



## GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN EL ENTORNO EMPRESARIAL

### CATÁLOGO DE ACCIONES FORMATIVAS



## CÓMO MI EMPRESA PUEDE SER MÁS DIVERSA

“La diversidad cultural bien gestionada es una fuente de creatividad e innovación”.



Empresas que suman al desarrollo sostenible

 **Accem**



Una gestión adecuada de la diversidad cultural ha de plasmarse en un compromiso empresarial a nivel estratégico. De esta manera seremos capaces de trabajar para la creación de entornos inclusivos y respetuosos con la diversidad.

A través de este taller queremos darte, de forma práctica, las pautas básicas acerca de cómo tu empresa puede ser más diversa.



### Objetivos

- Reflexionar sobre los beneficios que aporta la diversidad en el entorno empresarial.
- Desarrollar acciones que permitan gestionar la diversidad dentro de las empresas y poner el talento como fuente de la diversidad.



### Contenidos

- Por qué gestionar la diversidad. Beneficios y retos de las empresas en materia de gestión de la diversidad.
- ¿Qué puedo hacer en mi empresa para ser más diversa? Propuestas para la acción.
- Queremos ayudarte. Iniciativa Divem.



### Dirigido a

Responsables,  
empresariales.

Técnicos/as intermedios, Técnicos/as RRHH,

Asociaciones



### Temporalización

1 hora

## SESGOS INCONSCIENTES, PRIMERA BARRERA EN LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

“Una gran barrera a erradicar, no solo de las empresas sino también de nuestra sociedad, son los prejuicios.

Identificar los prejuicios en la empresa y combatirlos, es la gran apuesta de la empresa por el talento y la apertura a una sociedad que se enriquece con la diversidad humana”.



Empresas que suman al desarrollo sostenible

 Accem



El primer paso para lograr empresas diversas e inclusivas es trabajar aquellos sesgos irracionales que puedan actuar como barreras a la hora de tomar decisiones pudiendo generar, en muchas ocasiones, comportamientos discriminatorios por razón de origen, raza o género.

A través de este taller pretendemos reflexionar e identificar acerca de aquellos sesgos inconscientes que, en muchas ocasiones, determinan nuestra toma de decisiones.



### Objetivos

- Romper con estereotipos e ideas preconcebidas que impiden el desarrollo y crecimiento de la diversidad cultural.
- Desarrollar estrategias que permitan desmontar aquellos sesgos y creencias preconcebidas que no permita tener una visión objetiva y poder derribar así prejuicios.
- Fomentar la reflexión y comprensión sobre la riqueza que se desprende de la diversidad como efecto multiplicador de posibilidades, fortalezas y beneficios.



### Contenidos

- Conceptos de prejuicio, estereotipo y sesgo inconsciente.
- Estrategias y herramientas para identificar y desmontar sesgos y prejuicios
- Conclusiones y evaluación



### Dirigido a

Grupos de trabajadores/as de empresas, Técnicos/as intermedios, Técnicos/as RRHH



### Temporalización

1.30 hora

## CÓDIGOS CULTURALES Y COMUNICACIÓN EN LA DIVERSIDAD

“La comunicación entre personas de diferentes países, culturas y costumbres está a la orden del día y cada vez más debemos comprender e integrarnos en una sociedad multicultural”



Empresas que suman al desarrollo sostenible

 Accem



Con el fin de generar oportunidades en la empresa conocer y ser consciente de la existencia de los diferentes códigos culturales existentes en otras culturas es una estrategia fundamental para generar oportunidades y buscar estrategias que nos ayuden a comunicarnos de forma efectiva.

De esta manera, a través del conocimiento de otras culturas conseguiremos fomentar un buen clima laboral y la convivencia en los entornos de trabajo.



### Objetivos

- Superar las barreras que pueden existir en la comunicación con personas de otras nacionalidades y culturas comprendiendo que existen otras realidades y formas de relación diferentes.
- Comprender los diferentes códigos de comunicación existentes en otras culturas promoviendo acciones que faciliten la comunicación interpersonal y generen oportunidades derivadas de estas diferencias.
- Fomentar la reflexión y comprensión sobre la riqueza que se desprende de la diversidad como efecto multiplicador de posibilidades, fortalezas y beneficios.



### Contenidos

- Comunicación en diversidad. Principales barreras en la comunicación.
- Códigos culturales. Conocemos otras formas de comunicación y su significado. ▪ Pautas para una comunicación inclusiva ▪ Conclusiones.



### Dirigido a

Grupos de trabajares/as de empresas, Técnicos/as intermedios, Técnicos/as RRHH



### Temporalización

1.45 hora

## TODOS SOMOS RESPONSABLES. DISCRIMINACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

“Debemos desarrollar herramientas necesarias para fomentar la igualdad de oportunidades y no discriminación en la empresa”.



Empresas que suman al desarrollo sostenible

 Accem



Las empresas tienen un papel fundamental en la creación de sociedades inclusivas y que respeten los principios de igualdad y no discriminación. Para ello, todos tenemos que hacernos responsables de aquellas situaciones discriminatorias de las que podamos ser testigo, ¿cómo? Denunciándolas y buscando estrategias que ayuden a combatir estas actitudes.

¿Somos conscientes de las situaciones de discriminación que se producen a nuestro alrededor?



### Objetivos

- Analizar casos de discriminación en el entorno laboral y las diferentes formas de abordarlos.
- Dotar de herramientas que permitan abordar aquellos casos de discriminación que se produzcan en un entorno laboral.
- Fomentar la reflexión y comprensión sobre la riqueza que se desprende de la diversidad como efecto multiplicador de posibilidades, fortalezas y beneficios



### Contenidos

- Concepto de discriminación. Tipos de discriminación.
- Herramientas para abordar casos de discriminación en el entorno laboral.
- Conclusiones



### Dirigido a

Grupos de trabajares/as de empresas, Técnicos/as intermedios, Técnicos/as RRHH



### Temporalización

1.45 hora

## CREANDO UN ENTORNO LABORAL DIVERSO. ¿POR QUÉ ES NECESARIA LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LAS EMPRESAS?

“Incorporar trabajadores y trabajadoras de distintas edades, orígenes, nacionalidades, etnias, culturas, capacidades etc.; y gestionar las diversas, es un factor de oportunidad que impacta directamente sobre la productividad, los procesos de decisión, la habilidad para atraer y retener el talento y el rendimiento económico”.



Empresas que suman al desarrollo sostenible





El desarrollo de entornos laborales diversos e inclusivos aporta innumerables beneficios a las empresas.

La gestión de la diversidad se convierte en un elemento estratégico para las empresas aportándole grandes ventajas no solo relacionadas con la rentabilidad económica sino también favoreciendo una buena imagen de marca que ayuda no solo a retener y atraer el talento sino también a generar un cambio en la sociedad en la que opera.



### Objetivos

- Visibilizar los beneficios que aporta crear entornos laborales diversos.
- Crear herramientas para generar una buena imagen de marca que ayude no solo a retener y atraer el talento.
- Conocer las diferentes acciones a desarrollar para implementar un plan estratégico de diversidad adaptado a las necesidades de la empresa.



### Contenidos

- ¿Qué entendemos por gestión de la diversidad?
- Cómo crear entornos laborales diversos e inclusivos.
- Beneficios de una gestión responsable de la diversidad.



### Dirigido a

Técnicos intermedios, Técnicos RRHH, Responsables RRHH



### Temporalización

1.30 hora

# ¿Te sumas?

#empresasquesuman [www.divem.accem.es](http://www.divem.accem.es)



Empresas que suman al desarrollo sostenible

 **Accem**



**Accem**

Más información

Área de Campañas y Comunicación [rsc@accem.es](mailto:rsc@accem.es) ·

91531 23 12