



EL VALOR DE LA DIVERSIDAD



Introducción

La atención a la diversidad y su gestión es aún un tema incipiente. Organismos internacionales como Naciones Unidas o la Unión Europea, así como diversos Estados, han ido desarrollando iniciativas que, desde la óptica de la igualdad de oportunidades y la no discriminación, contribuyen a impulsar el respeto a la diversidad.

El concepto de “Diversidad” es muy amplio, pero ante todo es un rasgo característico de la sociedad que nos rodea.

Hay tantos tipos de Diversidad como personas, porque las personas somos diversas y nos encontramos en situaciones de diversidad. Cada una tiene su identidad, formada por sus propias características, pero también moldeada por su trayectoria y experiencias vitales.

La diversidad no se reduce a lo cultural porque otras variables conforman el mosaico de diversidades de la sociedad actual. Es importante reconocer estas diversidades como constitutivas de nuestro paisaje social y tomar conciencia de que las personas somos portadoras de identidades múltiples y pertenecemos a varios grupos diversos a la vez.

Nuestras sociedades no tienen una composición homogénea, sino que se componen por distintos grupos sociales que, a su vez, integran personas diferentes entre sí. Hay diversidad en la sociedad y diversidad dentro lo que se llama diversidad. Así, en la comunidad de lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI) no sólo cohabitan diferentes identidades sexuales, sino que a su vez conviven diferentes clases sociales, géneros, culturas, etnias, etc.

El reconocimiento de la Diversidad

En el plano de la diversidad humana, las políticas sociales y empresariales de gestión de la misma tienen que partir del reconocimiento de su existencia y de que pueden ser siempre una fuente de oportunidades.

Más que considerarlas como un inconveniente, las diferencias – que no desigualdades- constituyen un reto para una gestión responsable del capital humano que, a grandes rasgos, supone garantizar condiciones libres de discriminación. Algunos beneficios más inmediatos que resultan de lo anterior son la configuración de mayor cohesión y convivencia social, o mejores relaciones entre el capital humano, la atracción de talento o el aumento de la competitividad en una empresa.

En suma, es una regla win win, gana la sociedad y gana la empresa.

Todas las personas somos iguales ante la ley, pero a la vez somos diferentes porque tenemos nuestra individualidad y formamos parte de distintos grupos, culturas y tradiciones que nos hacen diversos.



El reconocimiento de la Diversidad Sexual y de Género

A diferencia de otras diversidades, la diversidad sexual y de género no es necesariamente visible a priori sino que es preciso que existan ciertas condiciones de posibilidad para que la misma no permanezca en el “armario”. Que una persona gay o bisexual puede declararse como tal en un centro de trabajo, en un sentido literal, no depende únicamente de su voluntad sino que también depende de una serie de factores externos que pueden configurar un ambiente diverso e inclusivo o todo lo contrario.

En occidente, las siglas LGTBI (Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales) a menudo conforman esa cristalización de la existencia de diversidad sexo-genérica en sociedades donde se ha instaurado injustamente una norma social que privilegia determinados deseos, afectos y expresiones de género frente a otras. Esta jerarquización sitúa en posiciones de vulnerabilidad a todas las personas que no desean y aman (al menos exclusivamente) desde la heterosexualidad y a aquellas cuyas expresiones de género no coinciden necesariamente con su sexo registral. Además, supone una regulación de las expresiones afectivo-sexuales y de género que afectan a toda la población en su conjunto. Tomar conciencia de esta estructura supone no sólo un reconocimiento necesario de los colectivos más dañados por estas normas sino también poner en cuestión determinadas prácticas y discursos que impiden el libre desarrollo humano en un sentido amplio.

El reconocimiento de la Diversidad Cultural

Cada vez más las personas se mueven por el mundo, llevando consigo su cultura y su experiencia personal.

La Diversidad Cultural puede aportar elementos positivos pero con frecuencia se interpreta desde los estereotipos y prejuicios. Y de una forma, más o menos abierta, las personas consideradas como diferentes son en muchos casos objeto de una consideración negativa. Esto supone que la diversidad cultural se asocie a dificultades y no se contemple su potencialidad.

Por otro lado, cuando nos referimos a diversidad y a personas extranjeras aparece inmediatamente en nuestro pensamiento la idea de cultura. En muchas ocasiones, cuando atribuimos los comportamientos de las personas a su nacionalidad y pensamos que otras personas del mismo origen van a comportarse del mismo modo, tener las mismas capacidades o similares conflictos, estamos entendiendo el término “cultura” desde un visión reduccionista, pues por el hecho de vivir en una u otra cultura las personas no adquieren peculiaridades psicológicas que los unifiquen en sus formas de ser o de actuar y esta percepción impacta directamente en sus oportunidades.



Responsabilidad Social Empresarial...

La Responsabilidad Social Empresarial es definida como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y las relaciones con sus interlocutores. Al ser socialmente responsables, las empresas intentan elevar los niveles de desarrollo social, protección medioambiental y respeto de los derechos humanos.

Pero la Responsabilidad Social desde la teoría se queda en papel mojado, haciéndose necesarias procesos que generen dinámicas de corresponsabilidad para la mejora de los entornos laborales y la mejora social.

... de la teoría a la práctica

¿De dónde partimos?

Una sociedad que mira desde los prejuicios

La sociedad siempre tiene creencias compartidas sobre determinados grupos sociales que simplifican su realidad. Es lo que llamamos “estereotipos”. Junto a ellos, funcionan los prejuicios que son un conjunto de opiniones superficiales y parciales, frecuentemente negativos, acerca de una persona por su pertenencia a un determinado grupo social. En otras palabras, un prejuicio es un veredicto en base a informaciones no contrastadas, asentadas en la sociedad sin crítica alguna, que se traducen en discursos y prácticas que terminan generando una situación hostil y discriminatoria.

Las personas que ejercen tales prejuicios participan en lógicas relacionales donde una de las partes queda requisada por una representación que difumina cualquier rasgo individual propio. Sin embargo, las relaciones no mediadas por tantos prejuicios se convierten en relaciones más saludables ya que permiten un reconocimiento del otro menos viciado y centrado en su individualidad como persona única e inigualable.

En el ámbito del trabajo, los prejuicios hacia la diversidad son un reflejo de la sociedad en la que vivimos y en la que se desenvuelve cada empresa. Y en la medida en que la empresa es un lugar donde las personas desarrollan buena parte de su vida, las personas adquieren en ella parte del marco de interpretación de la realidad que influye en su cosmovisión de su propia vida. De ahí resulta la necesidad de vincular su responsabilidad social, entre otras, con la construcción de relaciones entre las personas y los entornos laborales más igualitarias.

¿Qué hemos hecho ante esta realidad?

Un proceso de encuentro entre empresa y tercer sector

Nielsen es una multinacional de medición de mercados. Para la empresa una plantilla diversa ayuda a desarrollar los estudios que realizan y a tener un conocimiento más exhaustivo. Tienen muy definidas sus políticas de inclusión en sus centros de trabajo. Nielsen España desde RRHH puso en marcha Pride, el grupo LGBT de la firma, y Win (Women in Nielsen) porque “la normalización pasa por ser visibles, si la sociedad da un paso en el reconocimiento de los derechos civiles para todas las personas, en las empresas tiene que pasar lo mismo, la empresa tiene que comprender la importancia de reconocer que el mundo no es homogéneo”. Ponen en valor que apoyar la diversidad comienza en la selección de personal, y que dentro de las empresas hay que crear un clima laboral inclusivo, cómodo y de respeto, lo que genera productividad y sentimiento de pertenencia.

La Fundación La Merced Migraciones trabaja por la construcción de un modelo de sociedad intercultural, garantizando la protección y promoviendo la inclusión de las personas migrantes y refugiadas, favoreciendo una ciudadanía con plenos derechos desde hace más de 30 años. Para que esto sea posible, desde el proyecto DiverSA para la Gestión de la Diversidad Cultural en la empresa, promueven la diversidad como una estrategia necesaria para la inclusión social y laboral en igualdad de oportunidades. Cuentan además con un Grupo Bienvenida LGTBI+ dirigido a personas migradas y refugiadas que no cuentan con red de apoyo en el país de destino, por lo que este grupo sirve para crear un espacio de seguridad personal y la creación de redes entre las propias personas LGTBI+.

La experiencia que presentamos comienza con una colaboración puntual que se convierte en una alianza entre la empresa y el tercer sector para generar miradas desestereotipadas y entornos inclusivos.



Un proceso de encuentro entre personas diversas (empleados/as y personas migradas)

“Ver con tus ojos” (2017) fue la primera actividad en la que se implicó a todas las partes (plantilla de la empresa y personas migradas LGTB+) desde su organización, convirtiéndola en un proceso transformador y participativo desde el inicio. Transitar un lugar, en este caso un barrio de Madrid, desde diferentes perspectivas que son el resultado de las vivencias de cada persona, sus trayectorias vitales, su contexto sociocultural, etc. se convirtió en un ejercicio real de ver a través de otros ojos y resignificar espacios comunes que eran vividos de manera diferente.

La tecnología al servicio de la sociedad

Nielsen propone la utilización de su tecnología para la medición, análisis y base interpretativa de estereotipos tras la experiencia vivida. Se fortalece la alianza y se plantea un trabajo desde las capacidades y potencialidades de todos los/as actores implicados/as.

Tras un trabajo de selección de imágenes con diferentes variables de diversidad identitarias (cultural, sexual y de género), planteamos a un grupo de personas, empleados/as de Nielsen y personas migrantes a las que atiende la Fundación La Merced Migraciones, que vean las mismas imágenes a través de la tecnología **eye tracking**

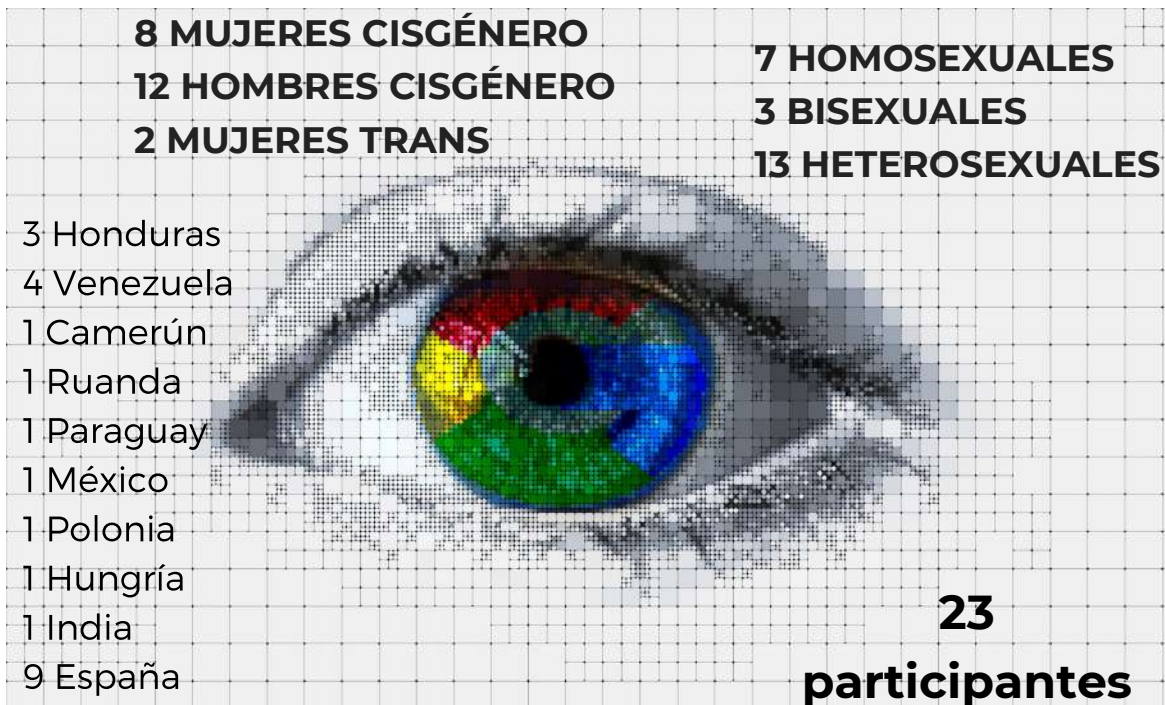


Unas gafas que...

Sigue nuestra mirada;
Capta qué miramos;
Identifica los “puntos
calientes” y los que
capturan más miradas.



Esta técnica va acompañada de una entrevista posterior, en la que se incide en los elementos que más han llamado la atención y los porqués. De esta manera vemos las posibles interpretaciones de la imagen..



¿Qué vemos cuando miramos?" (2018) Con los primeros resultados realizamos un encuentro en la diversidad entre empresa, entidad y personas migradas, para conocer su visión sobre las imágenes y continuar recabando datos. La acción tuvo lugar en el Hotel Axel que cedió sus instalaciones, implicándose en el proceso.



El valor de la diversidad (2019)

A continuación, compartimos algunos resultados de este experimento



n

Miramos lo mismo

Los rostros, los ojos:

Es lo primero a lo que dirigimos nuestra mirada los seres humanos, y después analizamos lo demás, el cerebro está fascinado con los ojos.

Misterio emocional:

Lo desconocido genera curiosidad, el misterio conecta.

Formas curvas y redondas:

Nuestro cerebro recibe mejor las formas curvas y redondas. Viene de la relación de la naturaleza que nos rodea.



n

Vemos diferente

Completa la imagen:

La construcción con base a aprendizajes previos conecta neurológicamente. Esto hace que la persona, en base a sus aprendizajes previos, invente una historia sobre esa escena, despertando más las emociones, lo que provoca que recuerde más la imagen.



n



Inclusión
Orgullo
Identificación



Normal
Tristeza
Aburrimiento

Cambios en la interpretación:

Según se comentaban las imágenes, incluso con personas que no habían realizado el ejercicio de ET, se descubren otros significados e interpretaciones.

Diversidad, amortiguador de prejuicios

El experimento nos permitió identificar tres niveles de acción, en los que se puede interferir con el objetivo de cambio.

PERSONA E IDENTIDAD/ PERSONA Y ENTORNO (espacio relacional)/ PERSONA Y SOCIEDAD

Muestra del ejercicio:



Verbatims

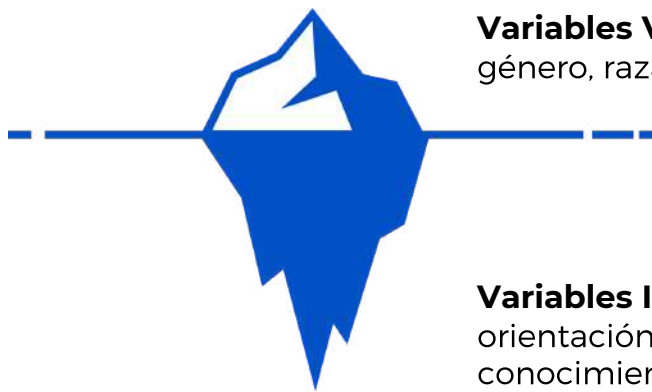


Verbatims

Conclusiones

PERSONA

La diversidad no se reduce únicamente a lo visible, otras variables conforman el mosaico de la persona



Variables Visibles:

género, raza, edad, religión....

Variables Invisibles:

orientación, cultura, religión, opiniones política, conocimientos, aptitudes, actitudes, experiencias, talento....

...El reto está en gestionar lo no visible en las organizaciones

- Espacios de cooperación entre empresas y ONG´s.
- Creación de grupos de empleados/as (PRIDE, WIN...)
- Gestión de la diversidad como atracción y retención de talento.
- Visibilización como herramienta de lucha: referentes visibles dentro de la empresa.
- Incorporar formación específica sobre diversidad dirigida a responsables y plantilla.

ENTORNO

La persona tiene la necesidad de pertenecer

- Surgen con estas imágenes una idea común a todos los participantes que es la de la familia como raíz.
- La importancia de poderte expresar como pareja en cualquier entorno.
- La importancia de educar a la infancia/adolescencia en la diversidad, respeto y empatía.
- La inclusión de modelos familiares diversos.



...El reto está en crear entornos de pertenencia en las organizaciones

- Responsabilidad de acogida por parte de las empresas: manual de acogida diferentes idiomas, mentoring,...
- Fomentar medidas que favorezcan un entorno inclusivo en planes de igualdad y convenios colectivos.
- Cuidar que el lenguaje sea inclusivo y no discriminatorio en los procesos de comunicación
- Atención a las distintas diversidades: LGBT, personas que han dejado atrás su lugar de origen, planes de igualdad de género, etc
- Creación de grupos de empleados/as (PRIDE, WIN...)

Conclusiones

SOCIEDAD

Variables visibles, fundamentalmente, y no visibles predeterminan el rol de la persona en la sociedad

- Derecho al acceso a derechos (al trabajo, a la integridad, a la cultura, a la manifestación religiosa, los derechos de la infancia, a la familia, al matrimonio, etc.)
- La importancia de los derechos individuales en los contextos culturales, sociales y religiosos: identificación cultural, social, religiosa, etc. no es incompatible con la defensa de la identidad individual. **“No soy menos cristiana por ser trans”**
- Confusión entre religión y cultura genera prejuicios, interpretaciones erróneas e influye en las opiniones y relaciones. Toda una cultura no se resumen en una religión. **“Es una boda, en diferentes culturas se aprueba y en la cristiana no sé si tanto”, “...no es una cultura en la que las mujeres tengan potestad para hacer nada”**



...El reto está en fomentar desde las organizaciones una sociedad inclusiva donde la persona y su entorno puedan prosperar

- La empresa forma parte de la sociedad, ha de tomar parte y comprometerse, garantizando el cumplimiento de los derechos de forma efectiva :
 - Dimensión interna (medidas de sensibilización, mecanismos de denuncias por discriminación, existencia de indicadores de igualdad, etc.)
 - Dimensión externa (análisis cadena del producto, impacto social y medioambiental, medidas para la inserción laboral, apoyo de proyectos locales, voluntariado corporativo y espacios de interlocución con el tercer sector).



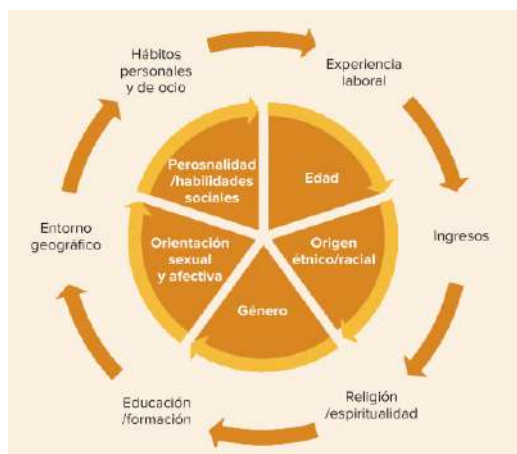
¿Para qué nos ha servido? el valor para nosotros/as

- Para establecer como punto de partida que vivimos en entornos de diversidad y las organizaciones se desarrollan en él, haciendo imprescindible **dinámicas que favorezcan el conocimiento, el entendimiento mutuo para prevenir actitudes discriminatorias.**
- Para valorar la importancia de la **Responsabilidad Social** en la implementación de políticas de inclusión que influyen en el clima laboral y la cohesión social:
 - **Identificando la inconsistencia de los estereotipos** culturales, de género y sexuales, y sus efectos negativos en la convivencia.
 - Favoreciendo un proceso de **sensibilización, intercambio y encuentro** en la diversidad que ha permitido, entre otras cosas, el acercamiento a la realidad de las personas migradas LGTBI+.
 - Entendiendo los estereotipos como una **barrera común** que plantea el reto de **desmontar colectivamente.**
- Para tener una visión del trabajo **integral e innovadora.** A través de la creatividad y la suma de sinergias entre la empresa y el tercer sector surgen iniciativas y proyectos con impacto local que generan sociedades más justas e inclusivas.
- Para poner la **tecnología al servicio de la sociedad** y conseguir que la innovación sea la llave para mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras y, en consecuencia, de todo su “ecosistema” y, por lo tanto, de la sociedad

Una propuesta de sesión formativa para trabajar la diversidad

Os proponemos una dinámica que podéis utilizar para trabajar la diversidad en los entornos laborales.

PRESENTACIÓN MI RUEDA DE LA DIVERSIDAD



EJEMPLO: Empezando por el eje, soy varón, español-canario, blanco, tengo cincuenta y un años, soy heterosexual y físicamente capaz (hasta ahora). En el círculo exterior, estoy casado, soy profesor, de clase media... He vivido en Gran Canaria (España) la mayor parte de mi vida, pero también he vivido en otros países como Liberia o en ciudades como Madrid y Bilbao. Poseo unos antecedentes vagamente cristianos, pero si tuviera que identificar mi vida espiritual con una tradición concreta me inclinaría más por la teología de la liberación que por cualquier otra

TE PROPONEMOS LO SIGUIENTE: Gira en torno a la rueda y obtén un sentido de ti misma o de ti mismo. No pasa nada si no quieres compartir todo, o definir todo. Con lo que te sientas más cómoda/o para después compartir.

Para la mayoría de las personas, transformar sólo unas pocas porciones de la rueda de la diversidad sería suficiente para cambiar sus vidas de manera dramática. Aun cuando las características de la rueda pueden no indicarnos quienes somos como personas en la intimidad con nosotros/as mismos/as, tienen muchísima importancia en nuestra sociedad porque nos sitúan en relación con otras personas y con el mundo en maneras que tienen consecuencias.

Entonces, el problema en torno a la diversidad no es que las personas son diferentes las unas de las otras. El problema es producido por un mundo que se organiza en maneras que animan a la gente a utilizar la diferencia para incluir o excluir, recompensar o castigar, acreditar o desacreditar, ascender u oprimir, valorar o devaluar, etc.

Segundo paso: ver video.

<http://www.youtube.com/watch?v=xaKmXni-Oxc>

Cuando reflexiones sobre los resultados de este ejercicio, se te puede ocurrir que la rueda no te diga mucho acerca la persona única que eres, tu historia personal, el fondo de tu carácter, lo que sueñas y sientes. Sin embargo, dice mucho de la realidad social que modela la vida de todos de manera poderosa. Imagina, por ejemplo, que te despiertas mañana por la mañana y encuentras que tu género u orientación sexual hubieran cambiado. Según el entorno y la sociedad en la que vivimos ¿Cómo influiría eso en la manera en que la gente te percibe y te trata? ¿Cómo influiría en la manera en que te ves a ti misma o a ti mismo?.



Glosario de términos

Diversidad: Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, diversidad significa: variedad, desemejanza, diferencia y abundancia. Cuando nos referimos a los seres humanos, la diversidad se refiere a todas las características que dan forma a las perspectivas de cada persona.

Estereotipo: Consiste en una imagen estructurada y aceptada por la mayoría de las personas como representativa de un determinado colectivo. Esta imagen se forma a partir de una concepción estática sobre las características generalizadas de los miembros de esa comunidad.

Prejuicio: Según el diccionario de María Moliner: se trata de un juicio que se tiene formado sobre una cosa antes de conocerla. Generalmente, tiene sentido peyorativo, significando "idea preconcebida" que desvía del juicio exacto. Idea rutinaria sobre la conveniencia o inconveniencia de las acciones desde el punto de vista social, que cohibe de obrar con libertad. El problema del prejuicio es que no reconoce la singularidad de los individuos.

Migrante: Aun cuando no existe una definición jurídicamente convenida, las Naciones Unidas definen el migrante como «alguien que ha residido en un país extranjero durante más de un año independientemente de las causas de su traslado, voluntario o involuntario, o de los medios utilizados, legales u otros»

Refugiado/a: Persona que tiene fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas, se encuentra fuera de su país de nacionalidad y no puede o, a causa de dichos temores, no quiere acogerse a la protección de tal país." Convención de Ginebra 1951

Cultura: El conjunto de producciones, de creencias, de valores, de normas, de actitudes y de significados que un grupo social es capaz de generar en relación con su entorno. Toda cultura se adquiere a través de la familia, el medio, la escuela, en un proceso de socialización a través de toda la vida.

Racismo: Según la definición de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa, el racismo es cualquier actitud o manifestación académica, política o cotidiana que suponga afirmar o reconocer de forma explícita o implícita, tanto la inferioridad de algunos colectivos étnicos como la superioridad del colectivo propio.

LGTBI: Sigla que representa a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexuales.

Lesbiana: Categoría que define a las mujeres que sienten atracción sexual y/o afectiva hacia otras mujeres. El rechazo social hacia aquellas mujeres que sienten este deseo se denomina "lesbofobia"

Gay: Categoría surgida a partir de los años 60-70 del siglo pasado para designar a los hombres que sienten atracción afectivo-sexual por otros hombres y que sustituye, en los consensos sociales, al término "homosexual".



Transexual: Según la Ley 2/2016, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y No discriminación de la Comunidad de Madrid, por persona transexual se entiende a "Toda aquella persona que se identifica con un género diferente o que expresa su identidad de género de manera diferente al género que le asignaron al nacer". La animadversión social que se conduce hacia las personas trans por el hecho de serlo se denomina "Transfobia".

Bisexual: Categoría que designa a las personas que pueden sentir deseo tanto por hombres como por mujeres. Es, quizás, una de las identidades más desconocidas a la par que estereotipadas debido a la "bifobia" social que sanciona esta posibilidad y que supone que las personas solo pueden sentirse atraídas o bien por los hombres o bien por las mujeres.

Intersexualidad: Según la Ley 2/2016 por intersexualidad se entiende una "variedad de situaciones en las cuales, una persona nace con una anatomía reproductiva o sexual que no parece encajar en las definiciones típicas de masculino y femenino".

Sexo biológico: Conjunto de informaciones cromosómicas, órganos genitales, capacidades reproductivas y características fisiológicas secundarias que diferencian machos y hembras.

Género: Concepto acuñado en los 70s; creado para distinguir la dimensión biológica de la dimensión social basándose en el principio de que hay machos y hembras en la especie, pero que la manera de ser hombre y de ser mujer es determinada por la cultura.

Identidad de género: Es una experiencia interna e individual del género de cada persona que puede o no corresponder al sexo biológico, incluyendo la percepción del cuerpo y otras expresiones del género, incluso la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Orientación sexual: Se refiere a la capacidad de cada persona de tener una profunda atracción emocional, afectiva o sexual por individuos de sexo/género diferente, del mismo sexo/género o de más de un sexo/género, así como de tener relaciones íntimas y sexuales con esas personas.

Discriminación directa: Es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable.

Discriminación indirecta: Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima.

Discriminación laboral: Cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Igualdad de trato: Medidas sociales que pueden ser emprendidas para garantizar la igualdad de oportunidades de las personas. La igualdad de oportunidades se da cuando cada persona tiene el mismo acceso potencial a un cierto bien social o económico. La igualdad de trato incluye todo acto y norma que favorezca la no discriminación.

Fundación la Merced Migraciones trabaja con personas que huyen de situaciones de violencia, guerra y desigualdad. Trabajamos desde una intervención integral en la construcción de un modelo de sociedad intercultural, garantizando la protección y promoviendo la inclusión de las personas migrantes y refugiadas en situación de vulnerabilidad, favoreciendo una ciudadanía con plenos derechos y deberes.

Diver S.A

¿Por qué un proyecto de prevención de la discriminación en la empresa?

Porque vivimos en un entorno multicultural y las organizaciones se desarrollan en él, haciendo imprescindible el desarrollo de dinámicas que favorezcan el conocimiento, el entendimiento mutuo y que eliminen la permanencia de conductas discriminatorias.

Porque la gestión y promoción de la diversidad en una estrategia necesaria para la inclusión social y laboral en igualdad de oportunidades.

Porque el conocimiento de la realidad y la adecuada gestión de la diversidad suponen una oportunidad de mejora para la empresa y para los equipos de trabajo que la componen.

Nielsen es una compañía global de medición y análisis de datos que proporciona una radiografía completa y precisa de los consumidores y los mercados en todo el mundo. Su enfoque combina los datos de propiedad de Nielsen con otras fuentes para ayudar a los clientes a comprender qué sucede, qué va a ocurrir y cómo actuar fruto de su análisis y conocimiento. Durante más de 90 años, Nielsen ha proporcionado datos y análisis basados en el rigor científico y la innovación, desarrollando continuamente nuevas formas de responder a las preguntas más importantes que afrontan los medios, la publicidad, la distribución y la industria del gran consumo. Nielsen, compañía que cotiza en el índice Standard & Poor's 500, tiene presencia en más de 100 países que representan el 90% de la población mundial.

Responsabilidad y sostenibilidad

A través de prácticas comerciales responsables y sostenibles y su compromiso social, se preocupan por las comunidades y los mercados donde opera su negocio. Su estrategia de Responsabilidad Global y Sostenibilidad incluye los problemas ambientales, sociales y de gobierno que afectan su negocio, operaciones y todos los interesados internos y externos. Ser un ciudadano corporativo responsable está entrelazado en el ADN de Nielsen. Los equipos trabajan juntos para tener un impacto positivo en las comunidades donde sirven.