



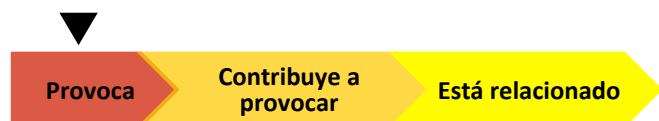
## I.A.12. Ausencia de consideraciones lingüísticas y culturales.

### Descripción del asunto

La lengua y la cultura, y su vinculación con la identidad colectiva, la comunicación, la integración social o el desarrollo, tienen importancia estratégica para las personas y las sociedades en su conjunto. Las empresas que operan en múltiples contextos diversos, lingüísticamente, culturalmente o socialmente, deben conocer su entorno no solo por una cuestión de necesidad comercial o productiva (comunicación interna, relacionamiento con las personas trabajadoras, relacionamiento con terceros...). Las diferencias culturales y de opiniones deben salvaguardar que existan malentendidos o afectaciones entre personas de culturas y lenguas diferentes.

Sin duda alguna, la cultura de la empresa puede estar profundamente marcada por su país de origen. De ahí que entender la diversidad y la heterogeneidad plantea algunas exigencias de importante alcance para la empresa, como es el respeto de las personas de otras culturas, de su historia y sus experiencias, su lengua, pero también el reconocimiento de las peculiaridades de los mercados y las sociedades en las que opera la empresa, relevante para la comunicación interna, el relacionamiento con las personas trabajadoras, el y el relacionamiento con terceros.

Conexión con el asunto:



Algunas posibles causas internas	Algunas posibles causas externas
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Falta de conciencia en la organización de la diversidad lingüística y cultural existente en los contextos donde opera.</li> <li>○ Ausencia de procesos de gestión de personas que tomen en consideración la diversidad lingüística y cultural.</li> <li>○ Estigmatización de determinados colectivos.</li> <li>○ Falta de capacidades y experiencia en materia de derechos humanos.</li> <li>○ Aplicación de la regulación local vs. el derecho internacional de los derechos humanos.</li> <li>○ Ausencia de mecanismos de denuncia que generen confianza y una remediación efectiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Contextos donde la regulación es laxa y/o no protege derechos básicos.</li> <li>○ Contextos de discriminación y vulnerabilidad de personas y colectivos.</li> <li>○ Complejos entornos sociales y económicos en donde opera la empresa.</li> </ul>
Impactos en las personas	Riesgos para Indra
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Exclusión y discriminación de personas en condición de vulnerabilidad.</li> <li>○ Mayor brecha social con los grupos más vulnerables en la sociedad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Mala reputación / Riesgo reputacional.</li> <li>○ Pérdida de personas empleadas.</li> <li>○ Desconfianza del mercado / inversores.</li> <li>○ Presión y mayor observancia de las ONGs.</li> <li>○ Conflictos (internos y externos).</li> <li>○ Demandas judiciales.</li> </ul>
Derechos afectados	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Igualdad y no discriminación</li> <li>○ Derechos culturales</li> <li>○ Derechos de los colectivos más vulnerables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Derechos lingüísticos</li> <li>○ Derecho a un trabajo digno</li> </ul>