

NEXT Diversitat

GAU catering

Financiado por



Estas actuaciones están subvencionadas por el Departamento de Empresa y Trabajo y se financian con cargo a los fondos procedentes de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia –financiado por la Unión Europea-Next Generation EU

ÍNDICE

1. Programa Diversidad y Empresa.....	4
2. Preámbulo.....	5
3. Marco legal.....	5
4. Qué es la gestión de la diversidad.....	7
5. Objetivos.....	8
6. Gau Catering, S.L.....	9
6.1 Características y estructura organizativa.....	9
6.2 Misión, visión y valores.....	9
6.3 Recursos Humanos.....	10
7. La gestión de la diversidad en GUAU Catering S.L.....	10
7.1 La empresa y la gestión de la diversidad.....	10
7.2 Diagnóstico de los 4 ejes del Plan de Diversidad.....	13
7.2.1. Comisión de la Gestión de la Diversidad.....	13
7.2.2. Plan de Acogida.....	13
7.2.3. Comunicación.....	14
7.2.4. Medidas de reclutamiento y de selección de personal.....	14
8. Definición de medidas, procedimientos y actuaciones a desarrollar por la empresa.....	15
8.1. Creación de una Comisión de la Gestión de la Diversidad.....	16
8.2. Plan de Acogida.....	17
a. Procedimientos y actuaciones.....	17
8.3. Comunicación.....	18
a. Procedimientos y actuaciones.....	18
b. Recursos necesarios.....	19
8.4. Medidas de reclutamiento y selección de personal.....	19
a. Procedimientos y actuaciones.....	19
b. Recursos necesarios.....	20
9. Acciones de seguimiento, evaluación y vigencia del plan.....	20
10. Recomendaciones generales.....	22
Anexo 1.....	24
Anexo 2.....	25
Anexo 3.....	26

1. Programa Diversidad y Empresa

El presente documento, en adelante Plan de Diversidad, se enmarca en el Programa Next Diversidad y Empresa, coordinado por PIMEC (Patronal de la Pequeña y Mediana Empresa de Catalunya) y ECAS (Entidades Catalanas de Acción Social). Ha sido elaborado por Fundación Formació i Treball y GUAU Catering S.L, con número de expediente STC008/22/000012, como resultado del trabajo conjunto entre ambas instituciones, a través de una serie de reuniones y espacios de trabajo. Este plan tiene carácter voluntario y nace de la predisposición de la empresa para encaminarse hacia una mejora de su huella social.

Este Plan de Diversidad tiene especial interés en el diagnóstico y propuesta de medidas en la incorporación de personas pertenecientes a colectivos en situación de vulnerabilidad. Se hablará desde 4 ejes: Comisión de la Gestión de la Diversidad, Plan de Acogida, Comunicación y Medidas de Reclutamiento y Selección de Personal.

El Programa Next Diversidad y Empresa tiene el objetivo de promover los cambios organizativos en las pymes catalanas orientados hacia la incorporación de la perspectiva de la diversidad o bien la mejora de la gestión de esta perspectiva, mediante proyectos integrados de gestión de la diversidad y de acompañamiento para la inserción laboral de las personas pertenecientes a colectivos vulnerables con mayores dificultades de inserción. Asimismo, el programa tiene la finalidad de fomentar la contratación de esos colectivos, especialmente de las personas en desempleo de larga duración y en situación o en riesgo de exclusión, y las personas con problemática de salud mental con el fin de facilitarles la inserción laboral.

En consecuencia, contribuye a la consecución del objetivo estratégico de la Inversión 4 “Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad”, incluida en el Componente 23 “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”, enmarcado en el área política VIII “Nueva economía asistencial y políticas de empleo” del Plan de recuperación, transformación y resiliencia.

En cuanto a la normativa aplicable, el Programa Next Diversidad y Empresa se enmarca en la Orden EMT/248/2021, de 27 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones del Programa Diversidad y Empresa, en el marco del Plan de recuperación, transformación y resiliencia promovido por el Departamento de Empresa y Trabajo (DOGC núm. 8573 publicado el 29/12/2021).

2. Preámbulo

Este Plan de Diversidad quiere convertirse en una herramienta que ayude a la empresa y a las personas que se relacionan con ella a avanzar hacia una gestión más responsable de la diversidad. Una gestión que facilitará la implantación de mejoras estructurales, desempeñando un papel protagonista en el proceso de sensibilización e inclusión de la sociedad en general y del mercado laboral en particular.

El tejido empresarial de este país también tiene una responsabilidad social y como tal debe procurar adaptarse a las nuevas corrientes sociales que, desde la Unión Europea hasta las entidades locales, se están promoviendo. En este contexto, las pymes representan el 98,9% del conjunto empresarial catalán. Aunque hasta ahora la responsabilidad social ha sido abordada principalmente por algunas grandes empresas, las pymes, que constituyen el grueso del tejido productivo en el territorio, no pueden quedarse al margen.

Por este motivo, desde la Unión Europea se promueven iniciativas como la implantación de planes de diversidad siempre con la ayuda de entidades expertas en el ámbito empresarial, especialmente con un conocimiento profundo de la realidad de las pymes, como es el caso de PIMEC. Además, este Plan de Diversidad cuenta con el apoyo de la ECAS, la principal federación de entidades catalanas de acción social, que aporta su experiencia en el acompañamiento y orientación de colectivos en situación de vulnerabilidad y trabaja por la mejora de su empleabilidad. Sumando en este programa a la empresa, el resultado es un tándem potente que aglutina patronal, entidades sociales y empresa particular que unen fuerzas hacia un objetivo social fundamental, como es la inclusión de todas las personas en la sociedad, sea cual sea su situación.

3. Marco legal

El presente Plan de Diversidad quedará siempre supeditado a la legislación vigente, sin perjuicio de otra normativa que pueda resultar de aplicación en cada caso. Todas las recomendaciones y orientaciones que se incluyen en el Plan deben evitar entrar en conflicto con la normativa presente y, en caso de que pueda surgir alguna duda, siempre prevalecerá esta última.

Aunque a priori puede parecer que no existe un marco legal que regule la diversidad en la empresa, nos encontramos ante un gran desarrollo normativo al respecto. El concepto diversidad es muy amplio, por tanto, comprende muchas dimensiones sociales y laborales que se encuentran reguladas a diferentes niveles (internacional y nacional).

A continuación, se presenta una recopilación informativa que incluye las diferentes fuentes normativas relacionadas con la diversidad en la empresa:

Àmbito	Legislación
Internacional	Declaración de Derechos Humanos
	Convenio de la Organización Internacional del Trabajo
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
Europeo	Directiva Comunitaria 97/80 CE, de 15 de diciembre, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
	Directiva Comunitaria 2000/79 CE, de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el trabajo y el empleo.
	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000
	Directiva Comunitaria 2002/73, CE de 23 de septiembre, que modifica la Directiva 6/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al mercado laboral, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.
	Directiva del Parlamento Europeo 2006/50 CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y empleo (refundida).
Nacional	Constitución Española
	Código Penal
	Estatuto de los Trabajadores
	Ley de Extranjería
	Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
	Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.
	Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU).
	Real Decreto 901/2020, de 13 octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su género
	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres.
	Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
	Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.	
Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.	
Autonómico	Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
	Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.
	Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia.
	Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

En este apartado, haremos especial mención a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en la que se establece que la empresa tiene el deber de proteger al personal frente a

éstos. En esta línea, la empresa debe garantizar la seguridad e higiene en el trabajo de las personas trabajadoras que conforman la plantilla y, al efecto, proceder a la evaluación de los riesgos laborales de cada puesto, así como a disponer medidas preventivas encaminadas a una protección eficaz. En este sentido, la plantilla tiene derecho a ser informada y a participar en materia de PRL e, incluso, a constituir un órgano de representación en este ámbito.

A fin de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras a su servicio, la empresa puede contar con un servicio de prevención de riesgos laborales ajeno, y proceder a garantizar la seguridad y salud de la plantilla de acuerdo con las siguientes actuaciones:

- Evaluar los riesgos.
- Analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias.
- Organizar la prevención y el trabajo, integrando la prevención en todas las actividades de la empresa y teniendo presente la capacidad de las personas trabajadoras.
- Facilitar equipos de trabajo y equipos de protección individual adecuados.
- Informar y formar a las personas trabajadoras.
- Garantizar un servicio de vigilancia periódica de la salud de las personas trabajadoras.
- Consultar y permitir la participación de las personas trabajadoras.

Teniendo en cuenta el objetivo de la elaboración del plan de diversidad y su ámbito de aplicación, a la hora de definir y ejecutar la prevención de riesgos laborales se recomienda la evaluación y definición de las posiciones laborales susceptibles de ser cubiertas por personas que puedan entrar a trabajar bajo el paraguas del presente plan de diversidad y, al efecto, proceder a realizar una evaluación específica del puesto de trabajo y las condiciones de cada persona para disponer e implementar todas aquellas medidas preventivas, de seguridad y salud y aquellos protocolos que, teniendo en cuenta las tareas laborales, competencias, habilidades y características y necesidades individuales de la persona trabajadora, puedan resultar imprescindibles para garantizar la finalidad de la seguridad y salud en el trabajo.

4. Qué es la gestión de la diversidad

El cambio y el progreso como constante social tiene su eco e influencia en el mercado laboral. En los últimos años la sociedad se abre paso con fuerza pidiendo visibilización y equidad para las diversas formas de vivir, sentir y estar en un mundo globalizado. Un mundo que comprende las similitudes y diferencias que se dan entre las personas en dimensiones como el género, la edad, factores socioeconómicos, cultura, habilidades, nivel funcional u otros.

En este contexto, la empresa no puede quedarse atrás. Necesita adaptar su estructura y organización para dar respuesta a las nuevas necesidades y demandas de la sociedad con la que convive, asumiendo una Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que, a su vez, puede aportar muchos beneficios a la propia empresa.

La Responsabilidad Social Empresarial es el compromiso de la organización con las necesidades de sus grupos de interés, teniendo en cuenta el ámbito laboral, social, medioambiental, económico, así como la gobernanza. La implicación y las acciones realizadas deben ser voluntarias y traspasar la legislación vigente. Las acciones socialmente responsables que una empresa puede llevar a cabo son muchas; a continuación, se detallan algunos ejemplos:

- **Laboral:** Fomentar el buen clima laboral y promover la formación continua.
- **Social:** Impulsar la cohesión social y el compromiso con la comunidad y trabajar con personas que provienen de distintas realidades.

- **Medioambiental:** Uso responsable de los recursos, economía circular, utilización de productos y servicios respetuosos con el medio ambiente.
- **Económico:** Incorporar criterios de responsabilidad social en las decisiones de compra, apostando por la compra de proximidad y el uso de recursos locales.
- **Gobernanza:** Implantar modelos de gestión responsables y sostenibles, centrar el funcionamiento en la transparencia y el buen gobierno.

Adentrarse en el camino de la Responsabilidad Social Empresarial mejora la imagen y la proyección de la empresa, enriquece los equipos de trabajo y la hace más competitiva, mejora la cohesión y el clima laboral, promoviendo la atracción de talento a la vez que actúa como agente fidelizador y puede ayudar en la apertura a nuevos mercados.

Por otra parte, gestionar la diversidad en el entorno laboral para la incorporación de personas supone valorar a las personas desde su individualidad, teniendo en cuenta sus características personales y sociales, sin caer en prejuicios, estereotipos y generalizaciones derivadas de la pertenencia a ciertos colectivos. Esta valoración debe derivar en que la empresa ha de ofrecer a las personas trabajadoras un trato adaptado que permita que todas ellas puedan desarrollar su empleo en las mejores condiciones posibles. La gestión de la diversidad bajo estos criterios siempre reportará beneficios a la empresa, afectando positivamente a la productividad, al clima laboral y a más aspectos que se recogen más adelante en este Plan de Diversidad.

5. Objetivos

La elaboración del Plan de Diversidad tiene como objetivo dotar a la empresa de una herramienta versátil, llena de recomendaciones adaptadas a sus necesidades, que le permita tener un punto de partida eficaz hacia la sensibilización y gestión de la diversidad dentro de su organización.

El Plan de Diversidad debe convertirse en una ayuda para la adaptación de la organización a las necesidades actuales de la sociedad, de forma que permita promover cambios organizativos en las pymes orientados a la incorporación o a la mejora de la perspectiva de la diversidad en su estructura, organización, procesos y comunicación.

En este sentido, se definen los siguientes objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades a todos los trabajadores.
- Integrar transversalmente la perspectiva de la gestión de la diversidad en la empresa.
- Favorecer la incorporación a la empresa de personas trabajadoras pertenecientes a colectivos en situación de vulnerabilidad.
- Adaptar la comunicación interna y externa de la empresa, desde una perspectiva del respeto y reconocimiento de la diversidad.
- Facilitar la evaluación continua de la gestión de la diversidad.

6. Gau Catering, S.L.

Fruto de las sesiones de trabajo conjuntas entre la entidad Fundació Formació i Treball y la empresa Gau Catering, S.L., se ha hecho una reflexión interna de la gestión de los recursos humanos con el objetivo de conocer mejor la empresa a diferentes niveles para poder adaptar e implementar el Plan de Diversidad de la manera más eficiente posible.

6.1 Características y estructura organizativa

Gau Catering, S.L., con CIF B63675193 y domicilio fiscal en la calle del Pintor Serra Santa 16, nació en Castelldefels (Barcelona) en el año 2004. La empresa está clasificada en la categoría CNAE 6779, que corresponde a otros servicios de alimentación propios de la restauración.

Se dedican a ofrecer servicios de catering tanto a particulares (bodas, fiestas, celebraciones, etc.) como a empresas (ferias, congresos, reuniones, etc.). Gau Catering se define como "un punto de referencia para personas inconformistas, para aquellos que buscan algo nuevo siempre y para quienes disfrutan sorprendiendo y dejándose sorprender".

La propuesta de Gau Catering combina la sabiduría de la cocina más tradicional con la innovación que respeta y potencia la materia prima de la cocina más moderna, encontrando así la unión entre la sencillez y la sofisticación. La elaboración de sus platos, la combinación de elementos y el cuidado con el que trabajan las recetas son parte del secreto de su cocina.

Después de más de 17 años de experiencia en el mercado y habiéndose posicionado como una empresa de catering de referencia en el sector, Gau Catering ha iniciado una expansión del negocio, cambiando su sede e instalaciones, y apostando por la constante innovación de forma responsable y eficiente. Este nuevo proyecto de las nuevas instalaciones permitirá llevar a cabo la metodología de trabajo de manera más efectiva, responsable y segura. Este cambio debe seguir la línea de filosofía de la empresa, respondiendo al compromiso de crear un impacto social y medioambiental responsable.

Además, la empresa se encuentra en un proceso de digitalización. Están actualizando todos los procesos administrativos y operativos, como base de datos, facturas, fidelización de clientes, control de stocks, planificación de agenda, etc. Aseguran que esta digitalización les permitirá trabajar de forma más efectiva y reducir la huella de carbono.

Un rasgo distintivo de Gau Catering es que actualmente es la única empresa del sector con el Certificado de Sostenibilidad Turística Biosphere. La organización apuesta por su firme compromiso con hábitos que potencien el cuidado del medio ambiente a través de la compra de productos locales, el reciclaje, la reducción del desperdicio alimentario y la responsabilidad social corporativa.

6.2 Misión, visión y valores

Bajo el lema "Food is Memories. Creemos en el poder de la GASTRONOMÍA para crear recuerdos", la filosofía de Gau Catering tiene como único objetivo la satisfacción de sus clientes, siendo este su mayor compromiso. La pasión por el trabajo bien hecho y el compromiso con cada cliente, la flexibilidad, agilidad y cuidado de cada detalle es la misión de la empresa.

Su visión es consolidarse como uno de los mejores caterings de Cataluña, destacando por disponer de las instalaciones más sostenibles del sector y fomentando la adquisición de hábitos saludables y responsables. Gau Catering pretende lograr la creación de un equipo de colaboradores y colaboradoras y desarrollar una unidad familiar de convivencia, ética profesional, honestidad, respeto e igualdad, promoviendo la sostenibilidad en toda la cadena de valores.

6.3 Recursos Humanos

Gau Catering presenta una estructura relativamente pequeña con rápida capacidad de adaptación a los cambios y reinversión. Dentro del equipo, tanto en dirección como en el resto de la plantilla, se fomenta una organización donde hombres y mujeres cuentan con las mismas oportunidades y donde la inclusión y la diversidad son sus principios fundamentales.

La empresa cuenta con 16 profesionales fijos en su plantilla, 5 de los cuales tienen un contrato de formación ya que realizan formación profesional en centros educativos con alternancia con la experiencia y aprendizaje práctico en empresas. La distribución de la totalidad del equipo se realiza a través de diferentes departamentos: Dirección, Departamento Comercial, Departamento de Cocina, Departamento de Logística, Departamento de Sala y Departamento de Limpieza. Además del personal fijo en plantilla, Gau Catering cuenta con el apoyo de una ETT (Empresa de Trabajo Temporal) para la contratación de personal temporal, el cual debe estar previamente formado para asegurar que conoce la filosofía y la manera de trabajar de la empresa.

La gestión de los recursos humanos se lleva a cabo de manera híbrida. La selección y la gestión del talento de las personas fijas en plantilla la realizan desde la misma empresa, pero los trámites administrativos con la Seguridad Social y la gestión de las nóminas lo externalizan a una gestoría. En cuanto a la contratación de personal temporal, es la ETT quien se encarga de hacer la selección y contratación, formación y trámites con la administración.

7. La gestión de la diversidad en GUAU Catering S.L

A continuación, se presenta el resultado de la diagnosis en cuanto a la gestión de la diversidad, especialmente en la incorporación de personas trabajadoras que lleva a cabo la empresa. Para poder proponer medidas y recomendaciones, es imprescindible entender qué se ha hecho hasta ahora y cuáles son las causas que han permitido realizar estas acciones, así como las causas que hasta ahora han podido imposibilitarlo.

En este sentido, la diagnosis se ha centrado en los principales ejes que giran en torno a la incorporación de personas en la empresa:

- Comisión de la Gestión de la Diversidad
- Plan de Acogida
- Comunicación
- Medidas de reclutamiento y selección de personal

7.1 La empresa y la gestión de la diversidad

Gau Catering entiende la diversidad como un potencial de conocimientos entre las personas trabajadoras, ya que enriquecen la heterogeneidad que se traduce en riqueza del bagaje del personal, valores, intereses y perspectivas diferentes. La visión de la empresa fomenta y facilita la diversidad,

apostando por crear un espacio de trabajo colaborativo, de integración social, de igualdad de oportunidades y de aprendizaje.

Si bien la empresa no tiene un Plan Estratégico como tal, en su Plan de Negocio disponen de un apartado de estrategia y ejecución donde se recogen las líneas de actuación y estrategia a corto/medio plazo. Actualmente se encuentran al inicio de una fase de expansión del negocio aprovechando su trayectoria profesional y experiencia en el sector, por lo tanto, su objetivo es el aumento de clientes y la facturación de la empresa. Otro de sus objetivos es consolidarse como la empresa de catering más sostenible y eficiente a nivel energético.

Es una realidad que la empresa pertenece a uno de los sectores más perjudiciales para el bienestar medioambiental. Es por ello que Gau Catering se sumó a la adopción de rutinas, soluciones y metodologías que aportan su granito de arena al problema de la contaminación provocada por el sector de la alimentación. En materia de responsabilidad social, Gau Catering tiene elaborado un Plan de Sostenibilidad en el que se proponen los siguientes objetivos:

- Reducir residuos y el desperdicio de alimentos
- Utilizar productos sostenibles
- Ahorro de energía
- Utilizar transporte sostenible
- Sensibilizar y educar en materia sostenible
- Realizar un seguimiento y medición del impacto ambiental

Para lograr los objetivos que se marcan, la empresa desarrolla diferentes acciones que se pueden agrupar en los siguientes 4 grandes bloques:

- Reducción de emisiones de gases de efecto invernadero
- Reducción de residuos y uso de materiales sostenibles
- Responsabilidad social y bienestar de las personas empleadas
- Medición y seguimiento de los resultados obtenidos para evaluar la efectividad de las acciones implementadas y hacer ajustes necesarios para lograr los objetivos para reducir su huella ecológica y establecer metas a largo plazo para trabajar en la mejora continua de la sostenibilidad de la empresa

Gau Catering cuenta con el Certificado de Sostenibilidad Turística Biosphere. Ha logrado demostrar sus esfuerzos a través de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a partir de atributos como el uso de productos de Km0, el reciclaje y con proyectos solidarios.

El trabajo realizado por la empresa a través de los 17 ODS se puede clasificar en los siguientes bloques:

MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO
<ul style="list-style-type: none"> 6. Agua limpia y saneamiento 7. Energía asequible y no contaminante 12. Producción y consumo responsable 13. Acción por el clima 15. Vida de ecosistemas terrestres
SOCIEDAD Y CULTURA
<ul style="list-style-type: none"> 1. Fin de la pobreza 3. Salud y bienestar 4. Educación de calidad 5. Igualdad de género 11. Ciudades y comunidades sostenibles 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
GOBERNANZA Y ECONOMÍA
<ul style="list-style-type: none"> 2. Hambre cero 8. Trabajo decente y crecimiento económico 9. Industria, innovación e infraestructura 17. Alianzas para alcanzar los objetivos

La empresa no tiene Plan de Igualdad porque no tiene obligatoriedad por ley. No obstante, a pesar de no tenerlo, están muy sensibilizados con la igualdad de género y llevan a cabo diversas acciones al respecto. Con el objetivo de convertirse en una potente herramienta del empoderamiento femenino, desde Gau Catering fomentan el empoderamiento laboral en sus sistemas de trabajo y adoptan medidas laborales de igualdad de género. La empresa sí dispone de un Protocolo de acoso y/o discriminación para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de género y discriminación en su organización. De esta manera, Gau Catering muestra su compromiso para lograr espacios de trabajo seguros, relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y, en consecuencia, libres de situaciones de acoso sexual y por razón de género. También adoptan medidas específicas de selección de personal considerando la perspectiva de igualdad de género.

La heterogeneidad de origen y cultura y la pluralidad de edades de la plantilla actual, la igualdad de oportunidades y la inclusión en el lugar de trabajo y el fomento de la participación de las personas empleadas en acciones de voluntariado y contribuir a causas sociales son algunas de las diferentes iniciativas para la gestión de la diversidad. Por otro lado, Gau Catering a través del ODS 16, Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, apuesta por la transparencia, la sinceridad, la participación y equidad, así como por frenar la explotación, la intolerancia y los abusos propios del sistema económico. Para llevarlo a cabo, la empresa utiliza indicadores para medir sus progresos sostenibles, promueven sistemas de gestión más responsables y sostenibles, dan a conocer sus compromisos, buenas prácticas y esfuerzos sostenibles y utilizan indicadores para medir la calidad. Asimismo, uno de los mayores desafíos de cualquier sector es la creación de un trabajo digno. A través del ODS 8, Trabajo decente y crecimiento económico, Gau Catering lucha por hacer del mundo un lugar mejor a partir de la creación de oportunidades de trabajo digno. Para llevarlo a cabo, la empresa facilita la conciliación laboral y la ocupación de colectivos menos favorecidos, fomentan la innovación y la mejora continua de sus personas trabajadoras y protegen y respetan los derechos laborales e igualdad de su plantilla.

Según la experiencia de Gau Catering, en materia de diversidad e inclusión los impulsores que tienen más impacto en la empresa son el cumplimiento de las obligaciones legales, la innovación, el aumento de la reputación externa con los clientes, la atracción y retención de talento, el alineamiento de los valores y cultura de la empresa con la diversidad y la inclusión, y el apoyo y búsqueda de la mejora del bienestar de las personas empleadas.

7.2 Diagnóstico de los 4 ejes del Plan de Diversidad

7.2.1. Comisión de la Gestión de la Diversidad

La diversidad en Gau Catering está muy presente, y aunque no cuenta con una comisión específica, la empresa lleva a cabo diferentes iniciativas para gestionarla de manera natural, de acuerdo con la filosofía de la organización. Se valora de manera muy positiva la creación de una Comisión de Gestión de la Diversidad para dar más estructura a estas acciones que llevan a cabo e institucionalizar dentro de la empresa la gestión de la diversidad.

Una de las gerentes y Directora Comercial es la encargada de gestionar todas las acciones e iniciativas relacionadas con la igualdad de género, la diversidad, la sostenibilidad y la responsabilidad social; y ha recibido formación específica en estos ámbitos. Sería esta misma persona la encargada de la Comisión de Gestión de la Diversidad, y se debería valorar qué otras personas de la empresa formarían parte de ella.

Gau Catering es una empresa muy horizontal y colaborativa, a pesar de tener las tareas de cada puesto de trabajo bien definidas, existe una muy buena disposición para la ayuda y colaboración por parte de toda la plantilla. Tienen como metodología realizar reuniones participativas de todo el equipo de manera mensual con el objetivo de evaluar el desarrollo de las tareas y valorar nuevas ideas o soluciones. Las sugerencias y opiniones de todas las personas miembros del equipo son tomadas en cuenta. Además, al tratarse de una empresa pequeña y de ambiente muy familiar y cercano, y dado que la comunicación interna es fluida y directa, desde la gerencia siempre tienen la puerta abierta para atender a cualquier persona trabajadora en todo momento.

7.2.2. Plan de Acogida

La empresa considera esencial la existencia de un plan de acogida implementado en la empresa para acompañar a las nuevas incorporaciones de profesionales. Consideran que una buena acogida facilita la adaptación de la persona a la organización, da a conocer la corporación, sus valores y enseña cómo se trabaja en la empresa. Los protocolos establecidos en un plan de acogida ayudan a reducir el típico estrés del primer día de trabajo, ya que desde el primer minuto las personas se sienten apoyadas e integradas en el ambiente laboral. También reporta beneficios para la empresa, ya que ayuda a aumentar el compromiso por parte de la nueva incorporación al sentirse valorada, a reducir los tiempos de adaptación e incrementar las expectativas y las actitudes positivas.

Gau Catering dispone de un Manual de Bienvenida de la Persona Empleada que recoge los aspectos esenciales de la empresa. Este documento facilita la integración y adaptación a la empresa e incorpora los derechos y deberes de la plantilla, seguridad y Prevención de Riesgos Laborales, metodologías de comunicación interna y herramientas participativas del equipo, políticas de la empresa, valores, compromiso con el medio ambiente a partir de prácticas sostenibles, medidas de respeto e igualdad entre todo el equipo e información sobre el acceso a formación continua. Este documento se entrega el primer día a la nueva incorporación y se le hace firmar el compromiso.

La persona encargada de llevar a cabo las tareas de acogida y acompañamiento de las nuevas personas trabajadoras que se incorporan a la empresa es uno de los gerentes. Sin embargo, cuando Gau Catering se traslade a las nuevas instalaciones, las tareas de acogida partirán de algunas modificaciones que aún no están definidas del todo. De igual manera, aprovechando la expansión y el cambio de instalaciones, se harán cambios y se actualizará el Manual de Bienvenida de la Persona Empleada.

Desde la empresa se realiza un seguimiento periódico para evaluar la adaptación de las nuevas incorporaciones. Sin embargo, este seguimiento se lleva a cabo de manera informal y sin un protocolo muy marcado porque es una empresa pequeña con una comunicación muy directa y cercana, lo que permite hacer este seguimiento prácticamente a diario. Se da prioridad a que la nueva persona trabajadora esté a gusto y cómoda desarrollando su trabajo. Este seguimiento también les sirve para diagnosticar qué elementos están funcionando bien y cuáles otros se podrían mejorar. Como resultado de este seguimiento, Gau Catering adapta el lugar de trabajo en términos de accesibilidad y recursos a las necesidades de las personas trabajadoras. Por otro lado, la empresa facilita al equipo el acceso a formación continua y generalmente lo reciben bien y muestran interés.

7.2.3. Comunicación

La cultura de la empresa fomenta una comunicación interna fluida, tanto en horizontal como en vertical. El hecho de ser una empresa pequeña y de ambiente cercano y familiar facilita mucho esta fluidez en la comunicación. La empresa dispone de espacios de intercambio de ideas y de relación entre las personas trabajadoras.

Apuestan por el lenguaje inclusivo en todos los ámbitos de la empresa. Tienen cuidado de utilizar un lenguaje adecuado en cuanto a género, orientación sexual y diversidad racial, cultural y étnica. Se ha facilitado al equipo formación específica sobre lenguaje inclusivo y no discriminatorio, y también desde Gau Catering disponen de una Guía de Lenguaje Respetuoso y No Discriminatorio en comunicaciones, la cual describe soluciones sobre el mejor uso de lenguaje no sexista, que debe regir en cualquier acción comunicativa de la empresa.

En cuanto a la comunicación externa, Gau Catering tiene contratado el servicio de una empresa de marketing digital que les asesora y protocoliza la gestión de esta comunicación externa. La empresa dispone de página web, boletín informativo y redes sociales. De estas últimas herramientas comunicativas mencionadas, la empresa tiene perfil en Facebook, LinkedIn e Instagram. La agencia de marketing digital es la encargada también de realizar la evaluación de los mecanismos de comunicación utilizados. Además de las herramientas de comunicación externa más tradicionales, Gau Catering también ha realizado colaboraciones con influencers y creadoras de contenido, como por ejemplo Abril Cols y Aretha La Galleta. Aunque ya trabajan y dedican esfuerzos a la comunicación externa, les gustaría poner más énfasis en este aspecto.

7.2.4. Medidas de reclutamiento y de selección de personal

La empresa tiene muy definidas las posiciones de trabajo en relación a las funciones, habilidades, competencias y tareas. No obstante, saben encontrar el equilibrio entre las particularidades de cada puesto de trabajo y la flexibilidad para mantener a todo el equipo en sintonía. Esto también les permite analizar a su plantilla en cuanto a potencialidades y necesidades personales. Fomentan la promoción interna del personal para retener el talento. De igual manera, dentro de esta retención de talento, Gau Catering ofrece planes de carrera a las personas trabajadoras más jóvenes de la empresa.

Desde Gau Catering buscan perfiles polivalentes con amplias capacidades que puedan poner en práctica en el puesto de trabajo, teniendo en cuenta en la medida de lo posible los intereses y preferencias de

cada persona trabajadora. Para la selección de personal, la empresa dispone de una Guía de Selección de Personal considerando la Perspectiva de Género que incluye las siguientes medidas a tener en cuenta en la selección de nuevas incorporaciones:

- Acciones positivas.
- Ofertas de trabajo no discriminatorias (lenguaje, imágenes, estereotipos, disponibilidad, fuerza física, etc.).
- Aplicación de cuotas para contratar mujeres en puestos donde están poco representadas.
- Selección por competencias y no otras cuestiones como la disponibilidad, cargas familiares, etc.
- Establecimiento de indicadores de segregación en todos los procesos de selección, contratación y remuneración.
- Descripción de los puestos de trabajo y bandas retributivas preestablecidas.
- Currículos ciegos (sin nombre, fotografía ni fecha de nacimiento).

La selección del nuevo personal la realizan mayoritariamente desde la empresa. Generalmente, se encargan desde Dirección, aunque a veces también interviene en el proceso de selección alguna persona que trabaja en el departamento donde está la vacante disponible. Las personas que realizan esta selección sí han recibido formación específica sobre la gestión de la diversidad en la empresa. Sin embargo, tal y como se ha mencionado anteriormente, en ocasiones la selección se hace a través de una ETT.

La difusión de las ofertas laborales de Gau Catering se realiza a través de diferentes canales: boca a boca, eventos y encuentros de networking, redes sociales, como por ejemplo LinkedIn y la Bolsa de Trabajo del Ayuntamiento de Castelldefels y del Ayuntamiento de Gavà. La empresa nunca ha utilizado canales de reclutamiento especializados en colectivos en situación de vulnerabilidad, pero consideran positivo utilizarlos a partir de ahora.

8. Definición de medidas, procedimientos y actuaciones a desarrollar por la empresa

Basándonos en el diagnóstico realizado, a continuación, se detallan una serie de recomendaciones sobre medidas y buenas prácticas que la empresa puede llevar a cabo para la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad. Estas actuaciones recomendadas deben servir de guía para la empresa en el momento que decida empezar a implementar acciones socialmente responsables, siempre teniendo en cuenta que estas actuaciones deben llevarse a cabo cuando las condiciones sean favorables y se considere conveniente.

Recordemos que la legislación vigente no obliga a las empresas a realizar acciones de responsabilidad social empresarial. Estas actuaciones son de carácter puramente voluntario. Por tanto, la empresa y la organización en su conjunto son las responsables de escoger el momento y la forma de implementarlas, siempre que se considere que pueden aportar un valor real dentro y fuera de la organización.

Siguiendo esta línea, a la hora de definir y ejecutar la prevención de riesgos laborales se recomienda la evaluación y definición de las posiciones laborales susceptibles de ser cubiertas y establecer los protocolos de salud y seguridad pertinentes, teniendo en cuenta las tareas laborales, competencias, habilidades y características y necesidades individuales de la persona trabajadora, tal y como se recoge en la legislación vigente: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otra parte, se recomienda la implementación de un sistema de seguimiento, evaluación y posible actualización del Plan de Diversidad y de las acciones derivadas de forma periódica. El seguimiento de un plan sirve para evaluar su aplicabilidad en situaciones y momentos diferentes, para actualizarlo y/o adaptarlo según las necesidades que puedan surgir y para mantener una comunicación efectiva de las actuaciones del propio plan.

Para finalizar, resulta imprescindible que los diferentes departamentos de la empresa, la Comisión de Gestión de la Diversidad establecida, así como la persona de referencia, dispongan del tiempo y las herramientas necesarias para poder realizar esta implementación, seguimiento y evaluación, y puedan tomar las decisiones oportunas junto con el equipo directivo sobre los posibles cambios que se presentan como necesarios.

8. 1. Creación de una Comisión de la Gestión de la Diversidad

Como garantía de la correcta ejecución del Plan de Diversidad, se acuerda la designación de un equipo de personas responsables de la gestión de la diversidad en la empresa, quienes se encargarán de las tareas de seguimiento y evaluación, así como de recoger las inquietudes de las diferentes partes implicadas. Este equipo de trabajo será designado como Comisión de la Gestión de la Diversidad.

a. Procedimientos y actuaciones

- Creación y selección de los miembros de la Comisión
 - La selección de las personas miembros de la Comisión se recomienda que sea realizada por la dirección de la empresa.
 - El número de participantes que formarán la Comisión tiene que estar determinado por la estructura de las empresas y el número de personas trabajadoras. En caso de pequeñas empresas, se incluye la posibilidad de que esta Comisión esté formada por una sola persona que actuará como referente.
 - Les personas trabajadoras que formen parte de la Comisión deberán estar comprometidas en la mejora de la atención a la diversidad de la empresa y trabajar dentro de la Comisión con empatía hacia las personas.
 - La participación en la Comisión debe ser de carácter voluntario.
- Funciones y responsabilidad asociadas al Plan de Diversidad
 - La Comisión y la empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas teniendo en cuenta los intereses de la empresa y de las personas trabajadoras. Para que una empresa emprenda un camino de innovación y crecimiento es necesario trabajar conjuntamente. Por ello, deben considerarse todas las opiniones como válidas e importantes fomentando la convivencia, el conocimiento mutuo, el principio de inclusión y la igualdad de derechos y deberes.
 - Designación de una persona responsable que actúe como persona de referencia y de soporte a las nuevas incorporaciones y al resto de las personas trabajadoras.
 - Realizar un seguimiento del Plan de Diversidad con reuniones periódicas entre la dirección de la empresa y la Comisión creada por la empresa. Las reuniones tendrán las siguientes finalidades:

- Informar sobre la evolució del Plan de Diversidad.
 - Analizar el grado de satisfacció de la implementaci3n del Plan de Diversidad
 - Abordar las problemáticas que puedan surgir a la hora de implementar el Plan de Diversidad.
 - Acordar posibles revisiones o modificaciones del Plan de Diversidad.
- Persona referente designada por la Comisi3n
 - La persona designada como referente deber3 realizar una formaci3n sobre la gesti3n de la diversidad, facilitada por la empresa. La empresa podr3 ofrecer y ampliar la formaci3n propuesta, siempre con el acuerdo de ambas partes.
 - Actuar3 como gu3a y referente de las personas contratadas durante los primeros meses para garantizar su adaptaci3n al nuevo puesto de trabajo. Se valorar3, en cada caso, si estas tareas de acompa±amiento las podr3 realizar otra persona (compa±ero/a de trabajo, superior). Es decir, no es una responsabilidad exclusiva de la persona en lo referente a la gesti3n de la diversidad.
 - Facilitar, en caso de requerirse, las tareas de soporte de una persona tutora externa a la empresa, encargada de garantizar el 3xito del proceso de adaptaci3n.
 - En su caso, establecer acciones de colaboraci3n con el entorno familiar.
 - En caso de que la persona referente deje de serlo, este rol tendr3 que asumirlo otra persona. La substituci3n debe ser lo m3s inmediata posible, siempre teniendo en cuenta la situaci3n y las características de la empresa. La persona que asuma el cargo tendr3 que recibir la formaci3n adecuada para sus nuevas responsabilidades.

b. Recursos necesarios

- Personal de la propia empresa interesado en formar parte de la Comisi3n.
- Espacios de participaci3n y reuni3n en los que la Comisi3n pueda realizar sus tareas.
- Recursos formativos para que la Comisi3n pueda desarrollar sus tareas y, en caso necesario, ofrecer formaci3n a las personas trabajadoras de la empresa.
- Cuestionarios o material para posibilitar la autoevaluaci3n y seguimiento del Plan de Diversidad.

8.2. Plan de Acogida

Un plan de acogida es el protocolo para seguir para procurar una 3ptima adaptaci3n de la persona trabajadora a la empresa. El proceso de acogida debe ser personalizado y es recomendable que se realice de forma individualizada, para facilitar la integraci3n de la persona. El plan debe convertirse en una herramienta para generar v3nculos y fomentar la implicaci3n activa de la plantilla en el d3a a d3a de la empresa.

a. Procedimientos y actuaciones

- Preparar y adecuar el puesto de trabajo a las necesidades de la nueva incorporaci3n en t3rminos de accesibilidad, recursos, espacio f3sico y cualquier material o documentaci3n.

- Elaboración y entrega de un manual de acogida que facilite el conocimiento de la empresa: valores y misión, organigrama, sistemas de información, aspectos sociolaborales, planes y protocolos implementados, recursos humanos y otros.
- Intervención de la persona referente. Llevar a cabo un acompañamiento y asesoramiento para ofrecer un apoyo individualizado durante las primeras semanas, buscando que la persona incorporada tenga autonomía lo más rápidamente posible.
- Hacer las presentaciones pertinentes entre la nueva incorporación y el resto de la plantilla, especialmente con aquellas personas con quienes deberá tener un trato más próximo para las tareas encomendadas.
- Compartir la responsabilidad de acogida: a pesar de que exista una persona referente para la nueva incorporación, hacer partícipe a toda la plantilla de la tarea de bienvenida.
- Evaluación: para llevar a cabo una correcta evaluación de la persona hay que elaborar una herramienta que sirva para realizar un control y seguimiento de las tareas asignadas y de la evolución en la empresa.

b. Recursos necesarios

- Manual de acogida: documentos y material necesario para iniciar las tareas encomendadas y entender el funcionamiento interno de la empresa.
- Espacios para la evaluación y seguimiento: tiempo reservado para realizar reuniones periódicas en las que la persona incorporada, la persona referente y el/la jefe directo/a de la incorporación puedan analizar la adaptación de la persona trabajadora.
- Formación: proporcionar espacios de formación para ampliar los conocimientos, habilidades y técnicas relacionadas con el puesto de trabajo.
- Poner a disposición de la persona incorporada todos los recursos materiales e informáticos necesarios para el desarrollo de sus tareas.

8.3. Comunicación

a. Procedimientos y actuaciones

- Comunicación como herramienta: comunicar es poner en común y construir colectivamente. Es necesario pensar en una comunicación global, participativa, inclusiva, transversal y estratégica.
- Revisar los procesos de comunicación interna para valorar si todas las comunicaciones se realizan desde el punto de vista de la diversidad.
- Fomento del uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa: acudir a recursos documentales y/o formativos sobre lenguaje inclusivo y no sexista para toda la plantilla. Un lenguaje inclusivo es aquel que evita un sesgo hacia un sexo, género, cultura o colectivo determinado, de ahí que sea recomendable hacer un buen uso de este y utilizar formas genéricas (por ej. las personas interesadas), formas dobles (por ej. el técnico y la técnica) y formas concretas (adaptación del discurso al colectivo al que se dirige).
- Difusión y toma de conciencia del Plan de Diversidad entre las personas trabajadoras: es importante que dentro de un equipo de trabajo todo el mundo tome conciencia de la existencia del Plan de Diversidad y de la evolución y mejora que tendrá la empresa con la aplicación del mismo, promoviendo, entre otras cosas, la cohesión del equipo humano de la organización.
- Establecer un sistema de comunicación que permita a todas las personas trabajadoras aportar su visión y propuestas respecto a la gestión de la diversidad en la empresa.

- Evidenciar el compromiso hacia la diversidad de forma externa: contar con un Plan de Diversidad mejora la proyección y la imagen de la empresa, que puede encaminarse hacia la Responsabilidad Social Empresarial, así como facilitar las relaciones con las administraciones públicas. Para hacerlo posible, no solo deben realizarse acciones de comunicación interna, sino buscar canales para mostrar a proveedores/as, clientes/as, administración y colaboradores/as el compromiso de la empresa.
- Evaluación de los mecanismos externos de difusión de la empresa: análisis de los canales que tiene la empresa para difundir su información y evaluar si es necesario añadir otros nuevos.
- Comunicación y difusión de las plazas vacantes en los diferentes canales de publicación de ofertas de trabajo, tanto generalistas como especializados en determinados colectivos. De este modo, se amplía el número de candidaturas al cargo, a la vez que la sensibilización de la empresa en términos de diversidad adquiere un mayor eco social.

b. Recursos necesarios

- Guía de uso no discriminatorio del lenguaje: formaciones en el uso no discriminatorio del lenguaje y una guía a la que toda la plantilla tenga acceso para utilizar el lenguaje de manera eficiente, favoreciendo la integración. Es especialmente importante tener en cuenta un lenguaje no discriminatorio en cualquier comunicación, ya sea interna o externa. Se recomienda la *Guía para una comunicación inclusiva en las micro, pequeñas y medianas empresas y personas autónomas*, elaborada por PIMEC y la Fundación PIMEC.
- Plan de comunicación de la empresa: en caso de que la empresa no disponga de un plan de comunicación global, se recomienda la elaboración de dicho plan.
- Estrategia de difusión interna: se recomienda elaborar una estrategia a corto y largo plazo, utilizando los canales internos de la empresa y teniendo en cuenta los principios de comunicación inclusiva y demás procedimientos mencionados.

8.4. Medidas de reclutamiento y selección de personal

La mejora y diversificación de los procesos de reclutamiento y selección son la base de la gestión de la diversidad y el elemento más claro para visualizar el compromiso de la empresa en la aplicación del principio de no discriminación e igualdad de trato. Dado que la configuración de la plantilla parte de estos procesos, estos deben ser inclusivos y respetuosos con toda la diversidad existente en la sociedad actual. A tal fin, se detallan a continuación una serie de recomendaciones.

a. Procedimientos y actuaciones

- Planificar de forma clara y estructurada los perfiles a incorporar. Esta planificación debe surgir del conocimiento lo más detallado posible de la plantilla actual. Las habilidades requeridas de cada trabajador/a en su posición, así como las potencialidades no aprovechadas y necesidades de formación.
- Se recomienda definir cuidadosamente los puestos de trabajo, funciones, tareas, habilidades y competencias necesarias para desarrollar el trabajo de forma eficiente y eficaz, así como las necesidades y adaptaciones que pueda requerir la persona seleccionada. Ver Anexo 2.

- Garantizar los principios de igualdad y de no discriminación en el proceso de selección. A continuación, se exponen algunas recomendaciones que pueden ser útiles:
 - Establecer previamente criterios de selección explícitos y específicos en relación con las aptitudes, méritos y competencias intrínsecamente vinculadas al cargo a desarrollar.
 - Requerir currículos ciegos (sin foto, nombre, fecha de nacimiento ni lugar de nacimiento).
 - Contar con personal capacitado para realizar de forma objetiva y profesional las tareas que requieren los procesos de selección, haciendo hincapié en el trato no discriminatorio hacia las personas candidatas.
- Promover la formación de gestión de la diversidad para las personas encargadas de la selección, para evitar posibles actitudes estereotipadas o discriminatorias.
- Difusión de las plazas vacantes mediante diferentes canales de reclutamiento, incluidos los que están centrados en colectivos en situación de vulnerabilidad.
- Hacer uso de la intermediación laboral: en el ámbito del tercer sector y el acompañamiento de colectivos en situación de vulnerabilidad existen muchas entidades que actúan como puente entre la empresa y personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad.

b. Recursos necesarios

- Recursos formativos en gestión de diversidad, para las personas encargadas del proceso de reclutamiento.
- Guía de uso no discriminatorio del lenguaje, a fin de garantizar que se utilice un lenguaje no sexista e inclusivo durante todo el proceso de reclutamiento.
- Asesoramiento y acompañamiento en la intermediación laboral. Contacto con entidades del tercer sector del territorio.

9. Acciones de seguimiento, evaluación y vigencia del plan

El proceso de cambio cultural y organizativo se realizará a medio y largo plazo, puesto que implica cambios estructurales y actitudinales por parte de todas las personas de la organización. Un Plan de Diversidad debe ser dinámico y flexible, por lo que requerirá distintas adaptaciones a las nuevas circunstancias que puedan producirse. Las medidas recomendadas que se implementen deben tener un calendario temporal definido, de forma que su grado de consecución pueda medirse a lo largo del tiempo.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Diversidad corresponde a la Comisión de la Gestión de la Diversidad. La vigencia del Plan puede ser flexible dependiendo del ritmo de implementación de las medidas por parte de la empresa, pero su recomendación es que sea de carácter anual.

En cuanto a la previsión de implementación de las medidas acordadas, la previsión de calendario que desde este Plan se propone es la siguiente:

	INICIO	FIN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
DIAGNÓSTICO														
IMPLEMENTACIÓN														
FORMACIÓN EN LA COMISIÓN/PERSONA REFERENTE														
COMUNICACIÓN														
EVALUACIÓN														

A fin de garantizar una implementación eficiente y eficaz del Plan de Diversidad se pone a disposición de la empresa una serie de acciones recomendadas:

- Reuniones periódicas entre el órgano directivo de la empresa y la Comisión de la Gestión de la Diversidad y/o la persona referente. Estas reuniones tendrán las siguientes finalidades:
 - Informar sobre la evolución del Plan de Diversidad.
 - Utilizar los resultados de la evaluación como oportunidades de mejora de la gestión de la diversidad en la empresa.
 - Acordar si es necesaria alguna revisión o modificación del Plan de Diversidad.
- Reuniones periódicas de la Comisión de Diversidad:
 - Analizar con criterios de eficacia y eficiencia el funcionamiento y la coordinación de las medidas implantadas.
 - Evaluar el grado de cumplimiento de las medidas aplicadas en la gestión de la diversidad. Ver la tabla del Anexo 1.
 - En función del resultado de la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas, prever una revisión de éstas para poder materializar con éxito las acciones previstas.

La formación contemplada en el Plan de Diversidad se impartirá a la persona referente designada por la empresa en un período máximo de un mes y medio desde la fecha de firma del Convenio del Programa.

Asimismo, se recomienda realizar una revisión del Plan de Diversidad si se da alguno de los siguientes supuestos:

- Cuando los resultados de la evaluación previstos en el mismo Plan así lo requieran.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En el supuesto de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique sustancialmente la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

Evaluación de resultados:

¿Cuáles son nuestras necesidades? ¿Qué medidas priorizamos?

Conocer la situación de la empresa y en la plantilla, en relación con la gestión de la diversidad, es básico para priorizar determinadas medidas y buenas prácticas que se deseen implementar en la empresa.

¿Las medidas implementadas han sido exitosas? ¿En qué debería consistir la evaluación de resultados?

La evaluación de resultados en términos de diversidad e inclusión consiste en analizar y medir el progreso y el impacto de las medidas implementadas en la empresa. Esto implica recopilar datos y realizar un análisis exhaustivo para comprender cómo se están alcanzando los objetivos establecidos y si las iniciativas están generando el cambio esperado o no.

Ahora bien, a fin de asegurar que la implementación de este Plan ha alcanzado de forma satisfactoria los objetivos que se plantea se recomienda llevar a cabo una evaluación del mismo plan adaptada a las condiciones específicas de ejecución.

En cualquier caso, es recomendable tener en cuenta pautas metodológicas sólidas respecto a los sistemas de evaluación. En el Anexo 3 encontrará varias sugerencias sobre aspectos que puede tener en cuenta respecto a la evaluación y diversos instrumentos para la recogida de datos, que pueden servir de orientación sobre cómo llevar a cabo la evaluación de la implementación de este plano.

10. Recomendaciones generales

A continuación, se proponen una serie de recomendaciones generales que complementan el resto de los aspectos recogidos a lo largo de este Plan y que ayudarán a la organización y a las personas que la forman a trabajar la diversidad con la mayor transversalidad posible. Aunque este Plan se centra en la incorporación de personas a la empresa, esta debe procurar abrir las políticas a todos los ámbitos organizativos posibles.

Es imposible e incongruente querer compartimentar el concepto de diversidad, por lo que las siguientes recomendaciones pueden ayudar a la empresa a implementar diferentes medidas en diferentes espacios.

Evaluación y análisis estratégico:

- Realizar un análisis DAFO sobre la situación de la empresa en relación con la gestión de la diversidad. Los DAFO son una herramienta muy valiosa de análisis de la situación de las organizaciones (y de las personas) que se centra en las características internas y las condiciones externas. Se analizan las amenazas, debilidades, oportunidades y fortalezas para contribuir a la concreción que ayudará en la toma de decisiones.

Formación:

- Formar a las personas trabajadoras y a la junta directiva en gestión de la diversidad y en políticas de igualdad.
- Impartir formación transversal en la adquisición de competencias de gestión de la diversidad para todas las personas integrantes de la empresa.
- Promover el acceso igualitario a la formación continua y el desarrollo de actividades formativas, atendiendo a las necesidades específicas de las personas trabajadoras.

Partes interesadas (*stakeholders*):

- Promover, desde la propia organización, la sensibilización en gestión de la diversidad entre todas las partes interesadas externas a la empresa (*stakeholders*).
- Desde el punto de vista de la clientela, es importante que estos sientan que la empresa es socialmente responsable y puedan llegar a identificarse con sus valores.
- Análisis de las acciones socialmente responsables que llevan a cabo las empresas con las que se mantiene una relación.

Comunicación:

- Para que exista una buena comunicación externa es imprescindible que previamente exista una buena comunicación interna, no se deben entender como dos estrategias comunicativas ajenas la una de la otra.
- Recomendaciones para la comunicación externa. Algunas de las herramientas de comunicación que se pueden poner en marcha son: publicaciones impresas (notas de prensa, boletines informativos), redes sociales, páginas web, seminarios, talleres o charlas, asistencia a diferentes ferias y encuentros con el tejido asociativo y/o el entorno del territorio.

Fidelización del talento:

- Incorporación de la ética a la empresa: el bienestar de las personas trabajadoras tiene que estar presente en la toma de decisiones. Los cuidados tienen que ser un objetivo de la empresa y deben realizarse las acciones adecuadas para crear un clima laboral óptimo.
- Procurar que la promoción profesional de las personas trabajadoras sea objetiva y en igualdad de condiciones para que el acceso a nuevas posiciones se realice teniendo en cuenta las competencias profesionales y el respeto a la diversidad.
- Adopción de medidas de prevención de salud y riesgos laborales. Es decir, tener en cuenta las diferencias de exposición a los riesgos según la posición que se ocupe, actuando en consecuencia, formando, informando y mejorando las condiciones de trabajo siendo conscientes de que estos riesgos pueden ser distintos dependiendo de la idiosincrasia de la persona trabajadora. Cada empresa es única y tiene unas necesidades y usos particulares, de manera que requiere unas formaciones específicas en lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales. Al mismo tiempo, conviene hacer formaciones complementarias para cada puesto de trabajo, y de esta forma conseguir una mejor adaptación y un mayor nivel de prevención.

Clima laboral:

- Dar a conocer a todos los miembros de la organización la misión, valores y estrategia de la empresa, así como transmitir la información sobre las principales novedades y proyectos.
- Informar a las personas trabajadoras de la existencia y contenido del Plan de Diversidad, abriéndolo a todo el mundo y aceptando propuestas de mejora que puedan surgir de este proceso de participación.

Anexo 1

Evaluación de cumplimiento de las medidas aplicadas en el Plan de Diversidad

Medidas	Mejoras	Deficiencias	Grado de cumplimiento
---------	---------	--------------	-----------------------

Comisión de la Gestión de la Diversidad

Medida 1			
Medida 2			
Medida 3			

Plan de Acogida

Medida 1			
Medida 2			
Medida 3			

Comunicación

Medida 1			
Medida 2			
Medida 3			

Medidas de reclutamiento y selección de personal

Medida 1			
Medida 2			
Medida 3			

Otras medidas aplicadas

Medida 1			
Medida 2			
Medida 3			

Anexo 2

Descripción del puesto de trabajo				
DEFINICIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN			PREPARACIÓN INCORPORACIÓN PERSONA SELECCIONADA	
Tareas	Competencias	Habilidades/ Conocimientos	Necesidades detectadas	Adaptaciones para realizar

Anexo 3

Herramientas y sugerencias para la implementación del Plan de Diversidad

¿Qué dimensiones podrían tenerse en cuenta de cara a la evaluación?

Datos demográficos: Recopilar datos demográficos sobre los empleados, como edad, género, origen étnico, orientación sexual y discapacidad. Esto permitirá evaluar la representación de varios grupos en la organización y realizar comparaciones con datos de referencia, como la población general o el mercado laboral.

Indicadores de diversidad: Establecer indicadores específicos para medir la diversidad en la empresa, tales como la proporción de empleados de distintos grupos demográficos a distintos niveles y departamentos. Esto ayudará a identificar desequilibrios y brechas que requieren atención.

Retención y rotación: Analizar las tasas de retención y rotación de trabajadores de varios grupos demográficos. Si ciertos grupos tienen tasas de rotación más altas o menos retención, esto podría indicar problemas de inclusión o barreras a abordar.

Progresión y promoción: Examinar las tasas de progresión y promoción de trabajadores de distintos grupos demográficos. Si existen desigualdades en las oportunidades de crecimiento y desarrollo, es importante identificar las posibles barreras y tomar medidas para abordarlas.

Clima laboral y satisfacción: Realizar encuestas y evaluaciones periódicas del clima laboral y satisfacción de los empleados. Esto permitirá obtener información sobre cómo se sienten los empleados con relación a la inclusión y si se están experimentando mejoras en la percepción del ambiente laboral.

Resultados de diversidad en equipos y proyectos: Evaluar el impacto de la diversidad en los equipos y proyectos de la empresa. Examinar si los equipos diversos están generando mejores resultados, promoviendo la creatividad y la innovación, y si existe una mayor colaboración y resolución de problemas eficaz.

Feedback de los empleados: Fomentar la retroalimentación y el diálogo abierto con los empleados sobre sus experiencias con relación a la diversidad y la inclusión. Esto puede realizarse mediante encuestas, grupos de enfoque o mecanismos de retroalimentación continua.

Es importante analizar los resultados de forma periódica y establecer puntos de referencia para realizar comparaciones a lo largo del tiempo. Estos resultados ofrecerán información valiosa sobre el impacto de las medidas de diversidad e inclusión y ayudarán a identificar áreas de mejora y ajustes necesarios en su estrategia.

Evaluación Cualitativa de la Gestión de la Diversidad.

Una vez implementadas las medidas que se hayan considerado convenientes, a fin de evaluar si han propiciado los cambios que se esperaba en la organización y su funcionamiento, es necesario evaluar los resultados.

A continuación, desglosamos varias preguntas por cada dimensión de la diversidad sobre las que puede basarse la evaluación. Seleccione y adapte las preguntas según sean adecuadas para su empresa.

DIVERSIDAD DE GÉNERO

- ¿En los procesos de selección de candidaturas se tiene en cuenta la diversidad de género?
- ¿Se garantiza la no discriminación por cuestiones de género en los procedimientos de promoción interna?
- ¿Existe presencia de mujeres en la dirección y los mandos intermedios?
- ¿Ante la igualdad de puestos de trabajo, tareas y competencias, el salario de hombres y mujeres, ¿es lo mismo?

DIVERSIDAD FUNCIONAL

- ¿En los procesos de selección de candidaturas se tiene en cuenta la diversidad funcional?
- ¿Se garantiza la no discriminación por cuestiones de discapacidad en los procedimientos de promoción interna y de selección?
- ¿Existe presencia de personas con diversidad funcional en la dirección y los mandos intermedios?
- Ante la igualdad de puestos de trabajo, tareas y competencias, el salario, personas con y sin diversidad funcional, ¿es lo mismo?

DIVERSIDAD CULTURAL

- ¿En los procesos de selección de candidaturas se tiene en cuenta la diversidad cultural?
- ¿Se garantiza la no discriminación por cuestiones de diversidad cultural en los procedimientos de promoción interna o de selección?
- ¿Existe presencia de personas diversas culturalmente en todos los estratos de la organización?
- ¿Existe segregación cultural entre los diferentes estratos jerárquicos de la organización?
- Ante la igualdad de puestos de trabajo, tareas y competencias, el salario de las personas culturalmente diversas y personas locales, ¿es lo mismo?

DIVERSIDAD GENERACIONAL

- ¿En los procesos de selección de candidaturas se tiene en cuenta la diversidad generacional?
- ¿Se garantiza la no discriminación por cuestiones de edad en los procedimientos de promoción interna y selección?
- ¿Existe diversidad generacional en los diferentes estratos jerárquicos de la organización?
- Ante la igualdad de puestos de trabajo, tareas y competencias, ¿el salario de las personas más jóvenes, es el mismo que el de las mayores?

Adaptado de: CEBEK, 2019, Guía "La Gestión de la diversidad como factor de éxito de una empresa saludable", enlace:

<https://www.cebek.es/wp-content/uploads/2019/11/Guia-para-la-Gestion-de-la-Diversidad-en-una-Empresa-Saludable.pdf>

También se pueden valorar otras dimensiones o procesos del trabajo, como:

- **Reclutamiento:** ¿cómo se comparan los grupos de candidaturas y las personas contratadas?
- **Promociones:** ¿todas las personas tienen las mismas oportunidades para progresar en la empresa?
- **Salarios:** ¿los sueldos son justos en diferentes dimensiones? ¿Cómo es tu brecha salarial de género?
- **Retención de los empleados:** ¿su empresa tiene tasas de retención similares entre diferentes grupos?
- **Compromiso y satisfacción de la plantilla:** ¿existe insatisfacción por problemas de inclusión?
- **Entrevistas de salida:** ¿las personas trabajadoras mencionan la diversidad cuando salen de su empresa?
- **Marca empresa:** ¿la gente ve su negocio como un lugar para trabajar? ¿Tienen la misma opinión los distintos colectivos?
- **Diversidad de clientela:** ¿Está atrayendo una base de clientela diversa?
- **Diversidad de socios y socias Comerciales y proveedores:** ¿comparten las mismas opiniones sobre la diversidad que vosotros?

Adaptado de: Coach Diversity Institute, "How to Measure Diversity in the Workplace: 10 useful KPIs".

Enlace: <https://coachdiversity.com/blog/how-to-measure-diversity-in-the-workplace/>

Evaluación Cuantitativa de la Gestión de la Diversidad.

Seleccione los indicadores cuantitativos según sean adecuados para la empresa y sus objetivos.

Propuesta de indicadores:

- **Porcentaje de implementación:** (Número de medidas realmente aplicadas / Número de medidas a aplicar previstas inicialmente) *100.
- **Porcentaje de adaptación:** (Número de mejoras de accesibilidad realmente aplicadas a las instalaciones y a los puestos de trabajo + Número de puestos adaptados + Número de mejoras a los accesos + Número de mejoras de accesibilidad a la página web / Número de adaptaciones previstas) *100
- **Porcentaje de diversidad en la contratación:** (Número de personas contratadas diversas respecto la plantilla/Número total de contrataciones) *100
- **Índice de no discriminación en la contratación:** (Número de nuevas contrataciones en las que se ha utilizado "CV ciego" en el proceso de selección/ Número total de nuevas contrataciones) *100
- **Porcentaje de Rotación del personal:** (Número de empleados que abandonan su puesto de trabajo en un período determinado/ Número de empleados en este periodo) *100
- **Porcentaje de Retención de los Grupos Minoritarios:** (Número de personas de un grupo minoritario dentro de la plantilla – Número de personas del grupo que abandonan su lugar de trabajo/ Número de personas de un grupo minoritario dentro la plantilla) *100

Otras métricas de interés para hacer el seguimiento de la diversidad y la inclusión:

- Porcentaje de empleados de colectivos diversos contratados y conservados en un año
- Representación de grupos poco representados en puestos de liderazgo.
- Brecha salarial de género
- Grado de satisfacción de los empleados
- Programas de desarrollo de las personas empleadas realizados y tasas de participación.

Adaptado de: CEBEK, 2019, Guía “La Gestión de la diversidad como factor de éxito de una empresa saludable”, enlace:

<https://www.cebek.es/wp-content/uploads/2019/11/Guia-para-la-Gestion-de-la-Diversidad-en-una-Empresa-Saludable.pdf>

Cuestionario para evaluar la diversidad en un entorno laboral.

Ponemos a su disposición un ejemplo de cuestionario para evaluar la diversidad en un entorno laboral. Se puede adaptar a las necesidades específicas de cada empresa y añadir o modificar las preguntas según el enfoque específico de su organización:

Preguntas demográficas:

- a. ¿Cuál es tu género?
- b. ¿Cuál es tu grupo étnico?
- c. ¿Cuál es tu orientación sexual?
- d. ¿Tienes alguna discapacidad?

Inclusión y cultura de diversidad:

- a. ¿Te sientes valorado/a y respetado/a en el puesto de trabajo?
- b. ¿Consideras que la organización promueve y valora la diversidad?
- c. ¿Has presenciado o experimentado situaciones de discriminación en el trabajo?

Oportunidades de desarrollo y promoción:

- a. ¿Sientes que se te brindan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?
- b. ¿Has observado algún sesgo o barrera en las oportunidades de promoción basadas en características personales?

Participación y colaboración:

- a. ¿Te sientes incluido en los equipos y proyectos de la organización?
- b. ¿Se fomenta la colaboración entre empleados/das de diferentes orígenes y perspectivas?

Accesibilidad y adaptaciones:

- a. ¿La organización ofrece adaptaciones o ajustes razonables para personas con discapacidad?
- b. ¿Consideras que las instalaciones y los recursos de la organización son accesibles para todas las personas?

Programas y políticas de diversidad:

- a. ¿La organización tiene programas específicos para promover la diversidad y la inclusión?
- b. ¿Se implementan políticas para prevenir la discriminación y el acoso en el puesto de trabajo?

Retención y satisfacción laboral:

- a. ¿Te sientes satisfecho y comprometido con tu trabajo?
- b. ¿Crees que la organización fomenta la retención de varios empleados?

Entrevista de seguimiento en la nueva incorporación como herramienta para evaluar las medidas de la empresa para fomentar la adaptación del personal a la plantilla.

Si han implementado nuevas medidas relacionadas con el **plan de acogida** y necesitan valorar cómo funcionan los cambios aplicados en su proceso de acompañamiento a nuevas incorporaciones, pueden incorporar una serie de preguntas en las reuniones periódicas de seguimiento que tengan planificadas.

Después de la primera semana

- 1. ¿Te han hecho sentir bienvenido/a?
- 2. ¿Qué le entusiasma de su nuevo trabajo?
- 3. Nombra algo de tu nuevo trabajo que destaque para ti.
- 4. ¿Hay algo que le preocupe de su nueva función?
- 5. ¿Nombra algo que podría haber hecho mejor tu primer día de trabajo?
- 6. ¿El proceso de incorporación cumplió con sus expectativas?
- 7. ¿Ha recibido la ayuda que necesitaba?
- 8. ¿Ha sido adecuado el proceso de tutoría?
- 9. ¿Tiene algún consejo para mejorar el proceso de contratación?

Después de dos semanas

Transcurridas dos semanas, conviene continuar el seguimiento de su adaptación. Es posible que los empleados ya se hayan formado algunas opiniones propias y se puede obtener información de interés en cuanto a la formación, el trabajo y los desafíos que se experimentan al principio.

- 10. ¿La ayuda que has recibido ha sido excesiva o suficiente?
- 11. ¿La formación ha respondido a todas sus preguntas o preocupaciones?
- 12. ¿Ha encontrado algún obstáculo digno de mención hasta ahora?
- 13. ¿Crees que estás bien equipado/a para realizar tu trabajo?
- 14. ¿Tienes controladas tus responsabilidades?

15. ¿Existen zonas grises relacionadas con las políticas de trabajo y los requisitos de las funciones?

Después de un mes

Es importante no dar por sentado la integración de la persona pasado uno más, y seguir averiguando si las iniciativas de incorporación son adecuadas o no.

16. ¿Existe un fuerte vínculo entre las responsabilidades de su trabajo y la formación que ha recibido?

17. ¿Ha notado alguna laguna?

18. ¿Tienes claro lo que se espera de ti en tu función?

19. ¿Estás bien equipado/a con los conocimientos necesarios para realizar tu trabajo?

20. ¿Nos hemos perdido algo o hemos cubierto todas las bases necesarias?

Después de tres meses

Tres meses más tarde, es posible que la persona contratada pueda darle información valiosa sobre su incorporación desde otro punto de vista.

21. ¿Se sintió bien equipado durante el proceso de incorporación, o se quedó dudando de sí mismo?

22. ¿Experimentó alguna falta de información?

23. ¿Cree que la incorporación ha sido satisfactoria o no?

24. ¿De qué otra forma le gustaría añadir valor a la empresa aparte de sus responsabilidades actuales?

25. ¿Se ve a sí mismo pasando varios años más en la empresa?

26. ¿Considera que su función favorece el avance de la empresa?

27. ¿Hay algo que podamos hacer como empresa para ayudar a mejorar su rendimiento?

Adaptado de: EMPULS, noviembre de 2020, "30 Preguntas de la Encuesta de Incorporación de Empleados". Enlace: <https://blog.empuls.io/es/employee-onboarding-survey-questions/>

El/la Representante Legal abajo firmante, como representante de la empresa constata que ha recibido el Plan de Diversidad proporcionado por la entidad **Fundació Formació i Treball**, elaborado en el marco del Programa Next Diversitat i Empresa:

Firma Gau Catering