

NEXT Diversitat I EMPRESA

GAU catering

Aquestes actuacions estan subvencionades pel Departament d'Empresa i Treball i es financen amb càrrec als fons procedents del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència – finançat per la Unió Europea-Next Generation EU

Finançat per

ÍNDEX

1. Programa Diversitat i Empresa	3
2. Preàmbul	3
3. Marc legal	4
4. Què és la gestió de la diversitat?	5
5. Objectius	6
6. Gau Catering, S.L.	6
6.1. Característiques i estructura organitzativa	6
6.2. Missió, visió i valors	7
6.3. Recursos humans	7
7. La gestió de la diversitat a Gau Catering, S.L.	8
7.1. L'empresa i la gestió de la diversitat a l'actualitat	8
7.2. Diagnosi dels 4 eixos del Pla de Diversitat	10
7.2.1. Comissió de la Gestió de la Diversitat	10
7.2.2. Pla d'Acollida	10
7.2.3. Comunicació	11
7.2.4. Mesures de reclutament i selecció de personal	11
8. Definició de mesures, procediments i actuacions que l'empresa ha de desenvolupar	12
8.1. Creació d'una Comissió de Gestió de la Diversitat	12
8.1.1. Procediments i actuacions	12
8.1.2. Recursos necessaris	13
8.2. Pla d'Acollida	14
8.2.1. Procediments i actuacions	14
8.2.2. Recursos necessaris	14
8.3. Comunicació	14
8.3.1. Procediments i actuacions	14
8.3.2. Recursos necessaris	15
8.4. Mesures de reclutament i selecció de personal	15
8.4.1. Procediments i actuacions	16
8.4.2. Recursos necessaris	16
9. Accions de seguiment, avaluació i vigència del Pla	16
10. Recomanacions generals	18
11. Annex 1	20
12. Annex 2	21

1. Programa Diversitat i Empresa

El present document, en endavant Pla de Diversitat, s'emmarca dins del Programa Next Diversitat i Empresa, coordinat per PIMEC (Patronal de la Petita i Mitjana Empresa de Catalunya) i ECAS (Entitats Catalanes d'Acció Social). Ha estat elaborat per **Fundació Formació i Treball** i **Gau Catering, S.L.**, amb número d'expedient STC008/22/000012, com a resultat del treball conjunt entre ambdues institucions, a través d'una sèrie de reunions i espais de treball. Aquest pla té caràcter voluntari i neix de la predisposició de l'empresa per encaminar-se cap a una millora de la seva empremta social.

Aquest Pla de Diversitat té especial interès en el diagnòstic i proposta de mesures en la incorporació de persones pertanyents a col·lectius en situació de vulnerabilitat. Es parlarà des de 4 eixos: Comissió de la Gestió de la Diversitat, Pla d'Acollida, Comunicació, i Mesures de Reclutament i Selecció de Personal.

El Programa Next Diversitat i Empresa té l'objectiu de promoure els canvis organitzatius en les pimes catalanes orientats a la incorporació de la perspectiva de la diversitat o bé a la millora de la gestió d'aquesta perspectiva, per mitjà de projectes integrats de gestió de la diversitat i d'acompanyament per a la inserció laboral de les persones pertanyents a col·lectius vulnerables amb més dificultats d'inserció. Així mateix, el programa té la finalitat de fomentar la contractació d'aquests col·lectius, especialment de les persones aturades de llarga durada i en situació o en risc d'exclusió, i les persones amb problemàtica de salut mental per tal de facilitar-ne la inserció laboral.

En conseqüència, contribueix a la consecució de l'objectiu estratègic de la Inversió 4 "Nous projectes territorials per al reequilibri i l'equitat", inclosa en el Component 23 "Noves polítiques públiques per a un mercat de treball dinàmic, resilient i inclusiu", emmarcat en l'àrea política VIII "Nova economia assistencial i polítiques d'ocupació" del Pla de recuperació, transformació i resiliència.

Pel que fa a la normativa aplicable, el Programa Next Diversitat i Empresa s'emmarca dins de l'Ordre EMT/248/2021, de 27 de desembre, per la qual s'aproven les bases reguladores per a la concessió de subvencions del Programa Diversitat i Empresa, en el marc del Pla de recuperació, transformació i resiliència que promou el Departament d'Empresa i Treball (DOGC núm. 8573 publicat el 29/12/2021).

2. Preàmbul

Aquest Pla de Diversitat vol esdevenir una eina que ajudi l'empresa i les persones que s'hi relacionen a avançar cap a una gestió més responsable de la diversitat. Una gestió que facilitarà la implantació de millores estructurals, prenent un paper protagonista en el procés de sensibilització i inclusió de la societat en general i del mercat laboral en particular.

El teixit empresarial d'aquest país també té una responsabilitat social i, com a tal, ha de procurar adaptar-se als nous corrents socials que, des de la Unió Europea fins a les entitats locals, s'estan promovent. En aquest context, les pimes representen el 98,9% del conjunt empresarial català. Tot i que fins ara la responsabilitat social ha estat abordada principalment per algunes grans empreses, les pimes, que són el gruix del teixit productiu al territori, no poden quedar-ne al marge.

És per aquest motiu que, des de la Unió Europea, es promouen iniciatives com la implantació de plans de diversitat sempre amb l'ajuda d'entitats expertes en l'àmbit empresarial, especialment amb un coneixement profund de la realitat de les pimes, com és el cas de Pimec. A més a més, aquest Pla de Diversitat compta amb el suport de l'ECAS, la principal federació d'entitats catalanes d'acció social, que aporta la seva experiència en l'acompanyament i orientació de col·lectius en situació de vulnerabilitat i treballa per la millora de la seva ocupabilitat. Sumant en aquest programa l'empresa, el resultat és un tàndem potent que aglutina patronal, entitats socials i empresa particular que uneixen forces envers un objectiu social fonamental, com és la inclusió de totes les persones en la societat, sigui quina sigui la seva situació.

3. Marc legal

El present Pla de Diversitat sempre quedarà supeditat a la legislació vigent, sense perjudici d'altra normativa que pugui resultar d'aplicació en cada cas. Totes les recomanacions i orientacions que s'inclouen en el Pla han d'evitar entrar en conflicte amb la normativa vigent i, en cas que pugui sorgir algun dubte, sempre prevaldrà aquesta.

Tot i que a priori pot semblar que no existeix un marc legal que reguli la diversitat en l'empresa, ens trobem amb un gran desenvolupament normatiu al respecte. El concepte diversitat és molt ampli, per tant comprèn moltes dimensions socials i laborals que es troben regulades a diferents nivells (internacional i nacional).

A continuació es presenta un recull informatiu que inclou les diferents fonts normatives relacionades amb la diversitat a l'empresa:

ÀMBIT	LEGISLACIÓ
Internacional	Declaració de Drets Humans
	Convenis de l'Organització Internacional del Treball
	Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics
Europeu	Directiva Comunitària 97/80 CE, de 15 de desembre, relativa a la càrrega de la prova en els casos de discriminació per raó de sexe.
	Directiva Comunitària 2000/79 CE, de 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
	Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea de 7 de desembre de 2000
	Directiva Comunitària 2002/73 CE de 23 de setembre, que modifica la Directiva 6/207/CEE del Consell relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en el que fa referència a l'accés al mercat laboral, a la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.
	Directiva del Parlament Europeu 2006/50 CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers de treball i ocupació (refosa).
Nacional	Constitució Espanyola
	Codi Penal
	Estatut dels Treballadors
	Llei d'Estrangeria
	Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació
	Llei 62/2003, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i d'Ordre Social.
	Llei 51/2003 de 2 de desembre, d'Igualtat d'Oportunitats, No-Discriminació i Accessibilitat Universal de les Persones amb Discapacitat (LIONDAU).
	Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu gènere.
	Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva d'Homes i Dones.
	Real Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.
	Reial Decret Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.
	Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
	Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions en l'Ordre Social.
Autonòmic	Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
	Llei 19/2020, de 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
	Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals, i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
	Reial Decret Legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

En aquest apartat, farem especial menció a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en què s'estableix que l'empresa té el deure de protegir el personal davant d'aquests. En aquesta línia, l'empresa ha de garantir la seguretat i higiene en el treball de les persones treballadores i, a aquest efecte, procedir a l'avaluació dels riscos laborals de cada lloc, així com a disposar mesures preventives encaminades a una protecció eficaç. En aquest sentit, la plantilla té dret a ser informada i a participar en matèria de PRL i, fins i tot, a constituir un òrgan de representació en aquest àmbit.

A fi de garantir la seguretat i salut de les persones treballadores al seu servei, l'empresa pot comptar amb un servei de prevenció de riscos laborals aliè, i procedir a garantir la seguretat i salut de la plantilla d'acord amb les següents actuacions:

- Avaluar els riscos.
- Analitzar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries.
- Organitzar la prevenció i el treball, integrant la prevenció a totes les activitats de l'empresa i tenint present la capacitat de les persones treballadores.
- Facilitar equips de treball i equips de protecció individual adequats.
- Informar i formar les persones treballadores.
- Garantir un servei de vigilància periòdica de la salut de les persones treballadores.
- Consultar i permetre la participació de les persones treballadores.

Tenint en compte l'objectiu de l'elaboració del pla de diversitat i el seu àmbit d'aplicació, a l'hora de definir i executar la prevenció de riscos laborals es recomana l'avaluació i definició de les posicions laborals susceptibles de ser cobertes per persones que puguin entrar a treballar sota el paraigua del present pla de diversitat i, a aquest efecte, procedir a fer una avaluació específica del lloc de treball i les condicions de cada persona per a disposar i implementar totes aquelles mesures preventives, de seguretat i salut, i aquells protocols que, tenint en compte les tasques laborals, competències, habilitats i característiques i necessitats individuals de la persona treballadora, puguin resultar imprescindibles per a garantir la seguretat i salut en el treball.

4. Què és la gestió de la diversitat?

El canvi i el progrés com a constant social té el seu ressò i influència en el mercat laboral. Els darrers anys la societat s'obre pas amb força demanant visibilització i equitat per a les diverses formes de viure, sentir i ser en un món globalitzat. Un món que comprèn les similituds i diferències que es donen entre les persones en dimensions com el gènere, l'edat, factors socioeconòmics, cultura, habilitats, nivell funcional o d'altres.

En aquest context, l'empresa no es pot quedar enrere. Necessita adaptar la seva estructura i organització per donar resposta a les noves necessitats i demandes de la societat on conviu, assumint una Responsabilitat Social Empresarial (RSE) que, alhora, pot aportar molts beneficis a la pròpia empresa.

La Responsabilitat Social Empresarial és el compromís de l'organització envers les necessitats dels seus grups d'interès, tenint en compte l'àmbit laboral, social, mediambiental, econòmic, així com la governança. La implicació i les accions realitzades han de ser voluntàries i traspasar la legislació vigent. Les accions socialment responsables que una empresa pot portar a terme són moltes, a continuació se'n detallen alguns exemples:

- **Laboral:** Fomentar el bon clima laboral i promoure la formació contínua.
- **Social:** Impulsar la cohesió social i el compromís amb la comunitat i treballar amb persones que provenen de diferents realitats.
- **Mediambiental:** Ús responsable dels recursos, economia circular, utilització de productes i serveis respectuosos amb el medi ambient.
- **Econòmic:** Incorporar criteris de responsabilitat social en les decisions de compra, apostant per la compra de proximitat i l'ús de recursos locals.

- **Governança:** Implantar models de gestió responsables i sostenibles, basar el funcionament en la transparència i el bon govern.

Endinsar-se en el camí de la Responsabilitat Social Empresarial millora la imatge i la projecció de l'empresa, enriqueix els equips de treball i la fa més competitiva, millora la cohesió i el clima laboral, promovent l'atracció de talent alhora que actua com a agent fidelitzador i pot ajudar en l'obertura a nous mercats.

D'altra banda, gestionar la diversitat en l'entorn laboral per a la incorporació de persones suposa valorar aquestes des de la seva individualitat, tenint en compte les seves característiques personals i socials, sense caure en prejudicis, estereotips i generalitzacions derivades de la pertinença a certs col·lectius. Aquesta valoració ha de derivar en el fet que l'empresa ha d'oferir a les persones treballadores un tracte adaptat que possibiliti que totes puguin desenvolupar la seva feina en les millors condicions possibles. La gestió de la diversitat sota aquests criteris sempre reportarà beneficis a l'empresa, tot afectant positivament la productivitat, el clima laboral i altres aspectes que es recullen més endavant en aquest Pla de Diversitat.

5. Objectius

L'elaboració del Pla de Diversitat té com a objectiu dotar l'empresa d'una eina versàtil, plena de recomanacions adaptades a les seves necessitats, que li permeti tenir un punt de partida eficaç envers la sensibilització i la gestió de la diversitat dins la seva organització.

El Pla de Diversitat ha d'esdevenir un ajut per a l'adaptació de l'organització a les necessitats actuals de la societat, de forma que permeti promoure canvis organitzatius en les pimes, orientats a la incorporació o la millora de la perspectiva de la diversitat en la seva estructura, organització, processos i comunicació.

En aquest sentit, es defineixen els següents objectius específics:

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats a totes les persones treballadores.
- Integrar transversalment la perspectiva de la gestió de la diversitat a l'empresa.
- Afavorir la incorporació a l'empresa de persones treballadores pertanyents a col·lectius en situació de vulnerabilitat.
- Adaptar la comunicació interna i externa de l'empresa des d'una perspectiva del respecte i el reconeixement de la diversitat.
- Facilitar l'avaluació contínua de la gestió de la diversitat.

6. Gau Catering, S.L.

Fruit de les sessions de treball conjuntes entre l'entitat Fundació Formació i Treball i l'empresa Gau Catering, S.L., s'ha fet una reflexió interna de la gestió dels recursos humans amb l'objectiu de conèixer millor l'empresa a diferents nivells per tal de poder adaptar i implementar el Pla de Diversitat de la manera més eficient possible.

6.1. Característiques i estructura organitzativa

Gau Catering, S.L., amb CIF B63675193 i domicili fiscal a carrer del Pintor Serra Santa 16, va néixer a Castelldefels (Barcelona) l'any 2004. L'empresa està classificada a la categoria CNAE 6779 Altres serveis d'alimentació propis de la restauració.

És una empresa que es dedica a oferir serveis de catering a particulars (bodes, festes, celebracions...) i empreses (fires, congressos, reunions...). Gau Catering es defineix com *“un punt de referència per a les persones inconformistes, per aquelles persones que cerquen quelcom nou sempre i per a qui gaudeix sorprenent i deixant-se sorprendre”*.

Gau Catering fusiona la saviesa de la cuina més tradicional amb la innovació que respecta i potencia la matèria prima de la cuina més nova, trobant així la unió entre la senzillesa i la sofisticació. La manera d'elaborar els seus plats i la combinació d'elements i la cura amb la que treballen les receptes és part del secret de la seva cuina.

Després de més de 17 anys d'experiència al mercat i havent-se posicionat com una empresa de catering de referència al sector, Gau Catering actualment ha iniciat una expansió del negoci canviant la seva seu i les seves instal·lacions, apostant per la constant innovació de forma responsable i eficient. Aquest nou projecte de les noves instal·lacions permet que la metodologia de treball es duguin a terme de manera més efectiva, responsable i segura. Aquest canvi ha de seguir amb la línia de filosofia de l'empresa, responnent al compromís de crear un impacte social i mediambiental responsable.

D'altra banda, l'empresa també es troba en un procés de digitalització. Estan actualitzant tots els processos administratius i operatius: base de dades, factures, fidelització clients, control de stocks, planificació d'agenda, etc. Asseguren que aquesta digitalització els permetrà treballar de forma més efectiva amb la reducció de la petjada de carboni.

Un tret diferenciador de Gau Catering és que actualment és l'única empresa del sector amb el **Certificat de Sostenibilitat Turística Biosphere**. L'organització aposta pel seu ferm compromís amb hàbits que potencien la cura del medi ambient a través de la compra de productes de proximitat, el reciclatge, la reducció del malbaratament alimentari i la responsabilitat social corporativa.

6.2. Missió, visió i valors

Sota el lema *“Food is Memories. We believe in the power of GASTRONOMY to create memories”*, la filosofia de Gau Catering té com únic objectiu la satisfacció dels seus clients sent aquest el seu major compromís. La passió per la feina ben feta i compromís amb cada client, la flexibilitat, agilitat i cura de cada detall és la missió de l'empresa.

La seva visió és consolidar-se com un dels millors caterings de Catalunya, destacant per disposar de les instal·lacions més sostenibles del sector i fomentant l'adquisició d'hàbits saludables i responsables. Gau Catering pretén aconseguir la creació d'un equip de col·laboradors i col·laboradores i desenvolupar una unitat familiar de convivència, ètica professional, honestat, respecte i igualtat, promovent la sostenibilitat a tota la cadena de valors.

6.3. Recursos humans

Gau Catering presenta una estructura relativament petita amb ràpida capacitat d'adaptació als canvis i reinvençió. Dins de l'equip, tant a direcció com a la resta de la plantilla, es fomenta una organització on homes i dones compten amb les mateixes oportunitats i on la inclusió i la diversitat siguin els seus principis fonamentals.

L'empresa compta amb 16 professionals fixes a la seva plantilla, 5 dels quals tenen un contracte de formació ja que realitzen formació professional a centres educatius amb alternança amb l'experiència i aprenentatge pràctics a empreses. La distribució de la totalitat de l'equip es realitza a través de diferents departaments: Direcció, Departament Comercial, Departament de Cuina, Departament de Logística, Departament de Sala i Departament de Neteja. A banda del personal fix en plantilla, Gau Catering compta amb el suport d'una ETT per la contractació de personal temporal el qual ha d'estar prèviament format per assegurar que coneix la filosofia i la manera de treballar de l'empresa.

La gestió dels recursos humans es duu a terme de manera híbrida. La selecció i la gestió del talent de les persones fixes en plantilla la realitzen des de la mateixa empresa, però els tràmits administratius amb la Seguretat Social i la gestió de les nòmines ho externalitzen a una gestoria. Pel que fa a la contractació de personal temporal, és la ETT qui s'encarrega de fer la selecció i contractació, formació i tràmits amb l'administració.

7. La gestió de la diversitat a Gau Catering, S.L.

A continuació es presenta el resultat de la diagnosi quant a la gestió de la diversitat, especialment en la incorporació de persones treballadores que porta a terme l'empresa. Per tal de proposar mesures i recomanacions, és imprescindible entendre què s'ha fet fins ara i quines són les causes que han permès realitzar aquestes accions, així com aquelles que fins ara ho hagin fet impossible.

En aquest sentit, la diagnosi s'ha centrat en els principals eixos que giren entorn de la incorporació de persones en l'empresa:

- Comissió de la Gestió de la Diversitat
- Pla d'Acollida
- Comunicació
- Mesures de Reclutament i Selecció de Personal

7.1. L'empresa i la gestió de la diversitat a l'actualitat

Gau Catering entén la diversitat com a un potencial de coneixements entre les persones treballadores, ja que enriqueixen la heterogeneïtat que es tradueix en riquesa del bagatge del personal, valors, interessos i perspectives diferents. La visió de l'empresa fomenta i facilita la diversitat apostant per crear un espai de treball col·laboratiu, d'integració social, d'igualtat d'oportunitats i d'aprenentatge.

L'empresa no té redactat un Pla Estratègic com a tal tot i que al seu Pla de Negoci disposen d'un apartat d'estratègia i execució on queden recollides les línies d'actuació i estratègia a curt/mig termini. Actualment es troben a l'inici d'una fase d'expansió del negoci aprofitant la seva trajectòria professional i experiència al sector, per tant, el seu objectiu és l'augment de clients i l'augment de facturació de l'empresa. Un altre dels seus objectius és consolidar-se com l'empresa de càtering més sostenible i eficient a nivell energètic.

És una realitat que l'empresa pertany a un dels sectors més perjudicials pel benestar mediambiental. És per això que Gau Catering es va sumar a l'adopció de rutines, solucions i metodologies que aporten el seu granet de sorra al problema de la contaminació per culpa del sector de l'alimentació. En matèria de responsabilitat social Gau Catering té elaborat un Pla de Sostenibilitat el qual es proposen els següents objectius:

- Reduir residus i el desperdici d'aliments
- Utilitzar productes sostenibles
- Estalvi d'energia
- Utilitzar transport sostenible
- Sensibilitzar i educar en matèria sostenible
- Realitzar un seguiment i mesura de l'impacte ambiental

Per tal d'assolir els objectius que es marquen, l'empresa desenvolupa diferents accions les quals es poden agrupar en els següents 4 grans blocs:

- Reducció d'emissions de gasos d'efecte hivernacle
- Reducció de residus i ús de materials sostenibles
- Responsabilitat social i benestar de les persones empleades

- Mesura i seguiment dels resultats obtinguts per avaluar l'efectivitat de les accions implementades i fer ajustaments necessaris per assolir els objectius per reduir la seva petjada ecològica i establir metes a llarg termini per treballar en la millora continua de la sostenibilitat de l'empresa

Gau Catering compta amb el **Certificat de Sostenibilitat Turística Biosphere**. Ha aconseguit demostrar els seus esforços a través dels 17 [Objectius de Desenvolupament Sostenible](#) (ODS) a partir d'atributs com l'ús de productes de Km0, el reciclatge i amb projectes solidaris.

El treball realitzat per l'empresa a través dels 17 ODS es pot classificar amb els següents blocs:

MEDI AMBIENT I CANVI CLIMÀTIC
6. Aigua neta i sanejament 7. Energia assequible i no contaminant 12. Producció i consum responsable 13. Acció pel clima 15. Vida d'ecosistemes terrestres
SOCIETAT I CULTURA
1. Fi de la pobresa 3. Salut i benestar 4. Educació de qualitat 5. Igualtat de gènere 11. Ciutats i comunitats sostenibles 16. Pau, justícia i institucions sòlides
GOVERNANÇA I ECONOMIA
2. Fam zero 8. Treball decent i creixement econòmic 9. Indústria, innovació i infraestructura 17. Aliances per assolir els Objectius

L'empresa no té Pla d'Igualtat perquè no té obligatorietat per llei. No obstant, malgrat no tenir-ne estan molt sensibilitzats amb la igualtat de gènere i duen a terme diverses accions al respecte. Amb l'objectiu de convertir-se en una potent eina de l'empoderament femení, desde Gau Catering fomenten l'empoderament laboral als seus sistemes de treball i adopten mesures laborals d'igualtat de gènere. L'empresa sí que disposa d'un Protocol d'assetjament i/o discriminació per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere i discriminació a la seva organització. D'aquesta manera Gau Catering mostra el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i consegüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere. També adopten mesures específiques de selecció de personal considerant la perspectiva d'igualtat de gènere.

La heterogeneïtat d'origen i cultura i la pluralitat d'edats de la plantilla actual, la igualtat d'oportunitats i inclusió al lloc de treball i el foment de la participació de les persones empleades en accions de voluntariat i contribuir a causes socials són algunes de les diferents iniciatives per la gestió de la diversitat. D'altra banda, Gau Catering a través del ODS 16, *Pau, Justícia i Institucions Sòlides*, aposten per la transparència, la sinceritat, la participació i equitat així com per frenar l'explotació, la intolerància i els abusos propis del sistema econòmic. Per dur-ho a terme, l'empresa utilitza indicadors per a mesurar els seus progressos sostenibles, promouen sistemes de gestió més responsables i sostenibles, donen a conèixer els seus compromisos, bones pràctiques i esforços sostenibles i utilitzen indicadors per a mesurar la qualitat. Tanmateix, un dels majors desafiaments de qualsevol sector és la creació d'un treball digne. A través de l'ODS 8, *Treball decent i creixement econòmic*, Gau

Catering lluita per fer del món un lloc millor a partir de la creació d'oportunitats de treball digne. Per dur-ho a terme, l'empresa facilita la conciliació laboral i la ocupació de col·lectius menys afavorits, fomenten la innovació i la millora contínua de les seves persones treballadores i protegeixen i respecten els drets laborals i igualtat de la seva plantilla.

Segons l'experiència de Gau Catering, en matèria de diversitat i inclusió els impulsors que tenen més impacte a l'empresa és l'acompliment de les obligacions legals, la innovació, l'augment de la reputació externa amb els clients, l'atracció i retenció de talent, l'aliniament dels valors i cultura de l'empresa amb la diversitat i la inclusió i el suport i cerca de la millora del benestar de les persones empleades.

7.2. Diagnosi dels 4 eixos del Pla de Diversitat

7.2.1. Comissió de la Gestió de la Diversitat

La diversitat a Gau Catering està molt present i malgrat no tenir una comissió específica, l'empresa duu a terme diferents iniciatives per la gestió d'aquesta de manera natural d'acord amb la filosofia de l'organització. Es valora molt positivament la creació d'aquesta Comissió de Gestió de la Diversitat per donar més estructura a aquestes accions que duen a terme i institucionalitzar dins l'empresa la gestió de la diversitat.

Una de les gerents i Directora Comercial és l'encarregada de gestionar totes les accions i iniciatives relacionades amb la igualtat de gènere, la diversitat, la sostenibilitat i la responsabilitat social; i ha rebut formació específica en aquests àmbits. Seria aquesta mateixa persona la encarregada d'aquesta Comissió de Gestió de la Diversitat i s'hauria de valorar quines altres persones de l'empresa en formarien part.

Gau Catering és una empresa molt horitzontal i col·laborativa, tot i tenir les tasques de cada lloc de treball molt definides, hi ha una molt bona predisposició a l'ajuda i col·laboració per part de tota la plantilla. Tenen com a metodologia fer reunions participatives de tot l'equip de manera mensual amb l'objectiu d'avaluar el desenvolupament de les tasques i valorar noves idees o solucions. Els suggeriments i opinions de totes les persones membres de l'equip es tenen en compte. A més, al tractar-se d'una empresa petita i d'ambient molt familiar i proper i que la comunicació interna és fluida i directa, des de gerència tenen sempre la porta oberta per atendre a qualsevol persona treballadora en tot moment.

7.2.2. Pla d'Acollida

L'empresa considera essencial l'existència d'un pla d'acollida implementat a l'empresa per acompanyar les noves incorporacions de professionals a l'empresa. Creuen que una bona acollida a l'empresa facilita l'adaptació de la persona a l'organització, dona a conèixer la corporació, els seus valors i ensenya com es treballa a l'empresa. Els protocols establerts a un pla d'acollida ajuden a reduir el típic estrès del primer dia de feina, ja que des del primer minut les persones se senten recolzades i integrades a l'ambient laboral. També reporta beneficis per l'empresa, ja que ajuda a incrementar el compromís per part de la nova incorporació al sentir-se valorada, a reduir els temps d'adaptació i incrementar les expectatives i les actituds positives.

Gau Catering disposa d'un Manual de Benvinguda de la Persona Empleada que recull els aspectes essencials de l'empresa. Aquest document facilita la integració i adaptació a l'empresa i incorpora els drets i deures de la plantilla, seguretat i Prevenció de Riscos Laborals, metodologies de comunicació interna i eines participatives de l'equip, polítiques de l'empresa, valors, compromís amb el medi ambient a partir de pràctiques sostenibles, mesures de respecte i igualtat entre tot l'equip i informació sobre l'accés a formació contínua. Aquest document s'entrega el primer dia a la nova incorporació i se li fa signar el compromís.

La persona referent de dur a terme les tasques d'acollida i acompanyament de les noves persones treballadores que s'incorporen a l'empresa és un dels gerents. No obstant, quan Gau Catering es traslladi a les noves instal·lacions les tasques d'acollida partiran algunes modificacions que encara no estan definides del tot. De la

mateixa manera, aprofitant l'expansió i el canvi d'instal·lacions es faran canvis i s'actualitzarà el Manual de Benvinguda de la Persona Empleada.

Des de l'empresa es realitza un seguiment periòdic per avaluar l'adaptació de les noves incorporacions. Ara bé, aquest seguiment es duu a terme de manera informal i sense un protocol molt marcat perquè és una empresa petita amb una comunicació molt directa i propera, fet que permet fer aquest seguiment pràcticament a diari. Es dona prioritat a que la nova persona treballadora estigui a gust i còmode desenvolupant la feina. Aquest seguiment també els hi serveix per diagnosticar quins elements estan funcionant bé i quins altres es podrien millorar. Fruit d'aquest seguiment, Gau Catering adapta el lloc de feina en termes d'accessibilitat i recursos a les necessitats de les persones treballadores. D'altra banda, l'empresa facilita a l'equip l'accés a formació contínua i generalment ho reben bé i hi mostren interès.

7.2.3. Comunicació

La cultura de l'empresa fomenta una comunicació interna fluida, tant en horitzontal com en vertical. El fet que sigui una empresa petita i d'ambient proper i familiar facilita molt aquesta fluïdesa de la comunicació. L'empresa disposa d'espais d'intercanvi d'idees i de relació entre persones treballadores.

Aposten pel llenguatge inclusiu en tots els àmbits de l'empresa. Tenen cura de fer servir un llenguatge adequat en quant a gènere, orientació sexual i diversitat racial, cultural i ètnica. S'ha facilitat a l'equip formació específica sobre llenguatge inclusiu i no-discriminadori i també des de Gau Catering disposen d'una Guia de Llenguatge Respectuós i No-discriminadori en comunicacions, el qual descriu solucions sobre el millor ús de llenguatge no sexiste, que ha de regir en qualsevol acció comunicativa de l'empresa.

Quant a la comunicació externa, Gau Catering té contractat el servei d'una empresa de màrqueting digital que els hi protocolitza i aconsella amb la gestió d'aquesta comunicació externa. L'empresa disposa de pàgina web, butlletí informatiu i xarxes socials. D'aquestes últimes eines comunicatives esmentades, l'empresa té perfil a Facebook, LinkedIn i Instagram. L'agència de màrqueting digital és l'encarregada també de realitzar l'avaluació dels mecanismes de comunicació emprats. A banda de les eines de comunicació externa més tradicionals, Gau Catering també ha realitzat col·laboracions amb *influencers* i creadores de contingut, com per exemple Abril Cols i Aretha La Galleta. Tot i que ja treballen i hi dediquen esforços amb la comunicació externa, els hi agradaria posar més èmfasi en aquest aspecte.

7.2.4. Mesures de reclutament i selecció de personal

L'empresa té molt definides les posicions de treball en relació a les funcions, habilitats, competències i tasques. No obstant, saben trobar l'equilibri entre les particularitats de cada lloc de treball i la flexibilitat per anar tot l'equip a la una. Això també permet analitzar a la seva plantilla quant a potencialitats i necessitats personals. Fomenten la promoció interna del personal per tal de retenir el talent. De la mateixa manera i en el marc d'aquesta retenció de talent, Gau Catering ofereix pla de carrera a les persones treballadores més joves de l'empresa.

Des de Gau Catering cerquen perfils polivalents amb àmplies capacitats les quals les puguin posar en pràctica al lloc de treball, tenint en compte en la mesura del possible els interessos i preferències de cada persona treballadora. Per la selecció de personal, l'empresa disposa d'una Guia de Selecció de Personal considerant la Perspectiva de Gènere que inclou les següents mesures a tenir en compte en la selecció de noves incorporacions:

- Accions positives
- Ofertes de treball no discriminatòries (llenguatge, imatges, estereotips, disponibilitat, força física, etc.)
- Aplicació de quotes per contractar dones en llocs on estan poc representades
- Selecció per competències i no altres qüestions com la disponibilitat, càrregues familiars, etc.)
- Establiment d'indicadors de segregació en tots els processos de selecció, contractació i retribució,
- Descripció dels llocs de treball i bandes retributives pre-fixades

- Currículums cecs (sense nom, fotografia ni data de naixement)

La selecció del nou personal la realitzen majoritàriament des de l'empresa. Generalment s'encarreguen des de Direcció, tot i que a vegades també intervé en el procés de selecció alguna persona que treballa al departament on està la vacant disponible. Les persones que realitzen aquesta selecció sí que han rebut formació específica sobre la gestió de la diversitat a l'empresa. Tanmateix, tal i com s'ha esmentat anteriorment, per depèn quina ocasió la selecció es fa a través d'una ETT.

La difusió de les ofertes laborals de Gau Catering es realitzen a través de diferents canals: boca-orella, esdeveniments i trobades de networking, xarxes socials, com ara bé LinkedIn i la Borsa de Treball de l'Ajuntament de Castelldefels i de l'Ajuntament de Gavà. L'empresa mai ha utilitzat canals de reclutament especialitzats en col·lectius en situació de vulnerabilitat però veuren positiu utilitzar-los a partir d'ara.

8. Definició de mesures, procediments i actuacions que l'empresa ha de desenvolupar

Basant-nos en el diagnòstic realitzat, a continuació es detallen un seguit de recomanacions sobre mesures i bones pràctiques que l'empresa pot portar a terme per a la inclusió de persones en situació de vulnerabilitat. Aquestes actuacions recomanades han de servir de guia per a l'empresa en el moment que decideixi començar a implementar accions socialment responsables, sempre tenint en compte que aquestes actuacions s'han de portar a terme quan les condicions siguin favorables i es consideri convenient.

Recordem que la legislació vigent no obliga les empreses a dur a terme accions de responsabilitat social empresarial. Aquestes actuacions són de caràcter purament voluntari. Per tant, l'empresa i l'organització en el seu conjunt són les responsables d'escollir el moment i la forma d'implementar-les, sempre que es consideri que poden aportar un valor real dins i fora de l'organització.

Seguint aquesta línia, a l'hora de definir i executar la prevenció de riscos laborals, es recomana l'avaluació i definició de les posicions laborals susceptibles de ser cobertes i establir els protocols de salut i seguretat pertinents, tenint en compte les tasques laborals, competències, habilitats i característiques i necessitats individuals de la persona treballadora, tal com es recull a la legislació vigent: Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

D'altra banda, es recomana la implementació d'un sistema de seguiment, avaluació i possible actualització del Pla de Diversitat i de les accions que se'n deriven de manera periòdica. El seguiment d'un pla serveix per avaluar-ne l'aplicabilitat en situacions i moments diferents, per actualitzar-lo i/o adaptar-lo segons les necessitats que puguin sorgir i per mantenir una comunicació efectiva de les actuacions del propi pla.

Per acabar, resulta imprescindible que els diferents departaments de l'empresa, la Comissió de Gestió de la Diversitat establerta, així com la persona de referència, disposin del temps i les eines necessàries per poder fer aquesta implementació, seguiment i avaluació, i puguin prendre les decisions oportunes, juntament amb l'equip directiu, sobre els possibles canvis que es puguin presentar com a necessaris.

8.1. Creació d'una Comissió de Gestió de la Diversitat

Com a garantia de la correcta execució del Pla de Diversitat s'acorda la designació d'un equip de persones responsables de la gestió de la diversitat a l'empresa, les quals s'encarregaran de les tasques de seguiment i avaluació, així com de recollir les inquietuds de les diferents parts implicades. Aquest equip de treball serà designat com a Comissió de la Gestió de la Diversitat.

8.1.1. Procediments i actuacions

- Creació i selecció dels membres de la Comissió
 - La selecció de les persones membres de la Comissió es recomana que sigui realitzada per la direcció de l'empresa.
 - El nombre de participants que formaran la Comissió ha d'estar determinat per l'estructura de l'empresa i el nombre de persones treballadores. En cas de petites empreses, s'inclou la possibilitat que aquesta Comissió només estigui formada per una sola persona que actuarà com a referent.
 - Les persones treballadores que formen part de la Comissió hauran d'estar compromeses en la millora de l'atenció a la diversitat de l'empresa i treballar dintre de la Comissió amb empatia envers les persones.
 - La participació en la Comissió ha de ser de caràcter voluntari.

- Funcions i responsabilitat associades al Pla de Diversitat
 - La Comissió i l'empresa actuaran amb esperit de cooperació, en compliment dels seus drets i obligacions recíproques, tenint en compte els interessos de l'empresa i de les persones treballadores. Perquè una empresa emprengui un camí d'innovació i creixement cal treballar conjuntament. Per això, cal considerar totes les opinions com a vàlides i importants, tot fomentant la convivència, el coneixement mutu, el principi d'inclusió i la igualtat de drets i deures.
 - Designació d'una persona responsable que actuï com a persona de referència i de suport a les noves incorporacions i a la resta de treballadors.
 - Realitzar un seguiment del Pla de Diversitat amb reunions periòdiques entre els directius de l'empresa i la Comissió creada per l'empresa. Les reunions tindran les següents finalitats:
 - Informar sobre l'evolució del Pla de Diversitat.
 - Analitzar el grau de satisfacció de la implementació del Pla de Diversitat.
 - Abordar les problemàtiques que puguin sorgir a l'hora d'implementar el Pla de Diversitat.
 - Acordar possibles revisions o modificacions del Pla de Diversitat.

- Persona referent designada per la Comissió
 - La persona designada com a referent haurà de realitzar una formació sobre la gestió de la diversitat, facilitada per l'empresa. Aquesta podrà proposar ampliar la formació oferta, sempre amb l'acord d'ambdues parts.
 - Actuarà com a guia i referent de les persones contractades durant els primers mesos, per tal de garantir l'adaptació al nou lloc de feina. Es valorarà, en cada cas, si aquestes tasques d'acompanyament les podrà fer una altra persona (company/a de feina, superior). És a dir, no és una responsabilitat exclusiva de la persona referent en la gestió de la diversitat.
 - Facilitar, en cas que es requereixi, les tasques de suport d'una persona tutora externa a l'empresa, encarregada de garantir l'èxit del procés d'adaptació.
 - Si escau, establir accions de col·laboració amb l'entorn familiar.

- En el cas que la persona referent deixi de ser-ho, aquest rol l'haurà d'assumir una altra persona. La substitució ha de ser al més immediata possible, sempre tenint en compte la situació i característiques de l'empresa. La persona que assumeixi el càrrec haurà de rebre la formació adequada per a les seves noves responsabilitats.

8.1.2. Recursos necessaris

- Personal de la pròpia empresa interessat a formar part de la Comissió.
- Espais de participació i reunió on la Comissió pugui realitzar les seves tasques.
- Recursos formatius, per tal que la Comissió pugui desenvolupar les seves tasques i, en cas que sigui necessari, oferir formació a les persones treballadores de l'empresa.
- Qüestionaris o material per fer possible l'autoavaluació i seguiment del Pla de Diversitat.

8.2. Pla d'Acollida

Un pla d'acollida és el protocol a seguir per procurar una adaptació òptima de la persona treballadora a l'empresa. El procés d'acollida ha de ser personalitzat i és recomanable que es faci de manera individualitzada per facilitar la integració de la persona. El pla ha d'esdevenir una eina per generar vincles i fomentar la implicació activa de la plantilla en el dia a dia de l'empresa.

8.2.1. Procediments i actuacions

- Continuar amb la preparació i adequació del lloc de treball a les necessitats de la nova incorporació en termes d'accessibilitat, recursos, espai físic i qualsevol material o documentació.
- Actualitzar el manual d'acollida el qual facilita el coneixement de l'empresa: valors i missió, organigrama, sistemes d'informació, aspectes sociolaborals, plans i protocols implementats, recursos humans i d'altres.
- Seguir fent intervenció de la persona referent. Fer un acompanyament i assessorament per tal d'oferir un suport individualitzat durant les primeres setmanes, tot cercant que la persona incorporada tingui autonomia al més aviat possible.
- Fer les presentacions pertinents entre la nova incorporació i la resta de la plantilla, especialment amb aquelles persones amb qui haurà de tenir un tracte més proper per a les tasques encomanades.
- Compartir la responsabilitat d'acollida: tot i existir una persona referent per a la nova incorporació, fer partícip tota la plantilla de la tasca de benvinguda.
- Avaluació: Per dur a terme una correcta avaluació de la persona cal elaborar una eina que serveixi per fer un control i seguiment de les tasques assignades i de l'evolució a l'empresa.

8.2.2. Recursos necessaris

- Manual d'acollida: Documents i material necessari per iniciar les tasques encomanades i entendre el funcionament intern de l'empresa.

- Espais per a l'avaluació i seguiment: Temps reservat per a fer reunions periòdiques en què la persona incorporada, la persona referent i el/la cap directe/a de la incorporació puguin analitzar l'adaptació de la persona treballadora.
- Formació: Proporcionar espais de formació per ampliar els coneixements, habilitats i tècniques relacionats amb el lloc de treball.
- Posar a disposició de la persona incorporada tots els recursos materials i informàtics necessaris per a desenvolupar les seves tasques.

8.3. Comunicació

8.3.1. Procediments i actuacions

- Comunicació com a eina: comunicar és posar en comú i construir col·lectivament. Cal pensar en una comunicació global, participativa, inclusiva, transversal i estratègica.
- Revisar els processos de comunicació interna per valorar si totes les comunicacions es realitzen des del punt de vista de la diversitat.
- Foment de l'ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa: acudir a recursos documentals i/o formatius sobre llenguatge inclusiu i no sexista per a tota la plantilla. Un llenguatge inclusiu és aquell que evita un biaix cap a un sexe, gènere, cultura o col·lectiu determinat, per aquest motiu és recomanable fer-ne un bon ús i utilitzar formes genèriques (per ex. les persones interessades), formes dobles (per ex. el tècnic i la tècnica) i formes concretes (adaptació del discurs al col·lectiu al qual s'adreça).
- Difusió i presa de consciència del Pla de Diversitat entre les persones treballadores: és important que dins d'un equip de treball tothom prengui consciència de l'existència del Pla de Diversitat i de l'evolució i millora que tindrà l'empresa amb l'aplicació d'aquest, promovent, entre altres coses, la cohesió de l'equip humà de l'organització.
- Establir un sistema de comunicació que permeti a totes les persones treballadores aportar la seva visió i propostes respecte a la gestió de la diversitat a l'empresa.
- Evidenciar el compromís envers la diversitat de manera externa: comptar amb un Pla de Diversitat millora la projecció i la imatge de l'empresa, que es pot encaminar cap a la Responsabilitat Social Empresarial, i facilita les relacions amb les administracions públiques. Per fer-ho possible, no només s'han de dur a terme accions de comunicació interna, sinó cercar canals per a mostrar a proveïdors, clients, administració i col·laboradors el compromís de l'empresa.
- Avaluació dels mecanismes externs de difusió de l'empresa: anàlisi dels canals que té l'empresa per a difondre la seva informació i avaluar si és necessari afegir-ne de nous.
- Comunicació i difusió de les places vacants als diferents canals de publicació d'ofertes de treball, tant generalistes com especialitzats en col·lectius determinats. D'aquesta manera, s'amplia el nombre de candidatures al càrrec, alhora que la sensibilització de l'empresa en termes de diversitat adquireix més ressò social.

8.3.2. Recursos necessaris

- Guia d'ús no discriminatori del llenguatge: formacions en l'ús no discriminatori del llenguatge i una guia a la qual tota la plantilla tingui accés per a fer servir el llenguatge de manera eficient, afavorint la integració. És especialment important tenir en compte un llenguatge no discriminatori en qualsevol comunicació, ja sigui interna o externa.
- Pla de comunicació de l'empresa: en el cas que l'empresa no disposi d'un pla de comunicació global, es recomana elaborar-ne un.
- Estratègia de difusió interna: es recomana elaborar una estratègia a curt i llarg termini, fent servir el canals interns de l'empresa, tenint en compte els principis de comunicació inclusiva i la resta de procediments esmentats.

8.4. Mesures de reclutament i selecció de personal

La millora i la diversificació dels processos de reclutament i selecció és la base de la gestió de la diversitat i l'element més clar per visualitzar el compromís de l'empresa en l'aplicació del principi de no-discriminació i igualtat de tracte. Donat que la configuració de la plantilla parteix dels processos de reclutament i selecció, aquests han de ser inclusius i respectuosos amb tota la diversitat existent en la societat actual. Amb aquesta finalitat, es detallen a continuació un seguit de recomanacions.

8.4.1. Procediments i actuacions

- Seguir amb la planificació clara i estructurada els perfils a incorporar. Aquesta planificació ha de sorgir del coneixement al més detallat possible de la plantilla actual: les habilitats requerides de cada treballador/a en la seva posició, així com les potencialitats no aprofitades i les necessitats de formació.
- Es recomana seguir definint de forma acurada els llocs de treball, funcions, tasques, habilitats i competències necessàries per desenvolupar la feina de forma eficient i eficaç, així com les necessitats i adaptacions que pugui requerir la persona seleccionada. Veure Annex 2.
- Garantir els principis d'igualtat i no-discriminació en el procés de selecció. Tot seguit s'exposen algunes recomanacions que poden ser útils:
 - Establir prèviament criteris de selecció explícits i específics en relació amb les aptituds, mèrits i competències intrínsecament vinculades al càrrec a desenvolupar.
 - Requerir currículums cecs (sense foto, nom, data de naixement ni lloc de naixement).
 - Comptar amb personal capacitat per realitzar de forma objectiva i professional les tasques que requereixen els processos de selecció, fent especial cura en el tracte no discriminatori envers les persones candidates.
- Promoure la formació de gestió de la diversitat per a les persones encarregades de la selecció, per evitar possibles actituds estereotipades o discriminatòries.
- Fer difusió de les places vacants mitjançant diferents canals de reclutament, inclosos els que estan centrats en col·lectius en situació de vulnerabilitat.
- Fer ús de la intermediació laboral: en l'àmbit del tercer sector i l'acompanyament de col·lectius en situació de vulnerabilitat hi ha moltes entitats que fan de pont entre l'empresa i les persones treballadores en situació de vulnerabilitat.

8.4.2. Recursos necessaris

- Recursos formatius en gestió de diversitat per a les persones encarregades del procés de reclutament.
- Guia d'ús no discriminatori del llenguatge, per tal de garantir que s'utilitzi un llenguatge no sexista i incluisi durant tot el procés de reclutament.
- Assessorament i acompanyament en la intermediació laboral. Contacte amb entitats del tercer sector del territori.

9. Accions de seguiment, avaluació i vigència del Pla

El procés de canvi cultural i organitzatiu es realitzarà a mitjà i llarg termini, ja que implica canvis estructurals i actitudinals per part de totes les persones de l'organització. Un Pla de Diversitat ha de ser dinàmic i flexible, per la qual cosa requerirà diverses adaptacions a les noves circumstàncies que es puguin produir. Les mesures recomanades que s'implementin han de tenir un calendari temporal definit, de forma que el seu grau de consecució es pugui mesurar al llarg del temps.

El seguiment i avaluació del Pla de Diversitat correspon a la Comissió de la Gestió de la Diversitat. La vigència del Pla pot ser flexible depenent del ritme d'implementació de les mesures per part de l'empresa, però la recomanació és que sigui de caràcter anual.

Quant a la previsió d'implementació de les mesures acordades, el calendari que des d'aquest Pla es proposa és el següent:

	INICI	FI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
DIAGNOSI														
IMPLEMENTACIÓ														
FORMACIÓ A LA COMISSIÓ/PERSONA REFERENT														
COMUNICACIÓ														

Per tal de garantir una implementació eficient i eficaç de Pla de Diversitat es posa a disposició de l'empresa un seguit d'accions recomanades:

- Reunions periòdiques entre l'òrgan directiu de l'empresa i la Comissió de la Gestió de la Diversitat i/o la persona referent. Aquestes reunions tindran les següents finalitats:
 - Informar sobre l'evolució del Pla de Diversitat.
 - Utilitzar els resultats de l'avaluació com a oportunitats de millora de la gestió de la diversitat en l'empresa.
 - Acordar si és necessària alguna revisió o modificació del Pla de Diversitat.
- Reunions periòdiques de la Comissió de Diversitat:
 - Analitzar amb criteris d'eficàcia i eficiència el funcionament i la coordinació de les mesures implantades.
 - Avaluar el grau de compliment de les mesures aplicades en la gestió de la diversitat. Veure la taula de l'Annex 1.

- En funció del resultat de l'avaluació del grau de compliment de les mesures, preveure una revisió d'aquestes per poder materialitzar amb èxit les accions previstes.
- La formació prevista al Pla de Diversitat s'impartirà a la persona referent designada per l'empresa en un període màxim d'un mes i mig des de la data de signatura del Conveni del Programa.

Tanmateix, es recomana fer una revisió del Pla de Diversitat si es dóna algun dels següents supòsits:

- Quan els resultats de l'avaluació previstos en el mateix Pla així ho requereixin.
- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball o organització.

10. Recomanacions generals

A continuació, es proposen un seguit de recomanacions generals que complementen la resta d'aspectes recollits al llarg d'aquest Pla i que ajudaran l'organització i les persones que la formen a treballar la diversitat amb la major transversalitat possible. Tot i que aquest Pla se centra en la incorporació de persones a l'empresa, aquesta ha de procurar obrir les polítiques al màxim d'àmbits organitzatius possibles.

És impossible i incongruent voler compartimentar el concepte de diversitat, i és per això que les següents recomanacions poden ajudar l'empresa a implementar diferents mesures en diferents espais.

Avaluació i anàlisi estratègica:

- Fer una anàlisi DAFO sobre la situació de l'empresa en relació amb la gestió de la diversitat. Les DAFO són una eina molt valuosa per analitzar la situació de les organitzacions (i les persones) que se centra en les característiques internes i les condicions externes. S'analitzen les amenaces, debilitats, oportunitats i fortaleces, per contribuir a la concreció de conclusions que ajudaran en la presa de decisions.

Formació:

- Formar les persones treballadores i la junta directiva en gestió de la diversitat i en polítiques d'igualtat.
- Impartir formació transversal en l'adquisició de competències de gestió de la diversitat per a totes les persones integrants de l'empresa.
- Promoure l'accés igualitari a la formació contínua i el desenvolupament d'activitats formatives, atenant a les necessitats específiques de les persones treballadores.

Parts interessades (stakeholders):

- Promoure, des de la pròpia organització, la sensibilització en gestió de la diversitat entre totes les parts interessades externes a l'empresa (stakeholders).

- Des del punt de vista de la clientela és important que aquests sentin que l'empresa és socialment responsable i es puguin arribar a identificar amb els seus valors.
- Anàlisi de les accions socialment responsables que porten a terme les empreses amb les quals es manté una relació.

Comunicació:

- Per tal que hi hagi una bona comunicació externa és imprescindible que prèviament hi hagi una bona comunicació interna, no s'han d'entendre com dues estratègies comunicatives alienes l'una de l'altra.
- Recomanacions per a la comunicació externa. Algunes de les eines de comunicació que es poden posar en marxa són: publicacions impreses (notes de premsa, butlletins informatius), xarxes socials, pàgines web, seminaris, tallers o xerrades, assistència a diferents fires i trobades amb el teixit associatiu i/o l'entorn del territori.

Fidelització del talent:

- Incorporació de l'ètica a l'empresa: el benestar de les persones treballadores ha d'estar present en la presa de decisions. Les cures han de ser un objectiu de l'empresa i s'han de realitzar les accions adients per crear un clima laboral òptim.
- Procurar que la promoció professional de les persones treballadores sigui objectiva i vetllar per la igualtat de condicions perquè l'accés a noves posicions es realitzi tenint en compte les competències professionals i el respecte a la diversitat.
- Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals. És a dir, tenir en compte les diferències d'exposició als riscos segons la posició que s'ocupi, actuant en conseqüència, formant, informant i millorant les condicions de treball, tot sent conscients que aquests riscos poden ser diferents depenent de la idiosincràsia de la persona treballadora. Cada empresa és única i té unes necessitats i uns usos particulars, de manera que requereix unes formacions específiques pel que fa a la prevenció de riscos laborals. Al mateix temps, convé fer formacions complementàries per a cada lloc de treball, i així aconseguir una millor adaptació i un major nivell de prevenció.

Clima laboral:

- Donar a conèixer a tots els membres de l'organització la missió, valors i estratègia de l'empresa, així com transmetre la informació sobre les principals novetats i projectes.
- Informar les persones treballadores de l'existència i contingut del Pla de Diversitat, obrint-lo a tothom i acceptant propostes de millora que puguin sorgir d'aquest procés de participació.

11. Annex 1

Avaluació de compliment de les mesures aplicades al Pla de Diversitat			
Mesures	Millores	Deficiències	Grau d'acompliment
Comissió de la Gestió de la Diversitat			
Mesura 1			
Mesura 2			
Mesura 3			
Pla d'Acollida			
Mesura 1			
Mesura 2			
Mesura 3			
Comunicació			
Mesura 1			
Mesura 2			
Mesura 3			
Mesures de reclutament i selecció de personal			
Mesura 1			
Mesura 2			
Mesura 3			
Altres mesures aplicades			
Mesura 1			
Mesura 2			
Mesura 3			

12. Annex 2

Descripció del lloc de feina				
DEFINICIÓ DEL PROCÉS DE SELECCIÓ			PREPARACIÓ INCORPORACIÓ PERSONA SELECCIONADA	
Tasques	Competències	Habilitats / Coneixements	Necessitats detectades	Adaptacions a realitzar

El/La Representant Legal sotasignant, com a representant de l'empresa constata que ha rebut el Pla de Diversitat proporcionat per l'entitat **Fundació Formació i Treball**, elaborat en el marc del Programa Next Diversitat i Empresa: