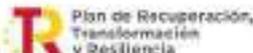
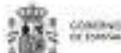
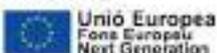


NEXT Diversitat I EMPRESA

ACATHI ASSOCIACIO CATALANA PER LA INTEGRACIO D'HOMOSEXUALS, BISEXUALS I TRANSSEXUALS IMMIGRANTS

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
Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.	6
Real Decreto 901/2020, de 13 octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su género	6
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.....	6
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.	6
4. Qué es la gestión de la diversidad	7
5. Objetivos	8
6. Associació Catalana per la Integració d'Homosexuals i transsexuals Immigrants (ACATHI). 9	
6.1 Características y estructura organizativa	9
6.2 Misión, visión y valores	10
6.3 Recursos Humanos.....	10
7. La gestión de la diversidad en ACATHI	10
7.1 ACATHI y la gestión de la diversidad	11
7.2 Diagnóstico de los 4 ejes del Plan de Diversidad	11
7.2.1. Comisión de la Gestión de la Diversidad.....	11
7.2.2. Plan de Acogida	11
7.2.3. Comunicación	12
7.2.4. Medidas de reclutamiento y de selección de personal.....	12
8. Definición de medidas, procedimientos y actuaciones a desarrollar por la Asociación.....	13
8. 1. Creación de una Comisión de la Gestión de la Diversidad	13
a. Procedimientos y actuaciones.....	13
b. Recursos necesarios	14
8.2. Plan de Acogida	15
a. Procedimientos y actuaciones.....	15
b. Recursos necesarios	15
8.3. Comunicación.....	16

a. Procedimientos y actuaciones.....	16
b. Recursos necesarios	16
8.4. Medidas de reclutamiento y selección de personal.....	17
a. Procedimientos y actuaciones.....	17
b. Recursos necesarios	17
9. Acciones de seguimiento, evaluación y vigencia del plan.....	18
10. Recomendaciones generales	19
Anexo 1.....	21
Anexo 2.....	22

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 ASSOCIACIÓ CATNOVA con CIF Nº G64427065 y número de expediente STC008/22/000002 y ASSOCIACIÓ CATALANA PER LA INTEGRACIÓ D'HOMOSEXUALS BISEXUALS I TRANSEXUALS IMMIGRANTS, (ACATHI) con CIF G63476097, 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. Preàmbulo

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 entidad 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. Associació Catalana per la Integració d'Homosexuals i transsexuals Immigrants (ACATHI).

Fruto de las sesiones de trabajo conjuntas entre la entidad ASSOCIACIÓ CATNOVA, CIF G64427065 y la Asociación ACATHI, CIF G63476097, 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

ACATHI es una asociación sin ánimo de lucro que trabaja para la integración de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) migrantes y refugiadas en la sociedad catalana. Comenzó su actividad en 2004 con CIF G63476097, sede social en la calle Muntaner, 251, 5º 2ª, 08021 Barcelona y sede fiscal en la calle Roselló, 188, 1º 1ª, 08036 Barcelona.

La asociación fue fundada por un grupo de personas migrantes LGBTIQ+ que querían crear un espacio seguro y de apoyo para las personas LGBTIQ+ migrantes y refugiadas en Barcelona.

Los objetivos de la asociación ACATHI son:

- Promover la integración de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) migrantes y refugiadas en la sociedad catalana.
- Luchar contra la discriminación y la violencia que sufren estas personas.
- Promover la diversidad y la inclusión en la sociedad catalana.

ACATHI ofrece una amplia gama de servicios y programas, que incluyen:

- Asesoramiento legal y psicológico
- Apoyo psicosocial
- Programas de formación y empleo
- Actividades culturales y sociales

La asociación ACATHI se organiza en los siguientes órganos:

- Asamblea General: es el órgano supremo de la asociación. Está formada por todos los socios y socias de la asociación.
- Junta Directiva: es el órgano de representación y gestión de la asociación, es elegida por la Asamblea General.
- Personal técnico y administrativo: es el personal encargado de la ejecución de los proyectos y programas de la asociación.
- Personas voluntarias: es el personal no remunerado que colabora con la asociación en sus actividades.

6.2 Misión, visión y valores

Misión

Crear oportunidades para que las personas LGTBI migradas y refugiadas realicen su potencial en la vida promoviendo modelos innovadores, sostenibles, escalables y reproducibles para el cambio social

Visión

Un mundo donde las personas LGTBI migradas y refugiadas estén seguras, libres de discriminación y persecución, y tengan las mismas oportunidades de realización en la vida.

Valores

Los valores principales de ACATHI son:

La solidaridad

La justicia

El compromiso

La igualdad de trato y la no discriminación

La gestión de la diversidad

El valor del voluntariado

Estos valores, dentro del marco de la perspectiva de los derechos humanos, representan el motor motivacional de sus miembros, y se traducen en procesos individuales y colectivos que contribuyen a mejorar la comunicación, las relaciones sociales, así como el intercambio y la integración intercultural entre personas o grupos que comparten territorio y pertenecen a culturas diferentes y habitan sexos, géneros y sexualidades diversas.

6.3 Recursos Humanos

La asociación ACATHI tiene un equipo de 10 personas trabajadoras, entre las que se incluyen profesionales de la psicología, el derecho, la educación y la intervención social. Además, ACATHI cuenta con un nutrido grupo de personas voluntarias que colaboran en sus actividades.

El equipo de personas voluntarias de ACATHI desempeñan un papel fundamental en ésta. Ayudan a ofrecer apoyo a las personas usuarias de los servicios de la asociación, a organizar eventos y actividades, y a difundir la información sobre la asociación.

ACATHI se comunica en catalán, español e inglés. También dispone de un equipo de intérpretes que pueden traducir a otros idiomas, como el árabe, el chino, el francés, el portugués o el ruso.

7. La gestión de la diversidad en ACATHI

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 entidad. 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 ACATHI y la gestión de la diversidad

En ACATHI la gestión de la diversidad se encuentra dentro de sus valores, motivación y cultura de trabajo. y lo traduce en procesos individuales y colectivos que contribuyen a mejorar la comunicación, las relaciones sociales, así como el intercambio y la integración intercultural

La Asociación está comprometida con la responsabilidad social. ACATHI lleva a cabo diferentes actividades para promover la justicia social, la igualdad y la sostenibilidad. Además, realiza acciones de educación y sensibilización para promover la igualdad y la inclusión social, sin embargo, aún no tiene un Plan de Responsabilidad Social y un Plan de Igualdad y sus miembros no han recibido formación en estos ámbitos.

ACATHI está comprometida y lucha por la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Actualmente no dispone de un Protocolo de Acoso, sin embargo, al revisar la web se encuentra un documento que puede ser de utilidad para orientar a las personas atendidas que se encuentren en situación similar llamado "Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género".

La Asociación considera que son múltiples las motivaciones para elaborar un Plan de Diversidad, entre estas se encuentran: el mejorar la innovación y el ejercicio general de la Entidad; aumentar su reputación externa y con los clientes; atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos; alinearse con los valores y cultura que apoya la diversidad y la inclusión; dar respuesta a las expectativas de la plantilla y apoyar y mejorar su bienestar.

7.2 Diagnóstico de los 4 ejes del Plan de Diversidad

7.2.1. Comisión de la Gestión de la Diversidad

En ACATHI valoran positivamente el tener una comisión específica que gestione la diversidad dentro de la Asociación, con el fin de hacer una mejor gestión.

Periódicamente se realizan reuniones de equipo donde los miembros de la Asociación participan y realizan propuestas, con el fin de mejorar los procesos de la Asociación y la cohesión de la plantilla.

7.2.2. Plan de Acogida

Actualmente la asociación carece de un manual o plan de bienvenida para las nuevas incorporaciones, sin embargo, considera muy importante disponer de este Plan de Acogida para facilitar la adaptación de las personas nuevas que se incorporan a la organización.

Debido a la diversidad de origen de las personas que son atendidas por ACATHI creen importante tener el plan de acogida en diferentes idiomas.

7.2.3. Comunicació

ACATHI no dispone de un plan de comunicació interno de manera formal.

La Asociación utiliza notas de prensa y su página web para comunicar sus servicios, actividades y proyectos, así como para crear conciencia y dar mayor visibilidad a las personas LGBTQ+ migrantes y refugiadas. Además, tiene una amplia presencia en las redes sociales Facebook, Instagram, LinkedIn y Twitter, las cuales mantiene actualizadas para alcanzar sus objetivos.

ACATHI ha facilitado a su personal formación en lenguaje inclusivo y no discriminatorio, lo cual es esencial para su misión.

7.2.4. Medidas de reclutamiento y de selección de personal

La gestión de los RRHH se realiza de manera mixta, ingreso de nuevos trabajadores se realiza de manera interna, mientras que otros procesos están externalizados con una empresa especializada

ACATHI ha realizado un análisis de la plantilla actual, en cuanto a sus potencialidades y necesidades profesionales, en relación con las posiciones de trabajo. Sin embargo, aún no se han definido las posiciones de trabajo en cuanto a tareas, funciones, habilidades y competencias.

El proceso de selección de las nuevas incorporaciones es realizado por el equipo de trabajo, que se encarga de la recepción de los CV y las entrevistas de selección. Para la difusión de las vacantes, utilizan los canales tradicionales y los servicios de reclutamiento especializados en colectivos con discapacidad.

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

Basándonos en el diagnóstico realizado, a continuación, se detallan una serie de recomendaciones sobre medidas y buenas prácticas que la entidad puede llevar a cabo para la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad. Estas actuaciones recomendadas deben servir de guía para la entidad 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 realizar acciones de responsabilidad social empresarial. Estas actuaciones son de carácter puramente voluntario. Por tanto, la entidad 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 entidad, 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 presenten 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 entidad, 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 entidad.
 - El número de participantes que formarán la Comisión tiene que estar determinado por la estructura de la Asociación y el número de personas trabajadoras. En caso de

- pequeñas entidades, 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 entidad 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 entidad actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas teniendo en cuenta los intereses de la entidad 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 validas 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 entidad y la Comisión creada por la empresa. Las reuniones tendrán las siguientes finalidades:
 - Informar sobre la evolución del Plan de Diversidad.
 - Analizar el grado de satisfacción de la implementación 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 Comisión
 - La persona designada como referente deberá realizar una formación sobre la gestión de la diversidad, facilitada por la empresa. La empresa podrá ofrecer y ampliar la formación propuesta, siempre con el acuerdo de ambas partes.
 - Actuará como guía y referente de las personas contratadas durante los primeros meses para garantizar su adaptación al nuevo puesto de trabajo. Se valorará, en cada caso, si estas tareas de acompañamiento las podrá realizar otra persona (compañero/a de trabajo, superior). Es decir, no es una responsabilidad exclusiva de la persona en lo referente a la gestión de la diversidad.
 - Facilitar, en caso de requerirse, las tareas de soporte de una persona tutora externa a la empresa, encargada de garantizar el éxito del proceso de adaptación.
 - En su caso, establecer acciones de colaboración con el entorno familiar.
 - En caso de que la persona referente deje de serlo, este rol tendrá que asumirlo otra persona. La substitución debe ser lo más inmediata posible, siempre teniendo en cuenta la situación y las características de la empresa. La persona que asuma el cargo tendrá que recibir la formación adecuada para sus nuevas responsabilidades.

b. Recursos necesarios

- Personal de la propia empresa interesado en formar parte de la Comisión.
- Espacios de participación y reunión en los que la Comisión pueda realizar sus tareas.
- Recursos formativos para que la Comisión pueda desarrollar sus tareas y, en caso necesario, ofrecer formación a las personas trabajadoras de la empresa.

- Cuestionarios o material para posibilitar la autoevaluación y seguimiento del Plan de Diversidad.

8.2. Plan de Acogida

Un plan de acogida es el protocolo a seguir para procurar una óptima adaptación 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 integración de la persona. El plan debe convertirse en una herramienta para generar vínculos y fomentar la implicación activa de la plantilla en el día a día de la empresa.

a. Procedimientos y actuaciones

- Preparar y adecuar el puesto de trabajo a las necesidades de la nueva incorporación en términos de accesibilidad, recursos, espacio físico y cualquier material o documentación.
- 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. Comunicació

a. Procedimientos y actuaciones

- Comunicació 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 del mismo 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														

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

- Reuniones periódicas entre el órgano directivo de la entidad 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 entidad.
 - 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 entidad 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 entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique sustancialmente la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo u organización.

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 entidad, 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 entidad 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 entidad.
- 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 entidad 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 entidad: el bienestar de las personas trabajadoras tiene que estar presente en la toma de decisiones. Los cuidados tienen que ser un objetivo de la entidad 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 entidad 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 entidad, 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 a realizar

El/la Representante Legal abajo firmante, como representante de ACATHI constata que ha recibido el Plan de Diversidad proporcionado por la entidad ASSOCIACIÓ CATNOVA, elaborado en el marco del Programa Next Diversitat i Empresa:

POR ASSOCIACIÓ CATNOVA

POR ACATHI