

NEXT Diversitat I EMPRESA

Pla de DIVERSITAT ASSOCIACIÓ ESPORTIVA HORSEWAY

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	4
3. Marc legal	4
4. Què és la gestió de la diversitat.....	6
5. Objectius.....	7
6. ASSOCIACIÓ ESPORTIVA HORSEWAY	8
6.1 Característiques i estructura organitzativa	8
6.2 Missió, visió i valors.....	9
6.3 Recursos Humans	9
7. La gestió de la diversitat a ASSOCIACIÓ ESPORTIVA HORSEWAY, SL.....	10
7.1 L'entitat i la gestió de la diversitat en l'actualitat	10
7.2 Diagnosi dels 4 eixos del Pla de Diversitat	11
7.2.1. Comissió de la Gestió de la Diversitat	11
7.2.2. Pla d'Acollida	11
7.2.3. Comunicació	12
7.2.4. Mesures de reclutament i selecció de personal	12
8. Definició de mesures, procediments i actuacions que l'empresa ha de desenvolupar	13
8. 1. Creació d'una Comissió de la Gestió de la Diversitat	13
8.2. Pla d'Acollida	15
8.3. Comunicació	15
8.4. Mesures de reclutament i selecció de personal	17
9. Accions de seguiment, avaluació i vigència del pla	18
10. Recomanacions generals	19
Annex 1	21
Comissió de la Gestió de la Diversitat	21
Comunicació	21
Annex 2	22

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 RECURSOS EDUCATIUS PER LA INFANCIA EN RISC i ASSOCIACIÓ ESPORTIVA HORSEWAY amb número d'expedient STC008/22/000009 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 amb la finalitat 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, resiliència 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.
	Real 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.
	Real 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 erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
	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.

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 les persones treballadores davant els riscos laborals. En aquesta línia, l'empresa ha de garantir la seguretat i higiene en el treball de les persones treballadores que conformen la plantilla 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 les persones treballadores 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, sentint-se 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 del'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. ASSOCIACIÓ ESPORTIVA HORSEWAY

Com a resultat de les reunions conjuntes entre RECURSOS EDUCATIUS PER LA INFÀNCIA EN RISC i ASSOCIACIÓ ESPORTIVA HORSEWAY, amb la finalitat d'aprofundir en l'empresa a diversos nivells per tal d'adequar i executar de manera òptima el Pla de Diversitat, s'han obtingut els següents resultats.

6.1 Característiques i estructura organitzativa

ASSOCIACIÓ ESPORTIVA HORSEWAY, amb nom comercial HORSEWAY, amb CIF: G66034398 i domicili fiscal al Veïnat de la Pujada, 29, va néixer a ARGENTONA l'any 2013

HORSEWAY és una associació dedicada al benestar de les persones, la Doma Natural i l'Equitació Connectada, sempre en base a una relació d'amor, harmonia i respecte. Horseway és un projecte nascut i crescut a la Yeguada Farriols.

Realitzen formacions, cursos, clínics. Ofereixen activitats amb cavalls per a nens i famílies. També treballen en l'àmbit del creixement personal i teràpies assistides amb cavalls.

A part de l'Equitació Connectada, la Doma Educativa i les formacions holístiques, generen projectes d'intervenció amb els col·lectius més vulnerables a través de l'Equinoteràpia.

Els serveis que ofereix HORSEWAY són:

- Cursos i Clínics
- Equitació Connectada
- Doma educativa
- Casal d'estiu
- Estàncies Formatives a mida
- Pupil·latge
- Apadrinament
- Teràpies assistides amb cavalls
- Projectes Social d'Equinoteràpia

Actualment l'empresa s'organitza per tasques i funcions a realitzar:

- Co-Fundadora. Instructora d'Equitació Connectada i Educació Equina.
- Co-Fundadora. Encarregada de la cuina juntament en el desenvolupament i la cura dels cavalls.
- Educador d'Equina especialitzat en Doma Educativa.
- Teràpia Assistida amb cavalls.
- Comunicació i Màrqueting. Mitjançant les xarxes socials i newsletters.
- Manteniment Digital. Responsable de la pàgina web
- Manteniment. Responsable del manteniment integral de les instal·lacions. Assistent en tasques de cures pels cavalls.

6.2 Missió, visió i valors

MISSIÓ

La missió de HORSEWAY és proporcionar formació, cursos i clínics de qualitat en l'àmbit de l'equitació i el benestar amb cavalls, mentre ofereixen activitats especials per a nens i famílies que fomentin la connexió amb aquests majestuosos animals.

VISIÓ:

La seva visió és ser reconeguts com a líders en l'educació i l'experiència amb cavalls, contribuint al creixement personal i al benestar de les persones mitjançant la seva oferta formativa i les seves activitats úniques. Volen ser un referent en la promoció del respecte i l'amor cap als cavalls i en la seva capacitat per millorar la qualitat de vida.

VALORS:

Els seus valors fonamentals inclouen:

- Respecte: tracten els cavalls i les persones amb consideració i estima, promovent una relació harmoniosa entre ells.
- Qualitat: mostren un compromís amb l'excel·lència en la seva formació i serveis, assegurant una experiència enriquidora per a tots els seus clients.
- Inclusió: treballen per a la inclusió de totes les edats i nivells d'habilitat, oferint activitats accessibles per a nens i famílies.
- Desenvolupament personal: cerquen el creixement personal i l'aprenentatge continu mitjançant les seves ofertes educatives i terapèutiques.
- Sostenibilitat: vetllen pel benestar i la salut dels seus cavalls i del medi ambient en el qual operen.
- Empatia: Practiquen la empatia i la comprensió per comprendre les necessitats i les emocions dels seus clients i dels cavalls que els acompanyen.

6.3 Recursos Humans

HORSEWAY és classificada com una microempresa, ja que té una plantilla amb menys de deu empleats. Malgrat la seva escala reduïda, l'empresa manté un alt grau de dedicació en la gestió dels recursos humans, un aspecte crític de la seva operativa.

La gestió dels recursos humans a HORSEWAY s'executa de manera eficaç i professional. L'empresa col·labora estretament amb una firma de consultoria especialitzada en qüestions de gestió de personal. Aquesta col·laboració assegura que HORSEWAY gestioni tots els aspectes relacionats amb la seva plantilla, com ara la contractació, la formació, la gestió dels beneficis i altres assumptes relacionats amb els empleats, amb gran competència i en conformitat amb la legislació vigent.

Malgrat les seves dimensions, HORSEWAY reconeix la importància d'incorporar un equip compromès i gestionat amb eficiència per assolir els seus objectius i oferir un servei de qualitat als seus clients. La col·laboració amb una empresa especialitzada en recursos humans demostra el seu compromís amb l'excel·lència en la gestió del personal i el compliment de les seves obligacions legals. Aquest enfocament contribueix a mantenir un ambient de treball positiu i eficient dins de l'empresa, i contribueix al seu èxit continuat.

7. La gestió de la diversitat a ASSOCIACIÓ ESPORTIVA HORSEWAY, SL

A continuació, es detalla el resum de l'avaluació sobre com s'ha gestionat la diversitat, especialment en el procés d'incorporació de nous empleats, realitzat per l'organització. Amb l'objectiu de formular propostes de mesures i recomanacions, és fonamental comprendre les accions que s'han emprat fins ara i analitzar les raons que han permès dur a terme aquestes iniciatives, així com identificar els obstacles que han impedit aquesta gestió fins ara.

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

- Comissió de la Gestió de la Diversitat
- Pla d'Acol·lida
- Comunicació
- Mesures de Reclutament i Selecció de Personal

7.1 L'entitat i la gestió de la diversitat en l'actualitat

L'entitat HORSEWAY, SL, tot i no tenir un pla oficial de diversitat, demostra un fort compromís amb l'aplicació dels principis d'igualtat i la promoció de la diversitat dins de la seva estructura. A través de diverses iniciatives i pràctiques, l'empresa busca crear un entorn laboral que valori i respecti les particularitats individuals del seu personal.

Un dels pilars fonamentals d'aquesta organització és la promoció de la igualtat, independentment del gènere, l'edat, l'orientació sexual, l'origen ètnic, les creences religioses o les discapacitats dels seus empleats. L'empresa assegura que tots els membres del seu personal rebin un tracte respectuós i siguin reconeguts per la seva aportació individual.

A més, s'ha establert un protocol per abordar situacions d'assetjament, la qual cosa reflecteix el seu compromís ferm en la creació d'un entorn de treball segur i inclusiu. També està activament compromesa en assolir un equilibri de gènere a la seva plantilla, amb l'objectiu de tenir una representació equitativa a tots els nivells jeràrquics.

Aquesta entitat enfronta qualsevol forma de discriminació o perjudici de gènere i promou l'equitat salarial, avaluant les contribucions dels seus empleats basant-se en mèrits i habilitats, sense fer distincions pel seu gènere ni altres característiques personals.

Tot i que no disposa d'un pla formal de diversitat, l'empresa manté un compromís continu amb la inclusió i la gestió responsable de la diversitat. Amb aquest enfocament, aspiren a convertir-se en un exemple de promoció de valors com la igualtat, el respecte i la inclusió, no només dins de l'organització sinó també a la comunitat i al sector en què operen.

D'aquesta manera, HORSEWAY, SL continua treballant incansablement per crear un entorn de treball positiu, just i acollidor, on cada membre de la plantilla se senti valorat i reconegut per la seva contribució única.

7.2 Diagnosi dels 4 eixos del Pla de Diversitat

7.2.1. Comissió de la Gestió de la Diversitat

L'empresa HORSEWAY es distingeix per la seva profunda sensibilitat envers la valoració i el reconeixement de les diverses singularitats del seu personal. Aquesta sensibilitat es manifesta a través d'accions i polítiques actives amb l'objectiu de fomentar la diversitat i establir un ambient de treball inclusiu i respectuós per a tots els seus empleats.

Un aspecte destacat en la gestió de la diversitat és la clara prioritat que concedeixen a tractar totes les persones de la seva plantilla amb equitat, garantint que cada individu se senti valorat i respectat per les seves característiques úniques. El seu compromís amb la igualtat de gènere és particularment rellevant, amb l'objectiu de mantenir un equilibri de sexes dins de l'organització i assegurar la igualtat d'oportunitats en tots els àmbits.

Tot i que ja han posat en pràctica diverses accions i polítiques per demostrar aquest compromís amb la diversitat, l'empresa està considerant la possibilitat d'establir una comissió de diversitat. Aquesta comissió, formada per representants de diferents àmbits de l'organització, tindria com a principal objectiu promoure una cultura d'inclusió i assessorar en el desenvolupament i la implementació de polítiques de diversitat.

En resum, l'empresa es caracteritza pel seu sincer compromís amb la diversitat i la inclusió, atorgant importància i respecte a les característiques úniques de tots els seus empleats. Amb la possible creació de la comissió de diversitat, pretenen reforçar encara més la seva cultura empresarial que promou la inclusió i el respecte, amb l'objectiu de crear un ambient acollidor per a totes les persones que formen part de HORSEWAY.

7.2.2. Pla d'Acollida

Degut a la seva petita plantilla actual, l'empresa encara no ha implementat un programa formal d'integració per als nous empleats. Aquesta situació és una conseqüència directa de la seva mida reduïda, la qual ha fomentat una aproximació més informal en la incorporació de nous membres, amb dinàmiques de comunicació i col·laboració menys estructurades. Tot i així, l'empresa és plenament conscient de la importància de crear un programa d'integració estructurat que brindi una experiència completa i ben definida als nous treballadors, permetent-los entendre millor els processos, les dinàmiques internes i els valors de l'organització.

L'empresa reconeix que a mesura que creixi i la seva plantilla augmenti, serà més necessari implementar un programa d'integració formal. Aquest programa tindrà com a objectiu principal facilitar la integració dels nous membres i proporcionar-los una visió detallada de l'empresa, el seu entorn i els seus objectius. A més, podria incloure sessions de formació, assignació de mentors i recursos per ajudar els nous empleats a adaptar-se ràpidament a la cultura i les pràctiques de l'organització.

En resum, tot i que actualment l'empresa no disposa d'un programa formal d'integració degut a la seva mida reduïda, és plenament conscient de la necessitat de posar en marxa un programa estructurat a mesura que la plantilla creixi. Aquest programa serà fonamental per assegurar una integració efectiva i eficient dels nous membres, alhora que promourà una millor comprensió dels valors i les operacions de l'organització.

7.2.3. Comunicació

L'organització ha adoptat una postura decidida en l'ús d'un manual de comunicació que tingui en compte totes les identitats i eviti qualsevol forma de discriminació. Es compromet a utilitzar un llenguatge que sigui inclusiu i que no exclouï cap grup de persones.

A més, té en compte la diversitat de llengües que utilitzen les persones amb les quals col·labora, assegurant-se que la comunicació sigui efectiva amb tothom, independentment de la seva llengua materna.

L'empresa concedeix una gran importància a satisfer les necessitats d'accessibilitat específiques per a persones amb discapacitat visual, auditiva o de mobilitat. Garanteix que tot el seu material sigui accessible per a tothom, assegurant que cap persona es quedi fora a causa de la seva discapacitat.

Un element essencial de la seva filosofia empresarial és el seu ferm compromís amb la promoció de la inclusió. Això implica fomentar la comprensió i el respecte per les diferents cultures i identitats. Utilitza diverses vies de comunicació, com ara xerrades, xarxes socials, el seu lloc web i comunicats de premsa per difondre el seu missatge d'inclusió i transmetre les seves polítiques i pràctiques que afavoreixen una cultura organitzativa acollidora per a totes les persones.

En resum, l'empresa adopta una postura decidida en l'ús d'un llenguatge inclusiu i respectuós, considera les diferents llengües de les persones amb les quals col·labora, atén a les necessitats d'accessibilitat per a persones amb discapacitat i manté un compromís inquebrantable amb la promoció de la inclusió dins de la seva cultura empresarial. Utilitza diversos mitjans de comunicació per difondre la seva adhesió a la diversitat i la creació d'un ambient acollidor i respectuós per a tothom.

7.2.4. Mesures de reclutament i selecció de personal

L'organització segueix una estratègia clarament definida en relació amb els diferents llocs de treball, tenint en compte les funcions, les capacitats, les habilitats i les tasques requerides. Això possibilita una anàlisi minuciosa de les aptituds i les necessitats professionals del seu personal.

La taxa de rotació dels empleats generalment es manté en nivells baixos. La selecció de nous empleats sol ser responsabilitat de la direcció de l'empresa. Les ofertes de treball es redacten amb un enfocament inclusiu i sense cap tipus de discriminació.

Es garanteix que persones amb diversos orígens tinguin accés a la informació sobre les ofertes de treball mitjançant una varietat de canals de comunicació. Això assegura que les oportunitats laborals arribin a individus amb diferents procedències.

L'empresa manté un compromís ferm amb la promoció de la igualtat de gènere sempre que sigui possible i en totes les seves operacions.

Tot i que les persones encarregades de la selecció no hagin rebut formació específica en gestió de la diversitat, estan obertes a la possibilitat que en el futur puguin rebre aquest tipus de formació com a part del programa de desenvolupament.

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

Basant-nos en l'anàlisi realitzat, a continuació es presenten diverses recomanacions sobre les mesures i les pràctiques que l'empresa pot adoptar per a la inclusió de persones en situació de vulnerabilitat. Aquestes recomanacions serveixen com a guia per a l'empresa quan decideixi començar a implementar accions de responsabilitat social empresarial, tenint sempre en compte que aquestes actuacions s'han de dur a terme quan les condicions siguin favorables i es consideri oportú.

Cal recordar que la legislació vigent no imposa a les empreses l'obligació de dur a terme accions de responsabilitat social empresarial. Aquestes accions són totalment voluntàries. Per tant, l'empresa i l'organització en general tenen la responsabilitat de triar el moment i la forma de la seva implementació, sempre que aportin un valor real tant dins com fora de l'organització.

En aquest context, en la definició i execució de les mesures de prevenció de riscos laborals, es recomana avaluar i definir les posicions de treball susceptibles de ser ocupades i establir els protocols de salut i seguretat adequats. Aquesta avaluació ha de tenir en compte les tasques laborals, les competències, les habilitats i les característiques i necessitats individuals dels treballadors, tal com està establert a la legislació vigent, concretament a la 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 les accions que en deriven. El seguiment periòdic d'aquest pla serveix per avaluar-ne l'aplicabilitat en situacions i moments diferents, actualitzar-lo o adaptar-lo segons les necessitats que puguin sorgir i mantenir una comunicació eficaç de les seves accions.

Finalment, és essencial que els diferents departaments de l'empresa, la Comissió de Gestió de la Diversitat establerta i la persona de referència dins de l'empresa disposin del temps i les eines necessàries per implementar, fer el seguiment i avaluar aquestes accions. Així mateix, han de poder prendre decisions pertinents, en col·laboració amb l'equip directiu, per abordar els canvis que es puguin considerar necessaris en qualsevol moment.

8. 1. Creació d'una Comissió de la 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.

a. 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'un 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.

b. 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 programa d'acollida és el conjunt de passos que s'han de seguir per assegurar una integració efectiva del nou empleat dins de l'organització. Aquest procés d'acollida ha de ser personalitzat i es recomana que es realitzi de manera individual per facilitar la seva incorporació. Aquest programa té com a objectiu principal establir connexions i fomentar la participació activa dels empleats en les activitats diàries de l'empresa.

a. Procediments i actuacions

- Preparar i adequar el lloc de treball a les necessitats de la nova incorporació en termes d'accessibilitat, recursos, espai físic i qualsevol material o documentació.
- Elaboració i entrega d'un manual d'acollida que faciliti el coneixement de l'empresa: valors i missió, organigrama, sistemes d'informació, aspectes sociolaborals, plans i protocols implementats, recursos humans i d'altres.
- 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.

b. 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

L'associació HORSEWAY evidencia una profunda comprensió de la importància de la comunicació com a vehicle per promoure la inclusió i atendre la diversitat dins de la seva estructura. Malgrat no disposar actualment d'un Pla de Comunicació formal establert, posa en pràctica diverses iniciatives per assegurar que la seva comunicació sigui inclusiva i respectuosa envers tots els seus empleats.

Un aspecte crític de la seva estratègia de comunicació és l'enfocament en les diferents llengües parlades pels treballadors. Es preocupa perquè tots els materials i documents estiguin traduïts, assegurant així que tothom pugui accedir a la informació sense haver de superar barreres lingüístiques.

L'organització manté un compromís destacat amb la promoció de la inclusió i valora la diversitat cultural i identitària. Aquest compromís es manifesta a través de l'ús d'un llenguatge inclusiu que considera la diversitat de gènere, orientació sexual i origen ètnic en totes les seves comunicacions.

Encara que en l'actualitat no disposi d'un canal específic per abordar incidents relacionats amb la diversitat, està explorant la possibilitat de crear-ne un en futures millores. Tant la direcció com la diversitat present en la plantilla contribueixen a establir una cultura comunicativa oberta i respectuosa, que acull amb sensibilitat les diferències individuals.

A més de les pràctiques internes de comunicació, l'associació utilitza les xarxes socials per difondre informació rellevant sobre les seves activitats, serveis i projectes. Amb aquest canal, pretén connectar amb clients, possibles inversors i altres interessats per compartir els valors i els èxits de l'associació amb el món exterior.

Per resumir, HORSEWAY demostra un compromís sòlid en la promoció de la inclusió i una comunicació respectuosa, tot i la manca d'un Pla de Comunicació formal en l'actualitat. A través de les pràctiques actuals, l'associació aspira a crear un entorn laboral acollidor i obert, tenint en compte les diferents perspectives i necessitats de tots els membres de l'organització. Aquest enfocament inclou fa d'HORSEWAY un exemple positiu per a altres organitzacions que volen promoure la diversitat i la igualtat.

a. 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.

b. 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. Es recomana la *Guia per a una comunicació inclusiva a les micro, petites i mitjanes empreses i persones autònomes*, elaborada per PIMEC i la Fundació PIMEC.
- 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 els 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.

a. Procediments i actuacions

- Planificar de forma 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 definir 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 capacit 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.

b. 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 inclusiu 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 dona 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 els directius 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 tots els integrants de l'empresa.
- Promoure l'accés igualitari a la formació contínua i el desenvolupament d'activitats formatives, atenent 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 dels clients, 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.

Annex 1

Avaluació d'acompliment 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			

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