

I y II Edición



Catálogo de buenas prácticas

Empresas comprometidas con la diversidad

Reconocimiento de buenas prácticas
en materia de gestión de la diversidad
por Fundación Cepaim

ENTIDADES COLABORADORAS DE LAS DOS PRIMERAS EDICIONES

Madrid

Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social del Ayuntamiento de Madrid, Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid.

Región de Murcia

Cátedra RSC de la Universidad de Murcia.

Comunitat Valenciana

Conselleria de Transparència, Responsabilitat Social, Participació i Cooperació, y Conselleria de Igualtat i Polítiques Inclusives de la Generalitat Valenciana, Cámara de Comercio de Valencia, Fundación Étnor, FEVECTA Cooperativa Valenciana.

COMPILACIÓN DE CONTENIDOS

Rosa Miguel Nieto. Técnica del Área de Igualdad y No Discriminación, Fundación Cepaim.

COORDINACIÓN Y REVISIÓN DE CONTENIDOS

Ana Fernández-Salguero Mejías. Responsable Servicio Asesoría en igualdad, Gestión de la Diversidad y No Discriminación a organizaciones, Fundación Cepaim.

EQUIPO DEL PROYECTO DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Rosa Miguel Nieto.

Beatriz Mulero Ortíz.

Carolina Pacheco García.

FINANCIACIÓN

Esta publicación se enmarca en el proyecto “Gestión de la Diversidad en entornos profesionales. Asesoramiento y sensibilización a empresas y organizaciones en la promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación”, una iniciativa de Fundación Cepaim financiada por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Secretaría de Estado de Migraciones. Dirección General de Integración y Atención Humanitaria. Cofinanciada por el Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro.

EDITA

Fundación Cepaim, Convivencia y Cohesión Social www.cepaim.org

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

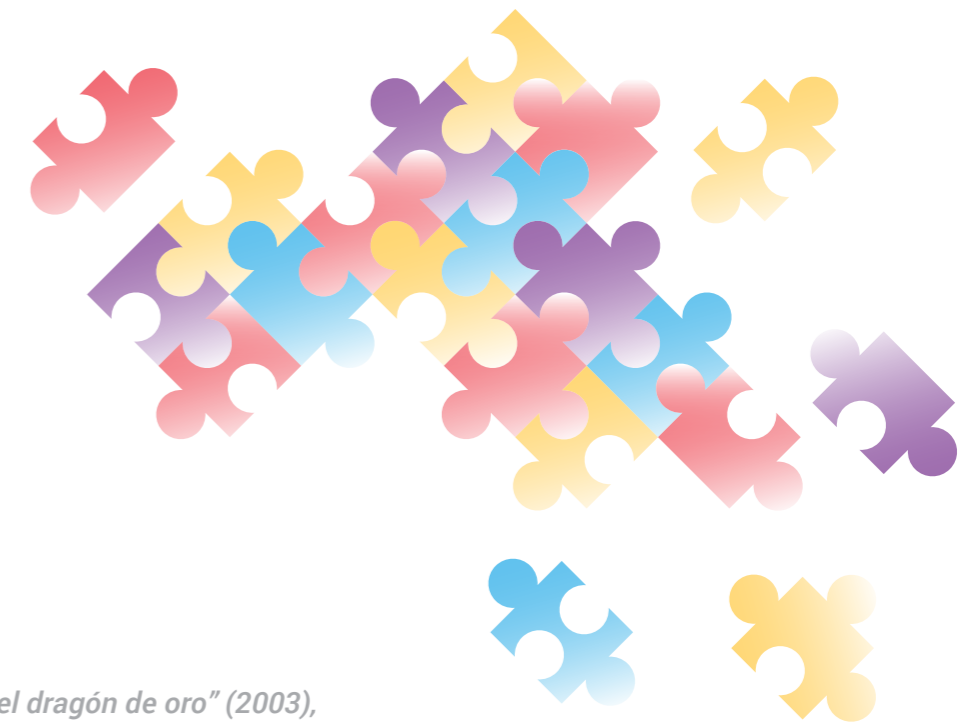
Pablo Hueso AC.SL.

1ª edición. Fundación Cepaim 2019.

Se permite la reproducción, distribución y la comunicación pública siempre que se cite el título, la autoría y la editorial, y que no se haga con fines lucrativos

*El seguro de vida de cualquier especie
es la diversidad...*

La diversidad garantiza la sobrevivencia.



*“El reino del dragón de oro” (2003),
Isabel Allende.*

ÍNDICE

Prólogo del director de la Fundación Cepaim	5
Presentación de la iniciativa de reconocimientos de buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad	9
• ¿Qué entendemos por una Buena Práctica?	11
• ¿A qué tipo de organizaciones va dirigida esta iniciativa?	11
Presentación de las categorías.	13
• Cultura organizativa	14
• Comunicación	38
• Cadena de valor	50
• Plantilla	60
• Clientela	74
Los reconocimientos de Gestión de la Diversidad en los medios	90



P R Ó L O G O

Desde Fundación Cepaim somos conscientes que la diversidad es una realidad que nos configura como seres humanos, una realidad que se oculta o se potencia, una realidad que puede ser vista como una fuente de generación de conflictos en las empresas, las organizaciones, las administraciones y las ciudades o como lo que realmente es: una de sus mayores fortalezas, un patrimonio común a proteger, cuidar, valorar, defender e impulsar.

La diversidad se vincula con las diferencias, con la multiplicidad, la innovación, la creatividad; se aleja de lo igual, de lo homogéneo. Podemos diferenciar entre la diversidad identitaria (diferencias relacionadas con el sentido de pertenencia de una persona a una categoría social (sexo, orientación sexual, edad, etnia, raza, cultura, nacionalidad, etc.) y la diversidad cognitiva (distintas formas de pensar, de comportarnos, de relacionarnos). La diversidad visible y la oculta.

Somos seres y sociedades diversas por origen cultural, pero también por edad, género, orientación sexual, capacidad funcional, por creencias religiosas, por lenguas, por ideología... Apostar por la inclusión y la integración de las diferencias implica aprender a gestionar la diversidad identitaria y la diversidad cognitiva, la visible y la invisible. Implica aprender a gestionarla a nivel individual, en la ciudad, las organizaciones, las empresas, las administraciones, los centros educativos para que las diferencias y las personas diferentes se sientan incluidas, reconocidas.

La incorporación de la diversidad en todas sus dimensiones en las plantillas de las empresas, las organizaciones sociales y las administraciones se configura como una fortaleza, una potencialidad, un factor competitivo, de desarrollo y sostenibilidad. Se debe incorporar la diversidad en primer lugar porque la legislación obliga a cumplir con las normativas que promueven la diversidad, la igualdad y

la no discriminación. Pero cuando hablamos de gestión de la diversidad, no es suficiente con cumplir la ley, debe existir un compromiso real de las empresas y las organizaciones con la diversidad, incorporándola a su cultura empresarial, a su cultura organizacional.

Cada vez son más las empresas que reconocen la necesidad y el resultado positivo que en su balanza de resultados tiene una adecuada gestión de la diversidad. Las organizaciones obtendrán un gran número de beneficios de esta gestión. Tratar a todas las personas de forma equitativa poniendo el énfasis en sus competencias, aceptando sus diferencias, y fomentando su máximo desarrollo, es ético, es rentable, integrador, inteligente y justo.

La Gestión de la Diversidad es un reto para todas las empresas, tanto para las de gran tamaño, como no menos para las PYMES, para las personas autónomas y para las organizaciones sociales, pero un reto superable, y que es necesario abordar para optimizar sus posibilidades en un mercado globalizado y cambiante. Cualquier empresa, sea cual sea su dimensión, sector de actividad o situación puede y debe plantearse las políticas de gestión de la diversidad, buscando las referencias y los apoyos necesarios que lo hagan factible. Una apuesta que merece ser reconocida y valorada públicamente.

Desde estos principios en la Fundación Cepaim nos hemos propuesto apoyar a estas organizaciones en su apuesta por la incorporación de la diversidad como un factor de desarrollo, asesorándolas, acompañándolas, identificando las mejores prácticas y reconociéndolas públicamente.

Es por ello por lo que Fundación Cepaim -en el marco del proyecto **“Gestión de la Diversidad en entornos profesionales”**, con la financiación y la colaboración de la **Dirección General de Integración y Atención Humanitaria del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social**, conjuntamente

con el **Fondo Social Europeo**, en el marco del programa operativo plurirregional de Inclusión Social y Economía Social- ha venido impulsando en estos últimos años los **“Reconocimientos de buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad”** para aquellas organizaciones y empresas que tienen implementadas actividades y medidas orientadas a conseguir entornos profesionales más inclusivos y diversos con sede en diversos territorios de la geografía española.

El objetivo que perseguimos con estos reconocimientos es poner en valor el compromiso de las empresas y organizaciones con la creación de entornos de trabajo más inclusivos. Un objetivo que hacemos posible gracias al apoyo de las diferentes organizaciones e instituciones con las que hemos venido colaborando en la organización de las entregas de reconocimientos, apostando, como siempre hacemos en Cepaim, por las alianzas público-privadas entre diversos actores sociales.

Desde estas páginas queremos felicitar a las diferentes empresas y organizaciones que han sido reconocidas hasta la fecha, poniendo en valor la cooperación de las entidades que han colaborado en la organización de los reconocimientos. Estas entidades ha sido: Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad del Ayuntamiento de Madrid, Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Madrid, Cátedra de RSC de la Universidad de Murcia, D.G. de Responsabilidad Social y Fomento del Autogobierno (Conselleria de Transparencia, Responsabilidad Social, participación y Cooperación) y Agencia Valencia de la Igualdad en la Diversidad (Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas), FEVECTA Cooperativa Valenciana, Fundación Etnor y Cámara de Comercio de Valencia , al igual que a los equipos de Cepaim que los han hecho posibles.

Seguiremos impulsando con estos premios el reconocimiento de **buenas prácticas a la incorporación de la diversidad en la cultura organizativa de la empresa u organización.**

Buenas prácticas de comunicación sobre la diversidad en la empresa, poniendo en valor a las empresas y organizaciones que cuenten con alguna herramienta que les permita dar valor y comunicar la diversidad, tanto interna como externa.

Las **buenas prácticas para la gestión de la diversidad en la cadena de valor, cadena de suministro y empresas proveedoras,** reconociendo a las empresas y organizaciones que cuentan con medidas, herramientas y actividades que faciliten la inclusión socio-laboral de personas en riesgo de exclusión, mediante la contratación de servicios o actividades de empresas de inserción, cooperativas, centros especiales de empleo, etc.

Buenas prácticas para la gestión de la diversidad de la plantilla, poniendo en valor a las empresas y organizaciones que se doten de medidas, herramientas y actividades que permitan el acceso al empleo de perfiles diversos en igualdad de oportunidades; gestionando su plantilla de manera eficaz.
A la vez que las buenas prácticas para la gestión de la diversidad de la clientela.

En Cepaim sabemos que las empresas del futuro serán las que apuesten por la diversidad, la igualdad y la responsabilidad social.

Juan Antonio Segura Lucas
Director General de Fundación Cepaim

PRESENTACIÓN DE LA INICIATIVA

de reconocimientos de buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad

Fundación Cepaim, en el marco del proyecto “Gestión de la Diversidad en entornos profesionales” ha impulsado durante los dos últimos años su convocatoria de reconocimientos de buenas prácticas para aquellas organizaciones que tienen implementadas medidas orientadas a conseguir entornos profesionales más inclusivos y diversos.

Mediante esta convocatoria buscamos reconocer a las pequeñas y medianas empresas, personas autónomas, y proyectos de emprendimiento y de economía social, que por diversas cuestiones tienen más dificultades para acceder a distintivos y certificados que les legitiman como empresas responsables con la diversidad.

Las empresas, entidades y proyectos obtendrán estos reconocimientos porque, además de incorporar el enfoque de diversidad con perspectiva de género e intercultural en sus políticas, desarrollan acciones en materia de gestión ética de personas relacionadas con:

- La contratación de personas de orígenes diversos, y de personas cuyas variables de diversidad están infrarrepresentadas en la organización, o tienen/presentan dificultades para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo.
- La implementación de medidas de gestión inclusiva y respetuosa de la diversidad (aunque no estén organizadas en un plan, pero que sea una práctica que ya esté implementada en la empresa).

- La visibilización de su compromiso con la diversidad en su centro de trabajo y con sus grupos de interés.
- El trabajo con empresas proveedoras del sector de la economía social que trabajen por la diversidad en sus diferentes variables.
- La disposición de un código ético donde se haga visible este compromiso con la diversidad y la gestión ética de equipos.
- La elaboración de convenios propios donde se reflejan mejoras relacionadas con la gestión de la plantilla y el reconocimiento de la diversidad en todas sus variables.
- La gestión eficaz de los conflictos que puedan surgir derivados de la diversidad presente en sus grupos de interés.

Este año, tras haber concluido la segunda edición de estos reconocimientos, hemos querido recoger en un documento las medidas que han sido seleccionadas en estas dos primeras convocatorias en cada una de las cinco categorías definidas: cultura organizativa, comunicación, cadena de valor, plantilla y clientela.

El objetivo es que estas medidas puedan servir de referencia para todas aquellas empresas -independientemente de su tamaño- proyectos de emprendimiento, personas autónomas y entidades sociales que quieran comenzar a diseñar entornos laborales más diversos e inclusivos. Así como, para aquellas organizaciones que teniendo medidas ya implementadas quieran presentarse a esta iniciativa en próximas convocatorias.

Desde aquí animamos a las entidades interesadas a visitar la web de [Fundación Cepaim](#) para obtener más información relativa a las distintas ediciones de estos reconocimientos.

¿Qué entendemos por una buena práctica?

Entendemos por Buena Práctica aquellas medidas desarrolladas de forma voluntaria por las organizaciones orientadas a realizar una gestión eficaz de la diversidad de sus grupos de interés. Entendemos por buena práctica todo aquello que está más allá de la obligación legal.

Una buena práctica es sostenible, efectiva, innovadora y transferible. Es una acción planificada que introduce mejoras en las relaciones laborales, en las condiciones laborales, los procesos productivos y las actividades de las organizaciones; orientada a producir resultados positivos sobre la calidad de vida (satisfacción y bienestar personal y emocional) de las personas trabajadoras, clientela, y resto de grupos de interés. Estas prácticas conducen a procesos eficaces que, desde un enfoque innovador, inciden en la consecución de los objetivos estratégicos de las organizaciones, empresas o entidades. Estas medidas deben estar alineadas con la cultura organizativa, filosofía o valores del proyecto empresarial.

¿A qué tipo de organizaciones va dirigida esta iniciativa?

Pequeñas y medianas empresas, proyectos de emprendimiento, personas autónomas, organizaciones sindicales y organizaciones del tercer sector que estén ubicadas en uno de los territorios en los que se desarrolla el proyecto: Comunidad de Madrid, Región de Murcia y Comunidad Valenciana.

Estas empresas deben cumplir los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Igualdad de trato y no discriminación.
- Respeto, promoción y gestión de la diversidad en todas sus variables (sexo, género, identidad sexual, cultural, religiosa, funcional, etc.).
- Transparencia y rendición de cuentas.
- Respeto al medioambiente.
- Respeto, promoción y cumplimiento de la normativa social y laboral.
- Respeto por los derechos humanos.
- Cumplimiento normas OIT, reparto justo del volumen de trabajo, calidad del puesto de trabajo y equilibrio entre los salarios y categorías salariales de la plantilla. (Basado en Economía del bien común).
- Tener voluntad de cambio y de transformación social, participando activamente en la mejora de la sociedad (ya sea mediante donaciones, participando en actividades comunitarias, etc.).

En el proceso de presentación de candidaturas, las organizaciones han entregado una Declaración Responsable confirmando el cumplimiento de estos principios.

La Comisión de evaluación de cada uno de los territorios -en las que han participado representantes de las diferentes entidades colaboradoras junto a representantes de algunas de las áreas de Fundación Cepaim- ha llevado a cabo una revisión exhaustiva de las medidas presentadas, así como de las empresas y organizaciones candidatas para seleccionar aquellas que pueden considerarse como referentes para otras.

PRESENTACIÓN DE LAS MEDIDAS RECONOCIDAS

Las categorías definidas dentro de esta convocatoria son las siguientes:

- **Reconocimiento de buenas prácticas a la incorporación de la diversidad en la cultura organizativa.** La diversidad es un valor destacado de los proyectos, cultura organizativa o filosofía de trabajo de la empresa /organización.
- **Reconocimiento de buenas prácticas de comunicación sobre la diversidad.** La empresa/ organización cuenta con alguna herramienta que le permite poner en valor y comunicar la diversidad o cuenta con algún elemento identificativo que implica que sus proyectos están comprometidos con la diversidad.
- **Reconocimiento de buenas prácticas para la gestión de la diversidad en la cadena de valor.** La empresa/organización cuenta con alguna medida que permite la inserción de personas en riesgo de exclusión mediante la contratación de servicios o actividades de empresas de inserción, cooperativas, centros especiales de empleo, etc.
- **Reconocimiento de buenas prácticas para la gestión de la diversidad de la plantilla.** La empresa/organización cuenta con medidas, herramientas... que permiten el acceso al empleo de perfiles diversos en igualdad de oportunidades, y gestionan sus plantillas de manera eficaz teniendo en cuenta las distintas variables de la diversidad.
- **Reconocimiento de buenas prácticas para la gestión de la diversidad de la clientela.** La empresa/organización cuenta con herramientas que ponen en valor la diversidad con la gestión de productos o servicios adaptados a las necesidades de la sociedad como valor transformador.

Reconocimiento de buenas prácticas a la incorporación de la diversidad en la cultura organizativa

En esta categoría queremos reconocer a aquellas organizaciones que incluyen la diversidad como un valor destacado de sus proyectos; organizaciones para las cuales la diversidad es un elemento fundamental en su cultura de empresa, en su filosofía de trabajo.

Empresas reconocidas en esta categoría

ESRI España

Fundación Balía por la infancia

Apoyo Positivo

Líneas Regulares del Sudeste S.L.

Prosur S.A.

EMUASA, Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia S.L.

Cotasa Cooperativa

Servalid

Medline International Iberia

Asociación Kasofor

A puntadas



CARACTERÍSTICA DE LA ORGANIZACIÓN

Empresa con un centenar de personas en plantilla que se dedica al diseño e integración de Sistemas de Información Geográfica en los procesos de negocio para facilitar la toma de decisiones.

Debemos señalar el hecho de que tratándose de una empresa tecnológica la Dirección General la asume una mujer.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Formación interna en materia de Gestión de la Diversidad

Desde Esri han llevado a cabo una acción formativa en materia de Gestión de la Diversidad e Igualdad de Oportunidades. Lo novedoso es el grupo al que se ha dirigido: el Comité de Dirección, hecho que pone de manifiesto la implicación con la No Discriminación y la Igualdad de Oportunidades y que de alguna forma garantiza que esta sensibilidad se traslade al resto de la plantilla.

A partir de esta formación se han empezado a desarrollar diferentes actuaciones en materia de Gestión de la Diversidad que afectan a los distintos grupos de interés de la organización. Dos de estas actuaciones afectan directamente a la plantilla: formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo y el desarrollo del I Plan de Igualdad.

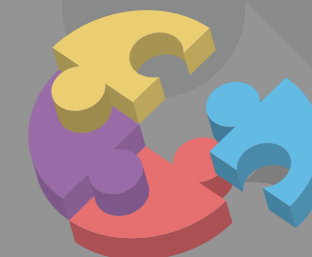
Otra de las medidas que se siguen de esta formación es la incorporación de Empresas de Economía Social y Centros Especiales de Empleo entre sus empresas proveedoras.

Empresas comprometidas con la diversidad

Reconocimiento de buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA CULTURA ORGANIZATIVA





CARACTERÍSTICA DE LA ORGANIZACIÓN

Fundación Balía es una organización sin ánimo de lucro que desde el 2001 lucha contra la pobreza infantil en España a través de la educación.

Su Misión es favorecer la inclusión social de menores en desventaja y sensibilizar sobre la realidad social de grupos desfavorecidos, gracias a un modelo educativo propio y proyectos pedagógicos

Su trabajo se estructura en torno a seis ejes de acción: potenciación del talento y la inteligencia emocional, prevención del fracaso escolar, formación en TIC's y empleo, familia y salud, sensibilización de la población y trabajo en redes y alianzas.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Aprobación y aplicación de un plan específico de Diversidad

Fundación Balía promueve el desarrollo profesional y personal de todas las personas con quienes colabora, asegurando la igualdad de oportunidades, independientemente de su procedencia, sexo, orientación sexual, religión, origen social o discapacidad.

Por este motivo, además de contar con un Plan de Igualdad de Oportunidades, han diseñado un Plan de Diversidad que incluye medidas dirigidas a los diferentes grupos de interés de la organización:

- Personas usuarias de sus proyectos (clientela)
- Plantilla y personal voluntario
- Sociedad en general (cadena de valor)

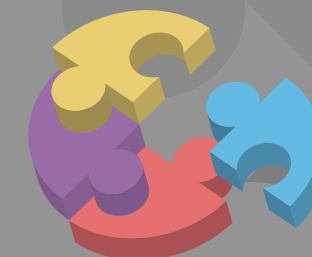
Este Plan se centra en dos variables de la diversidad: diversidad de origen y diversidad funcional.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CULTURA
ORGANIZATIVA



- www.apoyopositivo.org



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Apoyo Positivo nace en 1993 para defender los derechos de las personas afectadas por el VIH y dar respuesta a la problemática que lleva asociada, trabajando de forma colaborativa con las personas afectadas, familiares de estas personas y personal sanitario de los Hospitales La Paz y Ramón y Cajal.

Durante estos años, han trabajado con los colectivos más afectados por la epidemia lo que les ha proporcionado una experiencia y un aprendizaje únicos en los que las diferentes variables de la diversidad han condicionado el desarrollo de sus metodologías de intervención con diferentes colectivos: personas afectadas por VIH y otras ITS, colectivo LGTBIQ, mujeres, jóvenes, personas migrantes, con diversidad funcional, etc.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Teoría de la diversidad como herramienta de cambio social y visión organizativa de apoyo positivo

A partir de 2010 y basándose precisamente en esa realidad diversa de las personas atendidas la organización se replanteó su Plan Estratégico basándose, precisamente, en la riqueza y en las necesidades concretas que conlleva esa diversidad.

Bajo esta premisa la organización definió una teoría metodológica y una filosofía de trabajo propias: la Teoría de la Diversidad como Herramienta de Cambio Social.

Según esta teoría, una adecuada gestión de la diversidad ofrece soluciones más efectivas, eficaces y reales para la mayor parte de las situaciones sociales de trascendencia, convirtiéndose así en la herramienta del futuro.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CULTURA
ORGANIZATIVA



- www.latbus.com



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Líneas Regulares del Sudeste S.L. es una pequeña empresa con cerca de 50 años de experiencia dedicada al transporte público de personas en la Región de Murcia. Esta empresa pertenece al grupo LATBUS y es la matriz del grupo a nivel administrativo, de recursos humanos, financiero, etc.

Al igual que sucede con cualquier otra del sector, se trata de una empresa altamente masculinizada, hecho que se pone de manifiesto en el escaso número de mujeres en la plantilla y como consecuencia, en los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Fomento de la incorporación de las mujeres en puestos de responsabilidad

Desde la organización se han planteado incrementar la presencia de mujeres en la compañía, incluyendo los puestos de toma de decisiones.

Esta medida comienza a implantarse cuando la gestión de la diversidad se integra como un aspecto fundamental dentro de la cultura de la empresa, como una política de RR.HH.

Hoy la mayor presencia de mujeres en la organización es una realidad, y ocupan puestos estratégicos como la dirección de RR.HH, jefatura de Publicidad y Marketing, o Adjunta a Dirección Financiera.

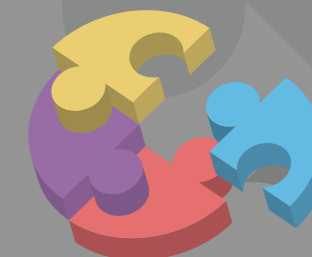
Recientemente, han comenzado a incorporar medidas para la gestión de la diversidad generacional y funcional.

Empresas comprometidas con la diversidad

Reconocimiento de buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CULTURA ORGANIZATIVA





CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Prosur S.A. es una mediana empresa ubicada en Murcia que se dedica a la producción y distribución de productos alimenticios a nivel internacional.

El respeto a las distintas tradiciones y costumbres de sus grupos de interés es uno de los valores fundamentales que definen la estrategia de esta empresa.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

*Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
y Plan de Igualdad*

Siendo una mediana empresa han tomado la iniciativa de plantear un Plan de Igualdad con medidas novedosas donde la corresponsabilidad y la conciliación tienen un valor prioritario.

El objetivo de este Plan de Igualdad es sistematizar todas aquellas medidas relativas a la Igualdad de Oportunidades que ya se estaban llevando a cabo dentro de la organización, incluso aquellas que estaban pendientes de aprobación.

Debemos señalar que en el momento de presentar esta medida todavía no se había aprobado el Real Decreto Ley 6/2019, por lo que todavía no tenían la obligación de contar un Plan de Igualdad.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CULTURA
ORGANIZATIVA



- www.emuasa.es



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

EMUASA es la Empresa Municipal de Aguas y Saneamiento de Murcia que gestiona el Ciclo Urbano del Agua en todo su término municipal.

Sus funciones son la gestión, construcción y explotación del servicio de abastecimiento, saneamiento y depuración de aguas del municipio de Murcia, bajo el principio de cogestión entre el capital público y el privado.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Inclusión del valor de la Diversidad en la organización

Desde 2010 este grupo viene apostando por la diversidad como elemento enriquecedor del capital humano. En este año EMUASA incorporó la diversidad en las políticas internas de gestión de recursos humanos, con el objetivo de promover y fomentar la igualdad y el respeto a las diferencias por motivo de género, origen, edad, discapacidad...

En 2016 aprobó su **II Plan de Igualdad de Oportunidades** en el que se incluían además medidas para gestionar la diversidad, por lo que se trata de un Plan de Igualdad y Diversidad. En este se comprometían a ser una empresa colaboradora con otras asociaciones e instituciones para ayudar en la formación y desarrollo profesional de personas en riesgo de exclusión social.

La diversidad en EMUASA se desarrolla bajo cinco ejes clave:

- Igualdad entre mujeres y hombres.
- Acceso al empleo e integración de jóvenes y colectivos desfavorecidos.
- Integración de las personas con discapacidad.
- Contratación y carrera profesional para las personas mayores de 50 años.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y calidad de vida en el trabajo.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CULTURA
ORGANIZATIVA





CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

COTASA es una cooperativa de trabajo asociado, nacida en 2013 de AVSA (Asociación Valenciana por la Solidaridad con África) con el objetivo prioritario de atender a personas inmigrantes subsaharianas, a través de un proyecto solidario de convivencia intercultural. Gracias a esa labor profesional, se favorece su inserción socio-laboral.

Su actividad es la distribución de productos de Comercio Justo y de productos solidarios de la tierra de pequeñas producciones, ayudando a recuperar la agricultura tradicional y los productos artesanales.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Apuesta por el comercio justo, el consumo responsable y solidario y los valores ecológicos

Es una medida de gestión de la diversidad contemplada dentro de un proyecto solidario de convivencia intercultural, interracial e interreligiosa.

COTASA da amparo de forma directa a personas migrantes en situación administrativa irregular que no pueden acceder al mercado laboral ordinario en unas condiciones mínimamente dignas. La medida implementada consiste en facilitarles la tierra para que puedan cultivar, plantar, tratar el suelo y recoger la cosecha para autoconsumo y para vender en el Mercado de Xàtiva (Valencia), en la tienda de comercio justo la "Botiga Solidària".

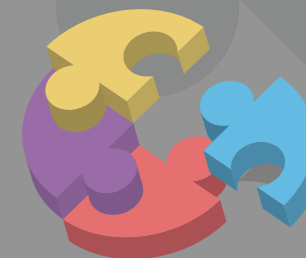
Esta medida permite una alternativa viable y sostenible para la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas de las personas beneficiarias de la cooperativa; además, favorece la autogestión como metodología basada en el modelo de economía social y solidaria, equitativa con las personas y respetando el medio ambiente, para generar riqueza en el entorno mediante criterios sociales y sostenibles.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CULTURA
ORGANIZATIVA



SERVALID

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Servalid es un Centro Especial de Empleo que comenzó su andadura en 2010 y se ha especializado en la oferta de servicios de limpieza profesional y mantenimiento en la ciudad de Valencia y toda su provincia.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Conciliación (servicios a medida)

En Servalid los horarios de trabajo se organizan a medida en función de las necesidades de cada una de las personas de la plantilla. Se trata de proporcionar la mejor calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores desde el momento de su incorporación. Estas condiciones laborales quedan recogidas en el acuerdo salarial.

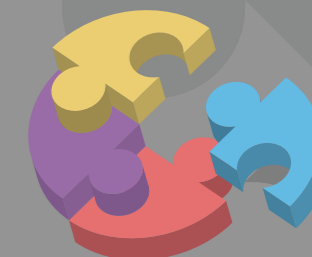
Las características de los servicios prestados por la empresa favorecen la posibilidad de implantar este tipo de medidas. El 90% de los servicios se prestan en horario de mañana favoreciendo así la conciliación de la vida laboral y personal.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CULTURA
ORGANIZATIVA



- www.medline.eu/es



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Medline es la filial española de MEDLINE, una empresa que se dedica a la fabricación y distribución de una amplia gama de productos médicos y quirúrgicos para instituciones sanitarias y canales minoristas de todo el mundo.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Reconocimiento de la Diversidad

En el protocolo de acogida de la empresa se hace entrega de dos documentos fundamentales: "Declaración de la diversidad e inclusión" y "Código de conducta". En ambos documentos se hace

alusión expresa al compromiso de la entidad con la gestión de la diversidad visibilizando distintas variables de ésta, estén o no presentes en la plantilla.

En el "Código de conducta" se incluyen apartados específicos relativos a la lucha contra la discriminación y contra el acoso, no solo sexual y/o por razón de sexo, sino por cualquier otro motivo.

La "Declaración de la diversidad e inclusión" recoge la importancia que estas variables tienen para la organización: *"En Medline, valoramos la diversidad, porque creemos que nos hace más fuertes como individuos y colectivamente"*.

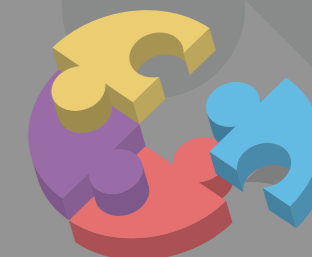
Estos documentos se dan a conocer al resto de grupos de interés de la organización dejando muy claro desde el inicio su compromiso con la diversidad.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CULTURA
ORGANIZATIVA



Asociación de Mujeres Kasofofor

Murcia · 2019

- www.facebook.com/kasofofor.kasofofor.5



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Pequeña asociación ubicada en Murcia cuyo objetivo es el apoyo y empoderamiento de las mujeres senegalesas, la lucha contra la violencia de género y la promoción de la igualdad de oportunidades.

Kasofofor es considerada hoy en día como un referente en la lucha por la igualdad de las mujeres africanas. Por ello son varios los medios que se han hecho eco de la asociación y sus actividades, y han sido invitadas a diferentes espacios en numerosas ocasiones para informar y visibilizar la situación actual de las mujeres africanas en ese territorio en concreto.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Empoderamiento, liderazgo y visibilización de las mujeres africanas

Los principios de igualdad y no discriminación están en el origen de su constitución como asociación. Desde Kasofofor realizan una importante labor de visibilización de las mujeres senegalesas y de la mutilación genital femenina: uno de los principales problemas de estas mujeres.

Presentan a las mujeres africanas como motor real de cambio económico y social, y como interlocutoras fundamentales con agentes de igualdad del territorio.

Empresas comprometidas con la diversidad

Reconocimiento de buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CULTURA ORGANIZATIVA



- www.apuntadas.es



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

“A Puntadas” es una empresa de inserción social, calificada desde 2011, que se dedica a la confección textil industrial. Su principal objetivo es la inserción social y laboral de personas en riesgo de exclusión, a través de un Taller de confección textil. Realizan itinerarios individualizados de inserción con una duración de 3 años. Durante este tiempo apoyan a las personas trabajadoras a adquirir las herramientas y conocimientos necesarios para conseguir un perfil profesional más competitivo que les permita el acceso al mercado laboral ordinario.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Prospección empresarial previa a la inserción laboral de mujeres en situación de vulnerabilidad

En sus instalaciones han habilitado un espacio para la formación continua de personas en riesgo de exclusión social provenientes de toda la provincia. La formación está adaptada a las necesidades que se derivan de su producción empresarial, aumentando así las posibilidades de incorporación en la empresa de quienes pasan por sus talleres formativos.

Esta área es independiente de la productiva, pero les permite tener una vía de creación de bolsa de trabajo, vinculada a sus objetivos fundacionales.

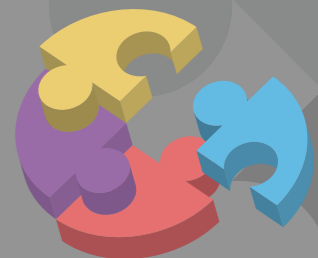
La empresa de inserción aporta otro tipo de valores que evidencian su diferenciación en relación con otras empresas del sector; han creado un sello textil propio denominado “MALAS MENINAS” pensando en el “Slow Fashion” frente al consumo impulsivo de ropa, creando conciencia de un consumo responsable en la moda y menos contaminante. También hay que destacar que A Puntadas es la única empresa española que cuenta con la certificación de trazabilidad **GOTS -Global Organic Textile Standard-** mostrando así su compromiso con el medioambiente. Es una normativa líder para el procesamiento de textiles hechos con fibras orgánicas; esta herramienta les permite controlar los procesos productivos, propios y de sus empresas proveedoras, para asegurar que los productos químicos utilizados, como colorantes y auxiliares, los accesorios y la planta de tratamientos llevan una supervisión, con sistemas de seguridad de calidad y auditorías que se realizan anualmente.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CULTURA
ORGANIZATIVA



Reconocimiento de buenas prácticas de comunicación sobre la diversidad

En esta categoría queremos reconocer a las organizaciones que cuentan con herramientas que permiten poner en valor y comunicar la diversidad o a aquellas que cuentan con algún elemento identificativo de que sus proyectos o la propia empresa están comprometidos con la gestión responsable de la diversidad.

Organizaciones reconocidas

Radio Tentación

Mercavalencia

Grupo Ilunion

Innovación Óptica

Koopera. Innovación social y ambiental

- www.radiotentacion.es



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Radio Tentación es una cadena de radio especializada desde sus orígenes en el tratamiento de la diversidad cultural y de origen, así como en la incorporación de estrategias de sensibilización.

El personal que gestiona la emisora ha recibido formación en diferentes temas de la realidad migratoria: "religiones e inmigración", "políticas de integración", o "migración y desarrollo" entre otros.

Han participado en la elaboración de una guía coordinada por el OBERAXE: **"Guía práctica para los profesionales de los medios de comunicación en el tratamiento mediático de la inmigración"**.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Visibilización de la diversidad cultural

Radio tentación es un ejemplo claro de comunicación eficaz en materia de diversidad cultural y de origen. Además de los programas más generales y de noticias, en su parrilla incorporan

programas específicos en los que se trata el tema de la diversidad.

La Buena Práctica reconocida en esta convocatoria incluye dos medidas:

- La formación en materia de inmigración de las personas que dirigen los distintos programas de su parrilla. Se realizan acciones formativas en materia de diversidad cultural y de origen de forma periódica tratando aquellos temas que consideran más prioritarios en cada momento.
- La labor de sensibilización que están realizando con sus oyentes en materia de diversidad cultural y de origen, no solo mediante el tratamiento de estas materias de forma transversal en toda su programación, sino también desarrollando programas específicos que intenten dar respuestas a necesidades concretas.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
COMUNICACIÓN





CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Mercavalència es el mayor Centro Agroalimentario de la Comunidad Valenciana.

Dentro de su misión se incluye el "Fomento de la transparencia, facilitando la libre competencia y la construcción de precios desde criterios de sostenibilidad económica, medioambiental y social".

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Visibilización de la Diversidad

En la nueva estrategia de comunicación de la empresa se ha tenido muy en cuenta la visibilización tanto de las mujeres como de las personas extranjeras incorporando imágenes y comentarios que pongan de manifiesto toda la diversidad presente, no solo en la plantilla, sino en los diferentes grupos de interés.

La nueva página web se ha creado con accesibilidad universal en todo su desarrollo facilitando su uso para personas con algún tipo de discapacidad visual o auditiva.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
COMUNICACIÓN





CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Grupo ILUNION S.L, es la empresa cabecera de ILUNION (empresas que conforman ILUNION marca), cuya función es el diseño, puesta en marcha y seguimiento de las políticas generales para todas las empresas que conforman la marca ILUNION, incluidas aquellas relativas a diversidad y género.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Ilunion donde las diferencias suman

A través de la Publicación **“Diversidad ILUNION, donde las diferencias suman”** se pretende difundir un modelo de empresa social donde los objetivos económicos y sociales están a un mismo nivel y donde el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades debe ser parte de la estrategia de las organizaciones.

Se trata de una herramienta de sensibilización y concienciación en igualdad de trato y oportunidades para el acceso al empleo de las personas fundamentalmente con discapacidad, aunque también se incorporan otras variables de la diversidad. Presenta a su vez una visión estratégica de los resultados que tiene contar con un equipo diverso: más diversidad, más talento. Esta publicación desarrollada por Grupo ILUNION S.L, tiene como objetivo implicar y concienciar al resto de empresas ILUNION marca y también concienciar de forma externa al resto de organizaciones empresariales.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
COMUNICACIÓN



- www.innovacionoptica.com



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Innovación Óptica es una empresa joven y con experiencia, pero con ganas de crecer hacia un proyecto distinto.

Su plantilla está formada por 4 personas convencidas de que el mundo actual es el resultado de la fusión de muchos aspectos que cambian por completo nuestra forma de comunicarnos y de que ante el cambio global es necesario proponer alternativas que se adapten pero que mantengan nuestra raíz humana.

En 2012, iniciaron su proyecto: un espacio diáfano, acogedor, sintetizando minimalismo y arte; a medio camino entre una óptica y una boutique de piezas de diseño, en donde todo encaja.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Difusión cultural para el fomento de la inclusión social

Desde esta empresa han promovido una exposición de pintura implicando a distintos comercios de la zona para sensibilizar sobre la importancia de la inclusión social de todos los colectivos, especialmente, el de las personas refugiadas y solicitantes de asilo.

Utilizar el arte y la cultura para sensibilizar sobre la necesidad de la inclusión social de todos los colectivos es una forma de que llegue a más gente.

En su página de Facebook <https://es-la.facebook.com/innovacionoptik/> se pueden ver las colaboraciones con exposiciones de arte para apoyar las acciones sociales en colaboración con entidades sociales como Fundación Cepaim.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
COMUNICACIÓN



- www.koopera.org



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Koopera es una federación de Cooperativas de Iniciativa Social y Empresas de Inserción Impulsada por Cáritas. Su objetivo es la inserción sociolaboral de personas en situación o riesgo de exclusión social. Para ello desarrollan su actividad en sectores muy diferentes como los servicios ambientales, reutilización y reciclaje, consumo sostenible, formación, la atención a personas y otras actividades que puedan ayudar a cumplir con el objetivo.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Concienciación ciudadana sobre la inserción social

Desde Koopera, se está realizando una campaña de sensibilización dirigida a toda la ciudadanía para dar a conocer las diferentes variables de la diversidad. Para ello, se comunica de diferentes

formas, muchas de ellas innovadoras, en multitud de medios escritos y varios formatos, aunando disciplinas artísticas y sostenibilidad (blog de economía circular, economía social y medioambiental, exposiciones, desfile benéfico, eventos multitudinarios como el Maratón de Valencia).

Además, se publica una revista para la clientela en la que se incluye información ligada a los valores de la empresa (también está en formato on-line). La entidad es activa en redes sociales con campañas de sensibilización, para poder llegar así al público más joven.

Estos son algunos de los enlaces en los cuales se evidencia la gestión de la diversidad en esta cooperativa:

<https://sociedadsostenible.koopera.org/index.php/archivos/sociedad/cronica-de-una-muestra-para-la-inclusion-en-la-comunitat-valenciana/>
Revista Online: <https://indd.adobe.com/view/9f9ee323-beb7-4ffc-bb29-2d4fe636487a>
Blog: <https://sociedadsostenible.koopera.org/>

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
COMUNICACIÓN



**Reconocimiento
de buenas
prácticas
para la gestión
de la diversidad
en la cadena
de valor**

En esta categoría queremos reconocer a aquellos proyectos que cuentan con medidas que facilitan la inserción de personas en riesgo de exclusión, mediante la contratación de servicios o actividades de empresas de inserción, cooperativas, centros especiales de empleo, etc.

Organizaciones reconocidas

The Circular Project
Salud entre Culturas
Centro de Formación Folgado
Talengo

• The Circular Project

Madrid · 2018

- www.thecircularproject.com



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

The Circular Project Shop es una tienda de moda sostenible en Madrid y es el primer espacio de esta ciudad especializado en la comercialización y difusión de la Moda Sostenible y Moda Ética con el objetivo de favorecerla y fomentarla, apoyando el ecodiseño en todas sus vertientes desde la fabricación y venta -tanto física como online- hasta su comunicación y divulgación en todos los ámbitos. Su ropa está libre de explotación laboral y es fabricada en España, lo que da como resultado una moda consciente y realmente sostenible.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Consumo responsable. Moda sostenible

En esta tienda conviven marcas unidas por las ganas de transformar la industria hacia un modelo sostenible y más respetuoso con las personas y su entorno. Todas ellas han sido homologadas para ofrecer al cliente la trazabilidad y las garantías de un comercio justo, sostenible y ecológico.

Desde The Circular Project se da especial atención a aquellas marcas que favorecen la integración laboral de mujeres en riesgo de exclusión social sin perder de vista el cumplimiento y promoción de la normativa social y laboral.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CADENA
DE VALOR



- www.saludentreculturas.es



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Salud entre culturas es una organización que tiene como objetivo integrar a la población inmigrante a través de la salud y para ello desarrolla desde 2006 diferentes programas que tienen la novedad de estar cultural y lingüísticamente adaptados a cada una de las poblaciones a las que se dirige.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Salud entre culturas

Entre las actividades que realizan está la formación del personal voluntario y profesional de las ONG para lograr una comunicación efectiva que consiga transmitir a la población inmigrante información de carácter sanitario, y al mismo tiempo formar a este personal sanitario en la gestión de la diversidad cultural.

Hemos destacado una formación dirigida al personal sanitario en materia de diversidad cultural para garantizar una respuesta sociosanitaria eficaz a la población migrante, más allá de la estrictamente sanitaria.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CADENA
DE VALOR



- www.cffolgado.com



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

El CF Folgado es un centro de formación profesional especializado en Educación desde 1995 en Valencia. Se ofrece formación en diversas ramas cumpliendo con la normativa reglamentaria de calidad. Se orienta al alumnado para buscar la solución que más se adapte a sus necesidades y motivaciones.

Centre de Formació Folgado es un referente en su ámbito, razón por la cual han apostado por la innovación como base para la formación de su alumnado haciendo hincapié en la transmisión de valores además de las técnicas propias de cada especialidad, de manera que puedan mejorar su empleabilidad en un entorno cada vez más exigente y competitivo.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Economía del Bien Común

La aplicación del principio de la “Economía del Bien Común” sitúa el foco de acción de las empresas y organizaciones en la cooperación y no en la competencia ni en el afán de lucro. La medida está orientada a la gestión más eficaz de la diversidad en los distintos ámbitos del centro de formación Folgado (económico, social y medio ambiental).

A través de la evaluación de la empresa y de la matriz del balance del bien común, se han optimizado las instalaciones en las que desarrollan su actividad para contribuir a la preservación del medio ambiente, así como facilitar la interacción entre la comunidad educativa y el medio social en el que se ubican. A raíz de este mismo Informe de evaluación han incrementado las relaciones con otras empresas proveedoras, hecho que se ha traducido en un incremento de las incorporaciones laborales de su alumnado.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CADENA
DE VALOR





CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Talengo es una consultora especializada de liderazgo, experta en la búsqueda de directivas y directivos. Identifican el talento dentro de la organización construyendo el mapa de talento y riesgos organizativos. Preparan a las y los líderes para asumir retos actuales y futuros, y facilitan el desarrollo de líderes que apuesten por la inclusión.

En Talengo apuestan firmemente por la diversidad y su valor para liderar las organizaciones del futuro.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

La Diversidad: el ADN de Talengo

Para esta consultora la gestión de la diversidad es un imperativo moral, de negocio y de innovación. No se limitan a la gestión de la diversidad de su plantilla, sino que se incorpora en toda su cadena de valor:

- Plantilla: Formación en materia de diversidad incluida en su Plan de acogida para las nuevas incorporaciones.
- Clientela: Oferta de servicios para incorporar la gestión de la diversidad en sus planes estratégicos.
- Empresas proveedoras: se les hace partícipes de su compromiso con la diversidad y se les exige el cumplimiento de unos principios mínimos en materia de su gestión.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CADENA
DE VALOR



Reconocimiento de buenas prácticas para la gestión de la diversidad de la plantilla

Esta categoría pretende poner en valor aquellos proyectos que cuentan con medidas que permiten el acceso al empleo de perfiles diversos en igualdad de oportunidades; se gestiona la plantilla de manera eficaz teniendo en cuenta las variables de la diversidad.

Organizaciones reconocidas en esta categoría

Uzipen
Udon (Murona Foods)
Busmar
Limpiezas Amparo Cifuentes
Verdimed
Hotel Voramar



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

UZIPEN es una empresa de inserción dedicada a tareas de limpieza, reformas y mantenimiento, que depende de la Fundación Secretariado Gitano.

Uzipen constituye un mecanismo efectivo de inserción laboral para personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Uno de los objetivos de la empresa es la contratación de personas en riesgo de exclusión social centrándose en personas gitanas y musulmanas. Para la consecución de este objetivo llevan a cabo una labor de sensibilización con su clientela para eliminar los prejuicios que existen sobre estos colectivos.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Itinerarios de inserción y sensibilización para la contratación de personas en riesgo de exclusión social

La mera contratación de perfiles en riesgo de exclusión no es en sí misma una buena práctica. Los entornos inclusivos y diversos van más allá de la simple firma de un contrato: exigen dar respuesta a las necesidades de los diferentes grupos, y eso es lo que hacen desde Uzipen.

No se limitan a la inserción laboral de estas personas, sino que llevan a cabo un proceso de seguimiento mucho más amplio.

El itinerario personalizado de inserción es definido de forma conjunta entre Uzipen y las empresas clientes que son quienes contratan a estos perfiles: definen los contenidos que deben trabajar para lograr una mejor capacitación y forman parte del proceso de seguimiento de cada uno de los itinerarios. De esta forma se ajustan mucho más a la realidad del mercado de trabajo y por tanto las posibilidades de inserción son más altas.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
DIVERSIDAD DE
LA PLANTILLA





CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Murona Foods es una pequeña empresa de alrededor de unas 30 personas en plantilla. Se trata de una franquicia del grupo de restauración UDÓN basado en el "fresh casual food" con una filosofía clara: servir comida sana de calidad en un ambiente agradable y de diseño, ofreciendo un servicio impecable, joven y desenfadado, a un precio competitivo.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Proceso de selección y contratación que fomenta la diversidad de la plantilla

La empresa realiza un proceso de selección y contratación respetando y fomentando la diversidad de sus equipos. Favorecen la contratación de personas de orígenes diversos y llevan a cabo una gestión eficaz de los conflictos interculturales antes de que puedan surgir.

Colaboran con asociaciones como Assida, con la contratación de personas con discapacidad intelectual para la recepción de la clientela, ofreciendo desde el momento de llegar al restaurante, una visión de plantilla diversa.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
DIVERSIDAD DE
LA PLANTILLA





CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Busmar es la empresa del grupo dedicada al transporte discrecional de personas en autobús. Son viajes privados tanto nacionales como internacionales. Esta empresa pertenece al grupo LAT y es la concesionaria de varias líneas de largo recorrido en la Región de Murcia. Al igual que sucede con cualquier otra del sector, se trata de una empresa altamente masculinizada, hecho que se pone de manifiesto en el escaso número de mujeres en la plantilla y como consecuencia, en los puestos de conducción de autobuses.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Fomento de la incorporación de mujeres en un sector masculinizado

Desde 2015 la empresa se marcó como objetivo fomentar la igualdad de oportunidades a través de la contratación de conductoras. Para ello han firmado un convenio con una autoescuela para que las mujeres puedan realizar prácticas en sus instalaciones, lo que les permite conocer los distintos perfiles y darles prioridad ante curriculumms similares.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
DIVERSIDAD DE
LA PLANTILLA





SERVICIOS DE LIMPIEZA
CENTRO DE FORMACIÓN
AGENCIA DE COLOCACIÓN



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Empresa de servicios de limpieza y mantenimiento industrial y de desinfección de edificios en distintos sectores.

Para LAC, la responsabilidad social es un compromiso voluntario, tanto corporativo como empresarial, imprescindible, que implica a los diferentes grupos de interés:

1. Clientela: a través de la calidad, eficiencia, fidelidad y atención personalizada.
2. Plantilla: promoviendo la igualdad, el talento, la salud y la conciliación.
3. Empresas proveedoras: manteniendo la fidelidad y compromiso.
4. Planeta verde: promoviendo la reducción y la reutilización, el reciclaje.
5. Sociedad: apostando por la inclusión de personas vulnerables y participando en proyectos sociales que suman.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Inserción Laboral de personas que presentan múltiple discriminación

En el marco de su política de Responsabilidad Social, y sin tratarse de una Empresa de Inserción, LAC desarrolla acciones formativas (certificados de profesionalidad) dirigidas a personas que se encuentran en riesgo de exclusión social. Posteriormente, facilitan la inserción laboral de las personas que presentan mayores dificultades por razón de sexo, cultura, religión, edad y otras circunstancias, proporcionando los apoyos necesarios para el acceso a los diferentes puestos de trabajo.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
DIVERSIDAD DE
LA PLANTILLA





CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Empresa hortofrutícola en permanente evolución: ha sido pionera en muchos de los métodos y técnicas empleados hoy día en la industria hortofrutícola.

Utilizan la última tecnología en todos los procesos necesarios para producir sus productos, tanto en el cultivo como en el envasado, innovando y adaptándolos constantemente a las necesidades de cada momento.

Todo el proceso de producción de Verdimed se realiza aplicando técnicas de cultivo de última generación que son respetuosas con el medio ambiente.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Aplicación del curriculum ciego en todos los procesos de selección de la empresa y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación

La empresa firma su participación en el Proyecto del Currículo Ciego a través del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad. En la Web de la empresa hay un apartado que se denomina "Trabaje con nosotros" donde se adjuntan los curriculums que llegan directamente a la Agente de Igualdad, quien se encarga de filtrarlos eliminando todos los datos personales como foto, edad, origen y sexo. La participación en el proyecto era de 1 año, pero la empresa decidió seguir implementándola de forma permanente.

Verdimed realiza anualmente acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación para toda la plantilla: 25 de noviembre, día Contra la violencia de género; 22 de febrero, día de la igualdad salarial; 8 de marzo, día internacional de las mujeres 1 de marzo, Día de la 0 discriminación, así como talleres de defensa personal para las mujeres de la plantilla.

Empresas comprometidas con la diversidad

Reconocimiento de buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA





CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Hotel situado en Benicassim que ha implantado un Plan de Sostenibilidad estratégico basado en los principios de la Economía del Bien Común, que les ayude a minimizar los posibles impactos ambientales, sociales y económicos derivados de su actividad y que garantice el desarrollo sostenible a todos los niveles.

A través de este Plan de Sostenibilidad han desarrollado cinco líneas de actuación entre las cuales se incluye el "compromiso con la sociedad". Este compromiso se materializa a través del diálogo con sus grupos de interés. Desarrollan políticas de RR.HH. que favorecen los intereses de toda la plantilla, seleccionan empresas proveedoras sostenibles y destinan una parte de sus beneficios a proyectos de acción social, entre otros.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Integración del Plan de Desarrollo Personal

La medida se recoge en el Plan estratégico de Sostenibilidad mencionado anteriormente.

Se trata de una estrategia orientada al crecimiento personal de la plantilla. Se desarrolla a través de sesiones teórico-prácticas dirigidas, entre otros temas, a la prevención y gestión de conflictos internos antes de que estos se produzcan, a la mejora del bienestar personal o a la gestión del estrés. Estas sesiones se realizan siempre dentro del horario laboral para garantizar la conciliación laboral y personal.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
DIVERSIDAD DE
LA PLANTILLA



Reconocimiento de buenas prácticas para la gestión de la diversidad de la clientela

Con esta última categoría buscamos reconocer a aquellas medidas, herramientas o actividades que ponen en valor la diversidad con la gestión de productos o servicios adaptados a las necesidades de la sociedad como valor transformador.

Las organizaciones reconocidas en esta categoría son:

Voze
Icono Training Consulting
Iniciatives Solidaries
Centro de Formación Folgado
Dispromerch
Arrensis Business XXII S.L.
Stamparte



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Voze es una empresa de interpretación telefónica y traducción que combina tecnología y know how para ofrecer a entidades y particulares, los servicios lingüísticos de un equipo formado por los mejores profesionales de la comunicación.

Su valor se traduce en la incorporación de la perspectiva cultural en cada uno de los trabajos que realizan consiguiendo trabajos de mayor calidad, ya que sitúan a las personas en el centro de la intervención teniendo en cuenta sus condiciones culturales.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Formación y colaboración con personas inmigrantes y refugiadas

Voze imparte, de forma gratuita, talleres presenciales y una formación online en materia de interpretación telefónica y mediación cultural dirigida, principalmente a personas inmigrantes y refugiadas.

Esto permite:

- Prestar una mejor atención a los grupos para los que trabajan. No se limitan a realizar un trabajo de traducción, sino que al tener en cuenta las características culturales de estos perfiles, el trabajo realizado es mucho más completo y cercano.
- Ofrecer una vía de inserción laboral a personas en riesgo de exclusión (en concreto a migrantes y refugiadas). El 80% de quienes superan el curso pasan a formar parte de su equipo de intérpretes.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CLIENTELA



- www.iconotc.com



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

ICONO TRAINING CONSULTING es una compañía especializada en servicios de Consultoría, Formación y Coaching en el ámbito de las Tecnologías de la Información.

Su actividad, se centra en la aplicación de las nuevas tecnologías y en la transferencia de conocimientos sobre ellas, para el óptimo desempeño de nuestros clientes, fundamentalmente empresas fabricantes e integradoras del sector IT y también empresas intensivas en tecnología.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

La formación como medida de integración generacional

ICONO TRAINING CONSULTING ha desarrollado e implantado diversos Planes de Formación dirigidos a profesionales que han tenido un amplio recorrido laboral en estas compañías (identificados

mayoritariamente con personas con edades que superan los 45 años), pero que en el contexto actual presentan carencias en las competencias relacionadas con la transformación digital y/o en las nuevas tecnologías, y cuya finalidad es dotarles de empleabilidad en este entorno.

En esta línea, y teniendo en cuenta que la tecnología ha dejado de ser un elemento transversal exclusivo de los departamentos IT para convertirse en un elemento común de todas las organizaciones, los planes de formación que se proponen se orientan en dos direcciones:

- Planes de reconversión profesional para la utilización de forma eficiente de recursos y herramientas digitales en los distintos puestos de trabajo y cuyo objetivo es la mejora de la productividad.
- Planes de reconversión profesional en tecnologías disruptivas destinados a personal técnico y cuyo objetivo es la reorientación profesional de empleados de los departamentos IT hacia nuevas soluciones tecnológicas.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CLIENTELA



- www.iniciativessolidaries.es



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Iniciatives Solidàries es una asociación sin ánimo de lucro de Valencia cuyo objetivo es contribuir al bienestar social de la comunidad previniendo situaciones de exclusión social en sectores especialmente desfavorecidos: adolescentes, jóvenes en riesgo de exclusión social y personas que están o han estado privadas de libertad. Para ello llevan a cabo acciones de formación integral, en las que se incorporan itinerarios individualizados de inserción educativa, formativa y socio-laboral atendiendo a las necesidades y dificultades de cada una de las personas participantes.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Acciones positivas dirigidas a mujeres jóvenes en situación de exclusión social

Desde Iniciatives Solidàries se ha identificado la necesidad de incrementar la oferta de actividades que facilitan una mayor participación de las personas usuarias (en su mayoría mujeres jóvenes

en riesgo de exclusión social). Para conseguirlo se han activado las siguientes medidas:

1. Medidas de acción positiva para la incorporación de mujeres en los procesos de selección de las diferentes acciones formativas, sobre todo en aquellas en las que tradicionalmente han estado subrepresentadas como mecánica del automóvil, electricidad o la obtención del carné de conducir.
2. Diversificación de las acciones formativas dirigidas a usuarias desarrollando nuevas líneas de formación en especialidades más demandadas por mujeres.
3. Planificación de medidas que permitan la conciliación familiar.
4. Desarrollo de acciones de empoderamiento de las mujeres: taller de defensa personal para chicas, o talleres de igualdad de género incluidas en todos los programas formativos.
5. Empleo del lenguaje inclusivo.
6. Visibilización de las acciones desarrolladas por mujeres y de los éxitos alcanzados por ellas.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CLIENTELA



- www.cffolgado.com



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Como se ha comentado anteriormente, en la categoría de Cadena de valor, El CF Folgado es un centro de formación profesional especializado en Educación desde 1995 en Valencia. Se ofrece formación en diversas ramas cumpliendo con la normativa reglamentaria de calidad. Se orienta al alumnado para buscar la solución que más se adapte a sus necesidades y motivaciones.

Centre de Formació Folgado es un referente en su ámbito, por esta razón han apostado por la innovación como base para la formación de su alumnado haciendo hincapié en la transmisión de valores además de las técnicas propias de cada especialidad, de manera que puedan mejorar su empleabilidad en un entorno cada vez más exigente y competitivo.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Inserción voluntaria de personas desempleadas en formación

Como agencia de Colocación, C.F. Folgado se comprometió, a principios de 2018, con la inserción de un 16,6% de personas de las personas que participaban en sus acciones formativas y a finales de 2018, se había superado el 27% de inserciones.

La gran mayoría del alumnado del centro es de origen extranjero. Desde el centro, se favorece la no discriminación y se trabaja de manera transversal la gestión de la variable de la diversidad de origen con todas sus partes interesadas, desde las empresas proveedoras y colaboradoras, los equipos de trabajo, hasta llegar al alumnado del centro. Se respetan los derechos humanos y se fomenta la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato.

El Centro de Formación Folgado tiene su propio Plan de Igualdad, visado por la Generalitat Valenciana, a través del cual, obtuvo el sello "Fent Empresa, Iguals en Oportunitats".

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CLIENTELA





CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Dispromerch SL una agencia externa que inserta laboralmente a personas en el puesto de trabajo "reponedor/a" a nivel nacional para tres grandes superficies: Carrefour, Makro y Alcampo. Además de los equipos de reposición, ofrecen todo tipo de servicios relacionados con el punto de venta: GPV, montajes, promociones y servicio de personal para ferias, eventos, etc.

Uno de los valores que guían la acción de esta organización es la Gestión de la diversidad. Para ello, desarrollan medidas de acción positiva que faciliten la incorporación de trabajadores y trabajadoras de origen diverso en las plantillas de las organizaciones.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Formación e Inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social

Desde Dispromerch se llevan a cabo acciones formativas y de coaching, así como talleres para la adquisición de competencias transversales dirigidas a las personas que más tarde serán contratadas en los distintos centros de trabajo.

Dispromerch apuesta especialmente por la integración sociolaboral de personas en riesgo de exclusión social centrandó su intervención en el ámbito de la diversidad de origen y aplicando la perspectiva de género.

Realizan una formación y un acompañamiento específico con estas personas para que exploren sus fortalezas y desarrollen sus capacidades de cara a alcanzar sus metas profesionales.

Empresas comprometidas con la diversidad

Reconocimiento de buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CLIENTELA





ARRENSIS BUSINESS XXII S.L.

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Persona autónoma que se dedica a la asesoría de empresas, prestando los siguientes servicios:

- Asesoramiento en negocios y gestión empresarial.
- Modelos y Planes de Negocios: elaboración y seguimiento.
- Estudios de tendencias, productividad y de riesgo reputacional.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Compliance de Diversidad

El trabajo realizado desde Arrensis consiste en proporcionar asesoramiento sobre la mejor forma de gestionar una empresa: realización de planes de negocio, cumplimiento de las obligaciones fiscales, novedades a nivel jurídico...

Pero su trabajo incluye también una labor de sensibilización con su clientela: la incorporación de la gestión de la diversidad en sus planes estratégicos, más allá de las obligaciones legales, es una obligación ética que todas las empresas y organizaciones deberían asumir. Arrensis incluye la gestión eficaz de la diversidad como una nueva estrategia imprescindible en la gestión empresarial.

Empresas comprometidas
con la diversidad

Reconocimiento
de buenas prácticas
en materia de gestión
de la diversidad
por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CLIENTELA



- www.stamparte.es



CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Stamparte es una microempresa en la que participan 3 socios y que comenzó su andadura en 2008.

Se trata de un taller creativo y de producción, cuyo trabajo es llenar de valor cada marca para contribuir a consolidar su prestigio empresarial.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA SELECCIONADA

Diversidad con la gestión de productos o servicios adaptados a las necesidades de los clientes

El objetivo de esta empresa es ofrecer servicios de calidad a su clientela teniendo siempre muy presente la diversidad que esta presenta.

Este compromiso con la calidad y la gestión de la diversidad en el diseño de productos implica una selección rigurosa de su clientela. Deben ser empresas que compartan la misma visión respecto a gestión de la diversidad para después aplicarla en el diseño de productos y materiales.

Este diseño implica la utilización de un lenguaje inclusivo que visibilice a las distintas variables de la diversidad. Pretende evitar la transmisión de estereotipos establecidos en base al género, sexo, origen, religión o cultura de las personas. Esta medida genera lazos de unión duraderos con los clientes, basados en la confianza mutua y la colaboración permanente.

Empresas comprometidas con la diversidad

Reconocimiento de buenas prácticas en materia de gestión de la diversidad por Fundación Cepaim

I y II Edición

CATEGORÍA
CLIENTELA



RECONOCIMIENTOS DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN MEDIOS

En este apartado señalamos algunas noticias que han publicado los medios con relación a las diferentes ediciones de los reconocimientos de buenas prácticas.

CONVOCATORIA 2018

Dos empresas de Autobuses LAT, premiadas por su compromiso con la igualdad

<http://murciadiario.com/art/12596/dos-empresas-de-autobuses-lat-premiadas-por-su-compromiso-con-la-igualdad>

Serválid recibe el reconocimiento de buenas prácticas en gestión de la diversidad de parte de la fundación Cepaim y la Generalitat Valenciana.

<https://servalid.com/servalid-recibe-el-reconocimiento-de-buenas-practicas-en-gestion-de-la-diversidad-de-parte-de-la-fundacion-cepaim-y-la-generalitat-valenciana/>

El Ayuntamiento de Madrid y la Fundación CEPAIM premian a Esri España por su gestión de la diversidad.

<https://www.esri.es/esri-premios-cepaim/>

El Ayuntamiento y Cepaim entregan los premios a las buenas prácticas en gestión de la diversidad.

<https://diario.madrid.es/blog/notas-de-prensa/el-ayuntamiento-y-cepaim-entregan-los-premios-a-las-buenas-practicas-en-gestion-de-la-diversidad/>

UZIPEN recibe el reconocimiento como buena práctica en gestión de la diversidad por parte de CEPAIM y el área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad del Ayuntamiento de Madrid.

<https://www.gitanos.org/actualidad/archivo/125916.html.es>

El programa de Gestión de la diversidad generacional de Icono Training Consulting ha recibido el Premio a las Buenas Prácticas en la Gestión de la Diversidad en la categoría de Clientela otorgado por el Área de Políticas de Género y Diversidad del Ayuntamiento de Madrid y la Fundación CEPAIM.

<https://iconotc.com/casos-de-exito/>

CONVOCATORIA 2019

Talengo recibe el premio a la Gestión de la Diversidad de Fundación Cepaim

<https://www.talengo.com/en/talengo-premio-a-la-diversidad-por-la-fundacion-cepaim/>

Reconocimiento a empresas e instituciones que implantan políticas internas de gestión de la diversidad en Murcia.

<https://www.europapress.es/epsocial/responsables/noticia-reconocimiento-empresas-instituciones-implantan-politicas-internas-gestion-diversidad-murcia-20190625123523.html>

Verdimed, Innovación Óptica, Stamparte y la asociación Kasofor, premiadas por sus buenas prácticas en diversidad.

<http://murciadiario.com/art/16044/verdimed-innovacion-optica-stamparte-y-la-asociacion-kasofor-premiadas-por-sus-buenas-practicas-en-diversidad>

Fundación Cepaim y la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Murcia entregan los II Reconocimientos de Buenas Prácticas en Gestión de la Diversidad.

<https://www.murcia.com/region/noticias/2019/06/25-fundacion-cepaim-y-la-catedra-de-responsabilidad-social-corporativa-de-la-universidad-de-murcia-entregan-los-ii-recon.asp>



fundación
cepaim
25 años
por la
convivencia



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
DE EMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE INTEGRACIÓN
Y ATENCIÓN HUMANITARIA