



Proyecto año: 2022
Empresa: emteSPORT

LA DIVERSIDAD COMO FACTOR DE CRECIMIENTO

Objeto del proyecto: integrar el tratamiento de la diversidad en la dinámica diaria de la empresa. Es un documento estratégico de carácter interno. Está desarrollado en el plan de diversidad de la empresa y activado desde el 2021.

Descripción del proyecto: está orientado hacia la integración de la diversidad (social, funcional y cultural) en la dinámica diaria de la empresa. Busca activar estrategias de diagnóstico, análisis, propuestas e implementación de iniciativas que favorezcan una integración plena en la cultura de la empresa. Entendiendo la diversidad como un factor social de enriquecimiento y crecimiento futuro para la empresa.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



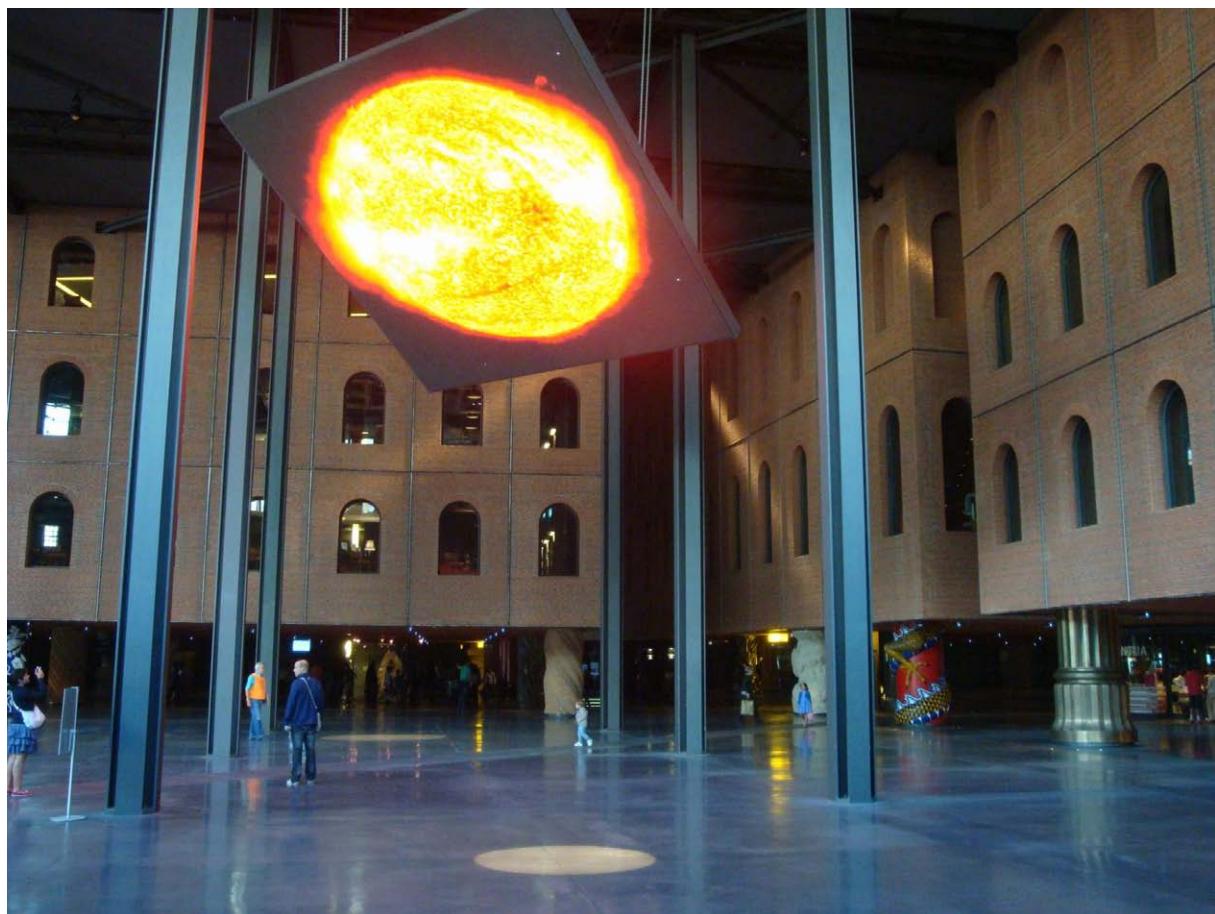
Mejoras introducidas:

- Análisis interno de nuestra situación como empresa al respecto.
- Reconocimiento del valor que nos ofrece y del reconocimiento de la diversidad interna que ya existe en nuestra empresa.

Para ello se activan diferentes herramientas:

- Inclusión en el plan de igualdad.
- Desarrollo específico de atención a la diversidad en la empresa.
- Activación de la formación interna.
- Integración dinámica de gestión de personas en los procesos de selección, formación, jornadas y libro blanco interno de la entidad.

Características diferenciadoras: paridad en la plantilla, diversidad sexual de las personas trabajadoras (transexualidad, transgeneridad e intersexualidad), oportunidades a personas jóvenes, oportunidades a personas mayores de 45 y especial atención en las personas con diversidad social, cultural o funcional.



Acciones clave desarrolladas: comunicación, información y campañas de sensibilización internas. Adhesión a iniciativas con las que se sientan identificadas como empresas. Análisis de puestos de trabajo desde la inclusión y necesidades competenciales. Diseño de espacios accesibles para personas con diversidad funcional. Formación interna y diseño de productos.

Otras acciones prioritarias: integración en el libro blanco de la relación con los clientes, metodologías de trabajo internas que favorezcan el tratamiento de la diversidad y protocolos de atención al colectivo de personas trans en instalaciones deportivas.

Aplicabilidad y accesibilidad para otras empresas: es replicable en todas las empresas porque toca ámbitos de intervención comunes y facilita su implementación. Ayuda a situar la mirada en ese colectivo y a analizar y proponer acciones de integración en la empresa. Cuando se habla de diversidad se habla de cuidado de las personas, comunicación e información, formación, reconocimiento de la diversidad como un valor en positivo o ampliación de las redes y la colaboración con otros agentes.

Resultados obtenidos antes y después de la implantación: lo más significativo en este periodo ha sido reconocer las herramientas diarias que favorecen una intervención que preste atención a la diversidad de la empresa. Concretamente en las siguientes; plan de igualdad y atención a la diversidad, presencia en el plan estratégico, protocolo marco relacional interno, libro blanco sobre la diversidad, análisis del puesto de trabajo desde esta perspectiva, posicionamiento público o protocolo de atención a personas trans.