

Gestión de la diversidad en el establecimiento sanitario de óptica. Un reto imprescindible

Dar oportunidades a todos los empleados, sin importar su edad, su condición sexual o su origen, permite enriquecer la plantilla de la óptica y ganar en talento y buen servicio al cliente.

La diversidad es un concepto que ya no resulta ajeno a la sociedad. Tampoco a las empresas, por ello tanto las pequeñas como las medianas y grandes compañías deben tener en cuenta algunas cuestiones que garanticen la igualdad y los derechos de todos sus trabajadores. Es lo que se denomina el *Plan de Diversidad*, es decir, un conjunto de medidas destinadas a garantizar la inclusión y la igualdad de oportunidades de las personas en la compañía. Y esto va más allá de la no discriminación por razón de género, ya que agrupa todos los colectivos vulnerables: personas en riesgo de exclusión, colectivo LGTBIQ+, mayores de 45 años o personas migrantes. En concreto, la Ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación obliga a las empresas a implantar métodos o instrumentos para la detección de situaciones discriminatorias, así como a adoptar medidas

para prevenir y acabar con esas posibles circunstancias.

El objetivo es que la empresa implemente acciones que faciliten y garanticen los mismos derechos de modo que queden recogidos en sus políticas de gestión de personas. Esto incide directamente en la gestión de los procesos de selección de personal, en el acompañamiento durante los primeros días de la incorporación, en las políticas salariales y transversalmente en la comunicación interna y el ambiente laboral.

Así, los planes de diversidad se están convirtiendo en la herramienta capaz de garantizar esa exigencia por ley, aunque muchas empresas ya los vienen implantando desde hace tiempo como una forma de acceder y gestionar mejor el talento. Desde un punto de vista legal no se exigen unos protocolos tan estrictos como con los planes



LA DIVERSIDAD EN UNA EMPRESA DE ÓPTICA

- La diversidad en una compañía, como un establecimiento sanitario de óptica, no es un valor que respetar y tolerar, sino una realidad social que aceptar y promover de forma activa en la empresa.
- La gestión de la diversidad hace referencia a la igualdad y no discriminación por sexo, raza, religión, cultura, edad, orientación sexual, identidad sexual, capacidades intelectuales y físicas, pero también por valores, creencias, experiencias profesionales y personales... absolutamente todo lo que nos pueda hacer diferentes como personas.

- Entre los beneficios de promocionar la diversidad en una óptica destacan la productividad, sin tener miedo a ser discriminados; reputación, ya que impactar positivamente en el ámbito social y laboral es una empresa con valores, y el fortalecimiento de la cultura de la empresa, potenciando el sentimiento de pertenencia de su plantilla.
- De esta manera, la gestión de la diversidad en la organización debe enfocarse desde el punto de vista ético y legal, pero también como un compromiso con los empleados. Gestionar la diversidad en la empresa permite retener talentos e invertir en capital humano.



de igualdad, al menos de momento. Por ejemplo, no requieren la participación de los representantes de los trabajadores ni de los sindicatos, aunque lo ideal es que haya un compromiso activo de los trabajadores para que sean efectivos.

Objetivos de un Plan de Diversidad

Entre los objetivos que debe marcar el Plan de Diversidad en la óptica no deben faltar los siguientes puntos:

- **Prevenir discriminación:** Identificar y eliminar barreras que impiden la igualdad de trato.
- **Promover la inclusión:** Fomentar un entorno laboral que valore activamente las diferencias individuales.
- **Mejorar el clima laboral:** Crear una atmósfera de trabajo más colaborativa y respetuosa.
- **Acceder y gestionar el talento:** Aprovechar la diversidad como una ventaja competitiva para la óptica.

Pasos para crear un Plan de Diversidad

Diagnóstico inicial: Realizar un análisis de la situación actual de la empresa en términos de diversidad. Esto puede incluir encuestas de clima laboral, entrevistas con empleados, y análisis de datos demográficos.

Establecimiento de objetivos: Definir qué se quiere alcanzar con el plan de diversidad. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales.

Desarrollo de estrategias y actividades: Basado en los objetivos, desarrollar acciones concretas para promover la inclusión. Esto podría incluir talleres de sensibilización, políticas de contratación inclusivas, y programas de mentoría.

Participación de los empleados: Involucrar a los empleados puede aumentar la efectividad del plan. Esto puede lograrse a través de comités de diversidad o grupos de trabajo.

Implementación: Poner en marcha las acciones planeadas, lo cual puede requerir capacitaciones, cambios en las políticas de RRHH y ajustes en la cultura corporativa.

Monitoreo y evaluación: Establecer indicadores de seguimiento y realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto del plan. Ajustar el plan según sea necesario para mejorar su efectividad.

Comunicación continua: Mantener a todos los niveles de la organización informados sobre los progresos y los logros del plan de diversidad. Esto ayuda a reforzar la importancia de la inclusión y mantiene el compromiso de todos.

Cómo hacer una buena gestión de la diversidad

La empresa, para gestionar bien la diversidad e inclusión, pasa por diferentes etapas: desde el desconocimiento a una iniciación y a un cambio cultural, ➔

LOS PLANES DE DIVERSIDAD SE ESTÁN CONVIRTIENDO EN LA HERRAMIENTA CAPAZ DE GARANTIZAR ESA EXIGENCIA POR LEY, AUNQUE MUCHAS EMPRESAS YA LOS HAN IMPLANTADO



↪ siempre trabajando con sus grupos de interés para llegar a una gestión con los equipos de trabajo, una integración y optimización de las mismas.

En este sentido, para avanzar en ese objetivo de que la diferencia suma y no resta, lo primero que hay que hacer es realizar un análisis de clima laboral que sirva para detectar qué se está haciendo mal o en qué hay que mejorar: procesos de selección, retribución, formación, promoción, sesgos mentales, protocolos de actuación ante situaciones de abuso o discriminación...

De esta manera, la gestión de la diversidad es el proceso de carácter estratégico por el que se reconocen, aceptan, respetan y valoran las diferencias presentes en la plantilla a través de políticas y medidas concretas. Efectivamente, no se trata de una cuestión sencilla, ya que para poder aprovechar el impacto positivo de la diversidad hay que tener una estrategia y, al igual que con los planes de igualdad, se empieza con un diagnóstico que analice la realidad única y singular de la PYME, a partir de ahí se elabora un plan de acción adaptado a los recursos disponibles y, por último, aunque no menos importante, se realiza la medición del impacto.

Según un estudio realizado por Adecco, hay cuatro aspectos fundamentales para gestionar la diversidad corporativa de manera estratégica:

- La relación de la empresa con las personas.
- La diversidad de talento.
- La identificación y eliminación de los prejuicios.
- La inclusión sociolaboral de colectivos vulnerables y darles una oportunidad.

Para lograrlo, se debe hacer un autodiagnóstico previo de la situación y, a partir de ahí, implementar herramientas de identificación, medidas y monitorización de la diversidad. Si es necesario, hay que aplicar métodos de ajuste del sistema de gestión de la diversidad y establecer un cuadro de mandos para la gestión de su estrategia, herramientas para la mejora de su comunicación y de los procesos de toma de decisión en grupos diversos y marcar un plan estratégico de diversidad e inclusión. Eso sí, cada empresa debe diseñar su propio plan a partir de su propia realidad y de su propia cultura.

¿Qué tipos de diversidad puedo fomentar en mi empresa?

Al hablar de diversidad puede que se nos venga a la cabeza la imagen de personas con discapacidad. No obstante, la diversidad de personas es mucho más amplia e incluye:

- Diversidad funcional.
- Diversidad de género.
- Diversidad sexual.
- Diversidad cultural.
- Diversidad étnica.
- Diversidad religiosa.
- Diversidad generacional.
- Diversidad de experiencia.
- Diversidad cognitiva.

Esta lista no es limitativa, ya que la diversidad es un concepto en constante desarrollo. Por ende, la igualdad de oportunidades en el puesto de trabajo es un derecho que tienen todas las personas. Igualdad e inclusión son valores a promover para todos los colectivos, especialmente en los colectivos laborales.

Beneficios

Entre los principales beneficios de gestionar la diversidad y fomentar la inclusión en nuestra óptica, los expertos reconocen la mejora de la imagen de la marca, innovación, talento competitivo (con mejores equipos con diferentes capacidades y competencias que se complementan), mejora en la toma de decisiones, fidelización y atracción de talento, acceso a nuevos mercados y, por supuesto, la mejora del clima laboral que, en este caso, se traduce también en la mejora del servicio prestado al cliente.

En este sentido, los expertos apuntan a que para las PYMEs la gestión de la diversidad es un recurso efectivo para enfrentar los retos como el cambio demográfico o la creciente necesidad de especialistas. Los gestores de la diversidad reconocen el talento y entienden la multiplicidad de fases de la vida y los currículos en la diversidad de su fuerza de trabajo. Así se fomenta la experiencia, el conocimiento, la aceptación mutua y la confianza. En el momento de la contratación de personal, los gestores pueden identificar determinados rasgos y recursos de los candidatos que benefician a la diversidad de la fuerza de trabajo y la inclusión.

