

Guía básica crear tu para diseñar un **Plan de Inclusión Laboral** para tu empresa

1. INTRO. ¿Qué es un Plan de Inclusión Laboral?

Un plan de inclusión laboral es básicamente una estrategia que ayuda a las empresas a crear un ambiente de trabajo donde todo el mundo tenga las mismas oportunidades, sin importar su género, edad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características personales. No siempre se le llama así directamente, pero cualquier política de diversidad, igualdad o accesibilidad forma parte de este enfoque.

2. BENEFICIOS. ¿Y qué gana la empresa con esto? Muchísimo:

- **Innovación y creatividad:** Los equipos diversos aportan ideas frescas y diferentes puntos de vista.
- **Productividad y compromiso:** Cuando las personas se sienten valoradas, trabajan mejor.
- **Atracción de talento:** Se amplía el acceso a perfiles diversos y comprometidos.
- **Mejor clima laboral:** Se crea un entorno respetuoso y colaborativo.
- **Cumplimiento legal y beneficios fiscales:** Incluye las bonificaciones por contratación de personas con discapacidad.
- **Responsabilidad Social Empresarial:** Mejora el impacto social de la empresa.
- **Reputación de marca:** Gana valor ante clientes, inversores y colaboradores.
- **Ventaja competitiva:** Equipos diversos entienden mejor a distintos públicos y mercados.
- **Detección de talento oculto:** Se descubren habilidades no siempre visibles.
- **Fortalece el trabajo en equipo:** La diversidad impulsa la colaboración y el aprendizaje mutuo.

En resumen, **no es solo lo correcto, sino también lo más inteligente**. Un plan de inclusión laboral impulsa el crecimiento, la innovación y el éxito a largo plazo.

3. PASOS. Fases para crear un Plan de Inclusión Laboral

Fase 1: Diagnóstico inicial

El primer paso hacia una inclusión efectiva es conocer la situación actual de la organización en términos de diversidad, accesibilidad e igualdad de oportunidades. Un análisis detallado permitirá definir estrategias efectivas adaptadas a las necesidades reales de la empresa.

✓ Evaluación del estado actual de la organización

- 1 **Análisis normativo:** Revisar el grado de cumplimiento de la Ley General de Discapacidad (LGD), Reales Decretos que la desarrollan según la forma jurídica de vuestra entidad y vuestra autonomía, la legislación sobre igualdad y diversidad, y otras leyes que puedan ser relevantes.
- 2 **Revisión de políticas internas:** Las políticas internas de nuestra organización son una parte muy relevante de nuestra identidad y cultura organizacional. Examinar todos estos protocolos y procesos internos es uno de los primeros pasos para conocer el punto de partida real. Los procesos de selección, de acogida, cultura organizativa o estrategias de inclusión existentes.
- 3 **Elaboración de un "mapa de diversidad":** Analizar la composición de la plantilla considerando factores visibles (género, edad) e invisibles (discapacidad no aparente, neurodivergencias...), nos va a permitir conocer cómo está formado nuestro equipo.
- 4 **Encuestas:** Medir la percepción del equipo sobre diversidad e inclusión, su estructura o su clima laboral puede ser una gran herramienta de partida, y se puede realizar fácilmente mediante herramientas gratuitas como Google Forms, o de pago a través de plataformas como SurveyMonkey.
- 5 **Análisis de accesibilidad:** Una inclusión real supone un acceso universal y total a todos los recursos de la empresa. Asegurarnos que cumplimos con todas normativas de accesibilidad a nivel estatal y autonómico en España, y evaluar la existencia de barreras en espacios físicos y herramientas digitales es esencial para conocer de dónde partimos y las primeras mejoras de nuestra empresa y equipo.

 **Ejemplo:** Usar la extensión "WAVE Web Accessibility Evaluation Tool" para verificar accesibilidad digital.

Fase 2: Compromiso Organizacional y Diseño del Plan

Para garantizar que la inclusión no quede solo en una declaración de intenciones, es fundamental traducir el compromiso en un plan de acción estructurado que asegure la accesibilidad, la diversidad y la igualdad de oportunidades en la empresa.

✓ **Compromiso de la organización**

- 1 **Integrar la diversidad e igualdad en la estrategia empresarial:** Incluir la diversidad en la visión, misión y valores de la empresa.
- 2 **Sensibilización y capacitación al equipo directivo y mandos intermedios** en liderazgo inclusivo y gestión de equipos diversos.
- 3 Desarrollo de **políticas y compromisos** en el seguimiento de la accesibilidad, diversidad e igualdad de oportunidades en la organización.

💡 **Ejemplo:** auditorías externas, políticas de diversidad, certificaciones como la ISO 45001 en accesibilidad...

✓ **Diseño del Plan de Inclusión Laboral**

- 1 **Designación de un equipo responsable:** Puede ser un "Responsable de Diversidad e Inclusión", un comité con representantes de varios departamentos o ambas figuras.
- 2 **Definición de objetivos SMART:** Específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo definido; y de sus indicadores clave (KPIs).
- 3 **Diseño de proyectos y estrategias** que:
 - garanticen la sensibilización y capacitación de la plantilla en la materia.
 - que traten de garantizar **procesos de contratación inclusivos e igualitarios**.
 - que procuren la inclusión de **ajustes razonables** que promuevan la igualdad de oportunidades, conciliación e igualdad de acceso y oportunidades en los puestos de trabajo desde el inicio.

Fase 3: Implementación

Para que el plan de inclusión laboral se traduzca en cambios reales, es necesario poner en marcha las estrategias y acciones definidas en la fase anterior. La implementación debe ser progresiva y flexible, permitiendo realizar ajustes a medida que se identifiquen áreas de mejora.

Ejecución de las estrategias y acciones definidas en la fase anterior.

Lanzamiento de programas piloto en departamentos clave.

 **Ejemplo:** Probar un nuevo proceso de selección inclusivo antes de extenderlo a toda la empresa.

Definición de sistemas de seguimiento y recogida de datos.

 **Ejemplo:** Uso de herramientas como encuestas internas, reportes de desempeño y auditorías de accesibilidad.

Fomento de la comunicación abierta y el feedback continuo que facilite la propuesta de mejoras, reportes y puesta en común de ideas y experiencias.

 Crear espacios donde los empleados puedan compartir experiencias, dificultades y sugerencias.

Seguimiento de indicadores y revisiones temporales de avances.

 Establecimiento de reuniones periódicas para evaluar el impacto y ajustar estrategias.

Fase 4: Evaluación y mejora continua

Para garantizar la sostenibilidad del plan, es esencial contar con un sistema de seguimiento que permita medir los avances y realizar ajustes según las necesidades detectadas.

Medición y ajuste del plan

Identificación de áreas de mejora y ajustes al plan.

 Revisión de indicadores clave para detectar qué estrategias han sido efectivas y cuáles requieren modificaciones.

Comunicación de resultados.

 Ejemplo: Publicación de un informe anual/bianual sobre diversidad e inclusión.

Revisión de políticas y estrategias.

 Actualizar los protocolos de contratación, adaptación de puestos y sensibilización según las necesidades detectadas.

Reconocimiento y promoción de buenas prácticas.

 Destacar casos de éxito y compartir experiencias dentro y fuera de la empresa para inspirar a otros equipos.