# Plan de formación y capacitación para la diversidad, equidad e inclusión.

## Introducción

El diseño de un plan de capacitación en diversidad, equidad e inclusión (DEI) debe ser integral y adaptado a las necesidades específicas de la organización o empresa del sector agroalimentario y a su contexto.

## Importancia de la diversidad, equidad e igualdad en el sector agroalimentario

La gestión de la diversidad, equidad e inclusión es una estrategia de sostenibilidad de los negocios a largo plazo, y es uno de los criterios relacionados con la sostenibilidad social, ambiental y de gobernanza. Ha sido promovida, principalmente, por los niveles de exigencia y conciencia de las personas consumidoras sobre el impacto social y ambiental de las empresas, en sus procesos, productos, servicios, uso de recursos y su vinculación o no con sus grupos de interés y la comunidad.

Los marcos regulatorios y referenciales internacionales tienden a ser más exigentes en cuanto al cumplimiento o la materialidad sobre la sostenibilidad social, ambiental y de gobernanza tanto para las empresas locales como para las que buscan relacionarse comercialmente con esos mercados. La legislación ecuatoriana promueve procesos inclusivos para toda la sociedad también marcada por las presiones globales respecto a la sostenibilidad, ha integrado normas más exigentes e incentivos para implementar estrategias de inclusión, diversidad e inclusión a favor de la población en condiciones de vulnerabilidad.

## Contextualizar

Se refiere a describir a la empresa u organización y su contexto. Comprender las particularidades culturales y socioeconómicas del sector.

## Diagnóstico Inicial

Antes de implementar cualquier programa, es esencial realizar un diagnóstico que evalúe:

* 1. Necesidades de Capacitación: Identificar las áreas donde se requiere formación
  2. Recursos Disponibles: Evaluar las capacidades internas y otros recursos que puedan ser utilizados.

## Objetivos de programa

Los objetivos deben ser claros y medibles, deben responder al diagnóstico inicia. Algunos ejemplos incluyen:

* Fomentar la Inclusión para crear un ambiente donde todo el personal se sienta valorado.
* Desarrollar Habilidades de Liderazgo capacitando a líderes en técnicas que promuevan la diversidad y la inclusión en sus equipos.
* Promover la Equidad, asegurando que las políticas y prácticas sean justas y accesibles para todas las personas.

## Estructura del programa

El programa de formación deberá considerar las áreas más relevantes identificadas aborden diferentes aspectos detectados en las necesidades de capacitación.

### Recursos internos:

* Programa de mentoría interna
* Sesiones de retroalimentación

### Recursos externos:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tema | Dirigido a | N° Participantes | Modalidad | Horas | Presupuesto |
| Introducción a la diversidad, equidad e inclusión | Directivos | 20 | Presencial | 8 | 500 |
| Liderazgo inclusivo y técnicas para liderar equipos diversos | Mandos medios | 20 | Semipresencial | 24 | 1500 |
|  |  |  |  |  |  |

## Evaluación del Programa

Es crucial establecer mecanismos para evaluar la efectividad del programa, se definirá las aplicables.

* 1. Encuestas o evaluaciones pre y post capacitación: Cada proceso formativo aportará con una encuesta al inicio y al finalizar el proceso formativo para identificar y medir los cambios en conocimientos y actitudes.
  2. Indicadores de Éxito: Definir métricas claras, los indicadores estarán vinculados a los impactos esperados. Se definirán indicadores y sus metas, se recomienda integrarlas al sistema de seguimiento de la empresa u organización.

Un plan bien diseñado de capacitación en diversidad, equidad e inclusión no solo beneficiará a los individuos dentro del sector agroalimentario, sino que también contribuirá al desarrollo sostenible y a una cultura organizacional más fuerte. La implementación efectiva de estas iniciativas puede llevar a una mayor productividad, innovación y cohesión social.