



COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS

Guía sobre los Planes para la Diversidad

Agosto 2021

Comisión de Control de Cannabis de Massachusetts

Steven J. Hoffman, Director

Nurys Camargo, Miembro de la Comisión

Ava Callender Concepcion, Miembro de la Comisión

Kimberly Roy, Miembro de la Comisión

Bruce Stebbins, Miembro de la Comisión

Shawn Collins, Director Ejecutivo

Índice

I.	Descripción.....	3
II.	Contexto Legal	4
III.	Propósito.....	5
IV.	Aviso Importante.....	6
V.	Elementos de un DP	7
VI.	Prácticas Recomendadas Relacionadas con los Objetivos del DP.....	9
VII.	Plan de Contratación para la Diversidad Laboral.....	10
VIII.	Diversidad de Proveedores y Vendedores.....	11
IX.	Diversidad en la Construcción de su ME/MTC	12
X.	Estrategias, Programas y Objetivos.....	13
XI.	Desarrollar un Plan con Creatividad/"Ser Innovador"	15
XII.	Donaciones	16
XIII.	Mediciones y Datos para Evaluar el Progreso del DP	17
	Tabla de Muestra.....	18
XIV.	Actualizaciones y Progreso de los DP durante la Renovación de la Licencia	19
XV.	Renovación.....	20



I. Descripción

El objetivo de la Comisión de Control de Cannabis (Comisión) es honrar la voluntad de los votantes de Massachusetts mediante la implementación segura, equitativa y eficaz y la administración de las leyes que permiten el acceso al Cannabis para uso medicinal y el uso para adultos en el estado. La Guía sobre los Planes para la Diversidad ("DP") sirve para guiar a los solicitantes y Licenciarios en honrar la voluntad de los votantes mediante la creación de un acceso equitativo a las industrias del Cannabis para uso medicinal y para uso adulto reguladas en el estado. Esto no es solo parte del objetivo de la Comisión, sino también de su mandato legislativo.



II. Contexto Legal

La Comisión está obligada por ley a establecer "procedimientos y políticas para promover y alentar la plena participación en la industria regulada del Cannabis de personas provenientes de comunidades que anteriormente sufrieron daños desproporcionados debido a la prohibición del Cannabis y aplicación de la ley y para impactar de forma positiva en esas comunidades". 1 La Legislatura también exigió que la Comisión estudie la "participación en la industria regulada del Cannabis" y en base al resultado de ese estudio, "adopte objetivos de otorgamiento de licencias con diversidad que proporcionen una participación significativa de las comunidades desproporcionadamente afectadas por la prohibición del Cannabis y la aplicación de la ley, incluidas las empresas comerciales de minorías, las empresas comerciales de mujeres y las empresas comerciales de veteranos". 2 Los DP son un mecanismo que sirve para promover la participación "plena" y "significativa" y proporcionar un acceso equitativo a los mercados regulados.

¹ G. L. c. 94G, § 4 (a ½) (iv).

² St. 2017, c. 55, § 77. Consulte G. L. c. 94G, § 17 (a) (en el que se pide a la Comisión que "elabore un programa de investigación para comprender las tendencias sociales y económicas del Cannabis en el estado, para informar las decisiones futuras que contribuirían al cierre del mercado ilegal y para informar a la Comisión sobre los impactos del Cannabis en la salud pública. El programa de investigación deberá incluir, entre otros, los siguientes elementos . . . [iv] las tendencias de propiedad y empleo en la industria del Cannabis examinando la participación de subgrupos raciales, étnicos y socioeconómicos, lo que incluye la identificación de barreras para la participación en la industria").



III. Propósito

El propósito de un DP es promover la equidad entre **todas** las siguientes personas:

- Personas de color, particularmente Negros, Afroamericanos, Hispanos, Latinos y Poblaciones indígenas;
- Mujeres;
- Veteranos;
- Personas con discapacidades; y
- personas de la comunidad LGBTQ+.

Esta guía modificada brinda a los solicitantes y Licenciarios de un Establecimiento de Cannabis ("ME") y de un Centro de Tratamiento con Cannabis Medicinal ("MTC") mayor claridad y prácticas recomendadas. Por último, es responsabilidad del solicitante escribir e implementar un DP compatible que logre y promueva la equidad en la industria.

Ya sea que las entidades estén en el proceso de solicitud de licencia o renovación, deben ser realistas y conscientes con respecto a sus objetivos del DP, que incluye las estrategias, los programas y el cronograma para lograrlos.



IV. Aviso Importante

Un DP no es lo mismo que el Plan para Impactar de Forma Positiva a las Personas que Sufrieron Daños Desproporcionados de la Comisión. Los solicitantes y Licenciarios de un ME y un MTC deben enviar planes separados y distintos de conformidad con los requisitos de cada uno. Para obtener más información sobre el Plan para Impactar de Forma Positiva a las Personas que Sufrieron Daños Desproporcionados, consulte la [guía](#) correspondiente sobre ese tema. Esta guía no es un asesoramiento jurídico. En la medida en que los solicitantes o Licenciarios tengan preguntas con respecto a los requisitos legales para la licencia y la renovación en el estado, se les anima a consultar sobre ese tema a un abogado. Esta guía no es un asesoramiento jurídico.



V. Elementos de un DP

En virtud de los reglamentos de la Comisión, es necesario que los solicitantes envíen un DP en su solicitud inicial para obtener un Otorgamiento de Licencia Provisional. El plan debe describir los objetivos, los programas y las medidas que la entidad planea seguir una vez que obtenga la licencia. Es importante que los solicitantes se concentren en el plan, creen un cronograma para asegurarse de poder cumplir sus objetivos a través de los programas establecidos, y revisen los objetivos y programas del DP de forma periódica a lo largo de cada año, especialmente antes de la renovación de la licencia, para poder cumplir y superar esos objetivos.

A continuación, encontrará una lista detallada de los elementos del DP requerido:

1. Declaración del Propósito

Los solicitantes deben proporcionar una declaración en 300 palabras o menos que exprese el objetivo general de la entidad para promover la diversidad y la inclusión en la industria del Cannabis. La declaración debe demostrar que comprende el valor de la diversidad e inclusión y alinearse con los objetivos y estrategias que el solicitante se propone implementar una vez que obtenga la licencia.

2. Objetivos

Es necesario que los solicitantes demuestren un mínimo de dos (2) objetivos relacionados con la diversidad; sin embargo, se anima a que haya más objetivos. Cada objetivo relacionado con la diversidad debe ser mensurable y adaptarse para abordar las poblaciones diversas identificadas por la Comisión ("poblaciones diversas"). Específicamente:

- Personas de color, particularmente negros, afroamericanos, latinos y pueblos indígenas;
- mujeres;
- veteranos;
- personas con discapacidades; y
- personas de la comunidad LGBTQ+.

3. Estrategias/Programas

El solicitante debe detallar las estrategias y programas que se utilizarán para llevar a cabo cada objetivo mencionado, que debe incluir el cronograma realista y el público objetivo de cada programa.

Será necesario que los solicitantes demuestren el progreso o los logros anualmente luego



de que pase un (1) año desde que se apruebe el Otorgamiento de Licencia Provisional. Es necesario que esta información se revele en la primera solicitud de renovación de licencia y en la solicitud complementaria.

4. Mediciones

Los solicitantes deben incluir los parámetros de medición que pretenden utilizar para evaluar el progreso o los logros de los objetivos del plan que se adaptan específicamente para evaluar el impacto sobre las poblaciones diversas identificadas por la Comisión.

Estos deben incluir los métodos para rastrear la información, la frecuencia prevista para evaluar el progreso del plan, y el miembro del equipo responsable del plan.

5. Reconocimientos

Cada DP debe reconocer lo siguiente:

- a. El solicitante reconoce, es consciente de, y se adherirá a, los requisitos establecidos en 935 CMR 500.105(4) y 935 CMR 501.105(4) que proporciona las prácticas de publicidad, marca, comercialización y patrocinio permitidas y prohibidas de cada ME y MTC, respectivamente; y
- b. Cualquier acción, o programa instituido, no violará los reglamentos de la Comisión con respecto a las limitaciones de propiedad o control u otras leyes estatales aplicables.



VI. Prácticas Recomendadas Relacionadas con los Objetivos del DP

- Al crear una declaración del propósito, el solicitante debe codificar la cultura de la empresa a través de una declaración de organización o declaración de objetivo que abarque la diversidad y una cultura de inclusión. La declaración del propósito debe ser de 100 palabras o menos.
- El solicitante debe crear DP individuales para satisfacer las necesidades de la empresa. Los solicitantes no deben copiar y pegar objetivos de la guía de la Comisión o de otro DP.
- Los solicitantes y Licenciarios deben establecer objetivos que puedan medirse y cumplirse. Los solicitantes y Licenciarios deben incluir un proceso para recibir comentarios, y cómo comunicarán los objetivos a cada uno en la compañía.
- Los solicitante y Licenciarios deben comprometerse a implementar y defender las políticas escritas como parte de las operaciones diarias.
- Los solicitantes y Licenciarios deben comprometerse a avanzar en los objetivos del DP cada año.



VII. Plan de Contratación para la Diversidad Laboral

Para que la Comisión pueda aprobar una solicitud de licencia o renovación de un ME o MTC es necesaria una estrategia para crear diversidad laboral. Un plan de selección y empleo bien diseñado puede ayudar a un Solicitante de Licencia a cumplir sus objetivos de contratar empleados de poblaciones diversas. Es posible que las siguientes estrategias y recursos ayuden a las empresas a alcanzar el éxito:

- Revisar la cantidad y tipo de puestos previstos para poblaciones diversas cuando el centro abra.
- Establecer objetivos en materia de diversidad para el empleo con el fin de ser objetivamente razonables, pero enumerar un objetivo para cada población prioritaria. Buscar no solo cumplir los objetivos establecidos, sino superarlos.
- Considerar cuán lejos debe trasladarse un candidato para el empleo para ocupar su puesto (especialmente, en el caso de los nuevos trabajadores de nivel básico) y lo que la empresa puede ofrecer a un buen candidato con el fin de hacer que la oferta de empleo, el puesto y la oportunidad profesional sean atractivos y lucrativos.
- Proporcionar recursos de transporte (, p. ej., bicicletas, MBTA, pases), oportunidades equitativas para los empleados y horarios flexibles de trabajo para empleados diversos con obligaciones familiares.
- Destacar la cultura empresarial para demostrar que comprende el valor de la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo a través del proceso de selección, contratación y promoción del personal.
- Dar a conocer las oportunidades de empleo a nivel interno, y en publicaciones diversas, y en publicaciones en redes sociales dirigidas a poblaciones diversas (sujetas a los requisitos establecidos en 935 CMR 500.105[4] y 935 CMR 501.105[4]). Los solicitantes deben mostrar este nivel de detalle como parte de su plan.
- Animar a los empleados actuales a recomendar a un amigo que se identifique como parte de las poblaciones diversas para un empleo.
- Organizar ferias, reuniones o giras periódicas de selección enfocadas en las poblaciones identificadas por la Comisión. Todas las asociaciones y ubicaciones deben ser especificadas y contactadas antes de ser agregadas a los proyectos del DP.
- A fin de comprender y evaluar las estadísticas de diversidad actuales de la Comunidad Anfitriona y del área circundante, utilice la siguiente herramienta útil:
 - [1 - QuickFacts de la Oficina del Censo de los EE. UU.: Massachusetts..](#)
 - La barra de búsqueda en la parte superior puede ayudarlo a identificar los datos locales.
- Para comprender el nivel de empleo y desempleo en el área local, el Departamento de Asistencia al Desempleo de Massachusetts ofrece estadísticas de desempleo y empleo, datos de diversidad e información salarial para ciudades y pueblos:
 - [Información del Mercado Laboral | Mass.gov.](#)
 - Esta herramienta puede ayudar a una empresa a determinar su capacidad para contratar residentes de Massachusetts de la Comunidad Anfitriona y del área circundante.



VIII. Diversidad de Proveedores y Vendedores

La Comisión busca oportunidades para que las Empresas Comerciales Desfavorecidas propiedad de y operadas por personas de color, particularmente negros, afroamericanos, latinos, poblaciones indígenas (MBE), mujeres (WEB), veteranos (VBE), personas con discapacidades (DOBE) y residentes que son miembros de la comunidad LGBTQ+ (LGBTBE) participen y se beneficien de la industria regulada.

Un componente sólido y mensurable de un DP debe incluir el objetivo de adquirir bienes y servicios de diversos Licenciarios de la Comisión. Puede encontrar una lista de los Licenciarios autorizados utilizando el [Rastreador de Licencias en MassCannabisControl.com](#). Utilice la función de filtro para buscar por estatus de carácter prioritario. Además, los ME y MTC pueden contratar empresas diversas que proporcionan servicios y productos auxiliares.

Algunos ejemplos de empresas auxiliares que no requieren una licencia de la Comisión incluyen electricistas, plomeros, empresas de limpieza, contratistas, empresas de venta de productos de oficina, servicios de impresión y *marketing*, y servicios financieros y contables, entre muchos otros. Las agencias certificadoras y organizaciones que sirven a Massachusetts se pueden encontrar en [MassCannabisControl.com](#) bajo la sección "Recursos" de la página de [Diversidad de Modelos y Planes de Impacto Positivo](#).



IX. Diversidad en la Construcción de su ME/MTC

Otra estrategia para la diversidad a considerar es involucrar a empresas de construcción diversas para la construcción o renovación del establecimiento. Muchas de estas empresas también están certificadas por la Oficina de Diversidad de Proveedores de Massachusetts.

Las empresas también pueden necesitar contratistas para emplear a comerciantes diversos. Los contratistas generales experimentados posiblemente cuenten con la experiencia para cumplir estos objetivos y demostrar su éxito con nóminas certificadas. El hecho de que un contratista general utilice nóminas certificadas permitirá a un Licenciatario demostrar que un equipo de trabajo diverso fue utilizado para su proyecto, que todos son tratados de forma equitativa en el proyecto, y permite que el Licenciatario comunique esas cifras al momento de la renovación o cuando se completa un proyecto de inversión.

Una hoja de preguntas frecuentes sobre Nóminas Certificadas se encuentra disponible en [MassCannabisControl.com](https://www.masscannabiscontrol.com) bajo la sección "Recursos" de la [página de Diversidad de Modelos y Planes de Impacto Positivo](#).



X. Estrategias, Programas, y Objetivos

Los solicitantes deben ser auténticos, realistas y conscientes al diseñar programas que les permitirán alcanzar y superar los objetivos en materia de diversidad. El DP debe crearse para satisfacer las necesidades del Licenciatario. Los programas deben adaptarse para ajustarse a la cultura empresarial, alcance geográfico y objetivos.

La implementación, la ejecución y el seguimiento constante de los resultados apoyarán y crearán un ascenso social dentro de la industria.

Los solicitantes no deben copiar y pegar objetivos de la guía de la Comisión o de otros DP.

Los siguientes son algunos ejemplos de estrategias y programas que podrían llevar a cabo los objetivos de un DP, impactar a poblaciones diversas y promover la inclusión de poblaciones diversas en la industria del Cannabis:

- Crear programas de capacitación que aumenten el número de personas que califican bajo la demografía mencionada anteriormente en puestos directivos y ejecutivos en el ME y el MTC. Desarrollar programas de capacitación que aumenten los ascensos internos y la capacitación multifuncional para todos los puestos.
- Establecer relaciones con organizaciones específicas que se centren en la diversidad con el fin de proporcionar capacitación sobre diversidad e inclusión y establecer interconexiones para nuevos empleados a lo largo del año.
- Crear un proceso de promoción que emplee principios de equidad para los empleados actuales de acuerdo con las leyes de empleo federales y estatales.
- Crear un plan de comunicación que refuerce la cultura de diversidad, inclusión y respeto entre los empleados, y la conciencia del DP de la organización.
- Encontrar oportunidades específicas de capacitación y desarrollo profesional en la industria y hacer que el acceso esté disponible para todos los empleados.
- Proporcionar capacitación contra el racismo y los prejuicios inconscientes para todos los empleados (especificar los temas, los instructores y sus calificaciones específicas).
- Desarrollar un comité multifuncional y enfocado en la diversidad que implique que los empleados y la administración se reúnan regularmente, enfocarse en los esfuerzos efectivos de selección y conservación de empleados, revisar de los programas en el lugar de trabajo, encuestar a los empleados y evaluar los comentarios para la rendición de cuentas. El plan también puede especificar quién formará parte del Comité.
- Identificar cómo las organizaciones crearán un espacio de trabajo que sea seguro, tolerante, respetuoso, acogedor, cómodo y solidario para trabajar.
- Establecer un equipo diverso de propiedad y liderazgo.
- Ofrecer becas educativas a poblaciones diversas interesadas en el emprendimiento o



ampliar sus oportunidades profesionales en esta nueva industria.

- Proporcionar recorridos de sus establecimientos a los socios de capacitación laboral y organizaciones comunitarias que aumentarán la diversidad de los candidatos para el empleo.
- Crear programas durante todo el año para prácticas, tutorías y pasantías pagas para poblaciones diversas públicas con el objetivo de crear un camino accesible hacia la industria.
- Ofrecer seminarios educativos y programas de capacitación laboral (en persona o virtualmente) en áreas pobladas en gran parte por personas diversas para ayudar a los residentes a ser más conscientes sobre la industria del Cannabis, y los tipos de puestos disponibles y cómo acceder a ellos.
- Proporcionar detalles clave como (i) socios que lo ayudarán a usted y a su programa, (ii) temas previstos para todos los seminarios, (iii) frecuencia y duración de estos seminarios, (iv) número de participantes previstos, (v) esfuerzos de selección dirigidos a su público, y (vi) las diferentes oportunidades de tutoría para los participantes que buscan trabajo.



XI. Desarrollar un Plan con Creatividad/"Ser Innovador"

Además de los componentes requeridos del plan y sus estrategias, programas y objetivos señalados anteriormente, los solicitantes y Licenciarios deben considerar elementos innovadores del DP que puedan ayudar a fomentar un ambiente de trabajo diverso y equitativo.

Estas ideas "innovadoras" podrían incluir variaciones sobre las prácticas recomendadas enumeradas anteriormente, formación especializada, tutoría para empleados clave, actividades de formación de equipo, y otras estrategias que ayudarán a apoyar y conservar la fuerza de trabajo que la organización reunió con tanto esfuerzo. Las empresas deben pensar de forma creativa en alternativas adicionales, como las oportunidades de propiedad de los empleados, donde los miembros del equipo pueden ganar propiedad y control o construir capital financiero en la empresa. Estos elementos innovadores del DP pueden ayudar a la empresa a diferenciarse, atraer nuevos empleados y proporcionar a los empleados actuales oportunidades para el éxito en esta nueva industria.

Con el fin de apoyar y conservar una fuerza laboral diversa, los solicitantes y Licenciarios deben ser creativos a la hora de abordar las barreras que impidan el avance que puedan existir actualmente para los empleados individuales, como el acceso al transporte, los horarios de trabajo flexibles, las oportunidades de trabajo a distancia, y los requisitos educativos, siendo justos con todos los empleados.

Independientemente del número de empleados de la empresa, la Comisión anima a los solicitantes y Licenciarios a considerar soluciones a las barreras a las que se enfrentan los empleados locales o las poblaciones diversas antes de aceptar su oferta de empleo. Al entrevistar a un candidato sólido para un puesto dentro de una organización, el entrevistador debe pedirles que sugieran sus ideas sobre las barreras potenciales que podrían impedir su avance y ofrecer soluciones creativas.



XII. Donaciones

Si el solicitante o el Licenciario tiene la intención de donar dinero, servicios o bienes a una organización, debe haber una conexión identificable entre la donación y el objetivo en materia de diversidad. Por ejemplo, una donación a una organización comunitaria puede respaldar una asociación para brindar a los candidatos para un empleo provenientes de poblaciones diversas oportunidades profesionales en la industria a través de capacitaciones, talleres, prácticas, tutorías y pasantías.

La organización receptora debe proporcionar una carta confirmando que está de acuerdo en recibir los fondos, servicios o bienes, y dar una breve explicación de los esfuerzos que se llevarán a cabo. La organización receptora también debe identificar la población que se beneficiará.



XIII. Mediciones y Datos para Evaluar el Progreso del DP

El propósito de esta sección es brindar a los solicitantes y los Licenciarios una guía para identificar cómo se miden los resultados, y cómo se informan los datos y el progreso. Los solicitantes y Licenciarios son responsables de revelar los parámetros de medición que utilizan para medir el progreso o los logros del DP. También deben brindar un plan detallado para recolectar los datos, que incluya la frecuencia para evaluar el progreso del plan, y las personas que recopilarán y evaluarán los datos.

Los parámetros de medición variarán según los objetivos y programas establecidos del plan. Los parámetros de medición más efectivos dependerán de los objetivos del DP. Los ejemplos de los parámetros de medición que pueden utilizarse incluyen, entre otros, los siguientes:

- Cantidad de personas de los grupos identificados que fueron contratados y conservados después de la emisión de una licencia.
- Ascensos para todos los empleados y la cantidad de ascensos obtenidos por personas de color, mujeres, veteranos, personas con discapacidad, y personas de la comunidad LGBTQ+, y asegurarse de que represente al menos un porcentaje de la cantidad total de ascensos disponibles que sea comparable a la demografía de la Comunidad Anfitriona y del área circundante.
- Cantidad de puestos creados desde el Otorgamiento de Licencia inicial.
- Cantidad de publicaciones y anuncios en publicaciones diversas o generales con documentación acreditativa.
- Cantidad y tipo de sesiones informativas enfocadas en la diversidad celebradas o en las que participaron, con documentación acreditativa, que incluya la duración de los eventos, la cantidad de participantes y la información demográfica sobre los asistentes, si está disponible.
- Cantidad y temas de las capacitaciones realizadas y el número de asistentes de la demografía mencionada anteriormente.
- Resultados de la encuesta de empleados que mide la satisfacción, la moral y el compromiso.
- Tasas de permanencia de todos los empleados y de personas de los grupos identificados.
- Total de pagos efectuados a diversas compañías y porcentaje del total de pagos efectuados a compañías externas.
- Recopilación de información personal brindada de forma voluntaria de cada nuevo empleado. Consultar la tabla de muestra en la siguiente página.



Tabla de Muestra

Demografía y Poblaciones diversas identificadas por la Comisión	Cantidad de empleados	Nivel ejecutivo/ superior	Gerentes de nivel medio	Junta directiva	Empleados de Ventas	Apoyo admin.
Afroamericanos o negros	30	5	5	4	4	12
Hispanos o latinos	30	5	5	5	4	12
Personas de los pueblos indígenas	16	3	4	2	3	4
Personas de la comunidad LGBTQ+.	29	5	5	4	10	5
Personas con discapacidades	28	5	4	4	4	6
Dos o más razas	24	5	5	3	6	5
Veteranos	20	5	4	4	3	4
Blancos	24	5	4	3	7	5
Mujeres	28	5	5	8	4	6
TOTAL	229	43	41	37	45	59



XIV. Actualizaciones y Progreso de los DP durante la Renovación de la Licencia

Todas las entidades que recibieron la aprobación de la Comisión para obtener una Licencia Provisional o una Licencia Final, o que hayan comenzado sus operaciones, deben renovar su licencia anualmente. Durante el proceso de renovación, todos los Licenciarios deben documentar el progreso o los logros hacia su DP, independientemente del estatus de su licencia. El progreso o los logros del DP del Licenciario pueden informarse en la sección "Cumplimiento con el Plan de Diversidad" de la solicitud de renovación. El informe de estatus puede incluir una carta, un correo electrónico, un artículo, o cualquier otro documento acreditativo que muestre el progreso hacia los objetivos establecidos.



XV. Renovación

En el momento de la renovación de su licencia, las entidades con una Licencia Provisional deben documentar su progreso o logros mediante la presentación de los objetivos en los que el Licenciario ha estado trabajando durante el año. Si el progreso o los logros son limitados, o no ha habido ninguno, hacia cualquiera de los objetivos del DP del Licenciario, debe considerar revisar su plan, cronograma y estrategias, y cargar su plan revisado en la sección "Cumplimiento con el Plan de Diversidad" de la solicitud de renovación de licencia.

Si el Licenciario no ha hecho ningún progreso hacia su DP aprobado por la Comisión, debería considerar lo siguiente:

1. Revisar y actualizar su DP previamente aprobado.
2. Actualizar su calendario para abordar el DP una vez que haya recibido la aprobación para comenzar las operaciones. Un Licenciario debe hacer cambios a su plan y tomar nota de esas actualizaciones durante el proceso de renovación.
3. Contactar a las organizaciones identificadas en su DP para asegurarse de que los acuerdos existentes sigan siendo efectivos una vez que su establecimiento comience a funcionar.
4. Si el DP de un Licenciario se centra principalmente en la contratación de una fuerza laboral diversa, pero la demografía de su ubicación dificulta la contratación de dicha fuerza laboral, debería considerar revisar sus números y objetivos, establecer un nuevo calendario, crear nuevas estrategias, y encontrar nuevas organizaciones asociadas para cumplir sus objetivos.



¿Tiene alguna pregunta?

Si tiene más preguntas en relación con esta guía sobre Planes de Diversidad, comuníquese con la Comisión en Commission@CCCMass.com o al (774) 415-0200.

