

Andilana, SL (Grup Andilana)

Reconeixement Respon.cat 2018 atorgat per la **gestió de la diversitat d'origen**



Plantilla 900/1.000
Facturació 50 M€
Activitat Hostaleria i restauració
Pàgina web www.grupandilana.com

DESCRIPCIÓ I TRAJECTÒRIA DE L'EMPRESA

Presentació

L'experiència de més de mig segle en el sector de l'hostaleria permet al Grup Andilana conèixer en profunditat les necessitats de la clientela.

El 1958 Herminia Camós i el seu fill Lluís van inaugurar l'Hostal Vostra Llar a Palamós i el 1992 van fer un salt a Barcelona amb La Fonda. Avui el Grup Andilana disposa de 35 restaurants en diferents ciutats i 6 hotels amb personalitat pròpia: espais càlids i innovació culinària a força de tradició i productes frescos de mercat.

D'aquesta manera es van assentar les bases d'un concepte que suma la bona cuina tradicional a preus assequibles, dins d'un ambient sofisticat, elegant i molt acollidor.

Missió

Oferir als clients la màxima qualitat en el menjar i el servei, en locals amb encant i una decoració i utilatge acurats i, sempre, amb el menor cost possible per al client.

ACTUACIONS EN MATÈRIA DE GESTIÓ DE LA DIVERSITAT D'ORIGEN

Resum de les actuacions de gestió de la diversitat d'origen dins l'empresa

Andilana aplica una política de recursos humans fonamentada en la igualtat efectiva i d'oportunitats de les persones treballadores, amb independència del seu origen.

Premis
respon.cat 2018

Reconeixement de les experiències en Responsabilitat Social a Catalunya

Andilana, SL ha rebut el **Reconeixement Respon.cat 2018** per la gestió de la diversitat d'origen





Des que va iniciar la seva activitat hostalera, Andilana ha perseguit sempre una mateixa fita: una immillorable relació qualitat-preu dels seus productes, una decoració impecable i un servei immillorable. Tot aquest conjunt de factors s'han aconseguit principalment per la intervenció de l'equip humà de l'empresa, integrat per persones de diverses nacionalitats.

A Andilana, les premisses bàsiques de recursos humans són:

- **La formació:** regularment la plantilla rep formació interna i externa, no només en matèries bàsiques com la prevenció de riscos i la manipulació d'aliments, sinó en altres àrees més enriquidores com ara idiomes, atenció a la clientela, noves tècniques de cuina...
- **La promoció interna:** tots els ascensos funcionals dels hotels i restaurants s'intenten cobrir inicialment a través de la promoció interna.
- **Igualtat:** Andilana aposta per la igualtat i no discriminació per raó de sexe, edat, nacionalitat..., tant en el vessant econòmic com en el funcional.
- **Selecció i reclutament de personal:** Andilana col·labora periòdicament amb organitzacions, escoles, fundacions, etc., dedicades a la formació de persones en situació de risc o d'exclusió social, facilitant la realització de pràctiques als restaurants i hotels gestionats per Andilana. Quan sorgeix una oferta de treball, aquests llocs de treball són coberts prioritàriament per aquestes persones en pràctiques, la majoria de les quals són d'origen estranger. Destaca l'estreta col·laboració amb el Casal dels Infants del Raval, que es va iniciar fa aproximadament una dècada i que consisteix en la cessió d'uns dels restaurants perquè els i les alumnes rebin les classes teòriques per part del seu professorat, i després la realització de les pràctiques al mateix restaurant, convivint amb la plantilla pròpia del restaurant, tot i que sempre supervisats pel professorat.



Nombre/proporció de treballadors/es d'origen immigrant a l'empresa

El 70% de la plantilla és d'origen estranger. D'aquest percentatge, el 35% provenen de les Filipines i la resta tenen orígens molt diversos: Pakistan, Marroc, Xina, Argentina, Bolívia, Equador, República Dominicana, Senegal, Ucraïna, Rússia, Bangladesh...

Cal remarcar que aquestes persones també formen part dels equips gerencials. En aquest sentit el 60% de les persones directores són estrangeres i el 75% dels caps de cuina també.

Amb la col·laboració de: Amb el suport de:



Iniciativa empresarial per al desenvolupament de la responsabilitat social a Catalunya

Any d'inici de la línia d'actuació i motivació inicial de la política de gestió de la diversitat d'origen

Des de l'inici, i sobretot, a partir de l'any 1992 amb l'expansió a Barcelona, l'empresa Andilana es va caracteritzar per establir una igualtat efectiva salarial i de llocs de treball: aquesta integració queda reflectida no només en el nombre de persones treballadores de diversos orígens, sinó també en l'elevat nombre d'aquests que formen part dels organigrames directius dels restaurants i hotels.

Des del primer negoci hotelier a Palamós, l'empresa va incorporar laboralment un notable nombre de persones nouvingudes, en gran part filipins, colònia que ha estat sempre molt vinculada a Andilana a causa principalment que fa molt anys es va iniciar l'explotació d'un hotel a les Filipines.

Amb el creixement a Barcelona i posteriorment a Madrid i a diversos llocs de les comarques gironines, sempre s'ha col·laborat amb diferents col·lectius per aconseguir l'obtenció de permisos de treball en origen. Destaca l'any 2005, en què es van tramitar més de 50 regularitzacions de permisos de residència amb la finalitat d'ajudar diferents persones a obtenir un permís de treball que facilités el seu accés al món laboral.

Durant els darrers anys, la política d'integració absoluta de persones d'origen estranger ha continuat sent la base de la política de recursos humans de l'empresa i es col·labora amb diferents associacions i fundacions destinades a la reinserció social de diferents col·lectius com, per exemple, el Casal dels Infants, la Fundació Surt o la Fundació Mujeres Pa'Lante. Més d'un 25% de l'alumnat d'aquestes fundacions que realitzen pràctiques a les empreses gestionades per Andilana, s'incorporen posteriorment a la plantilla.

Les persones de l'equip d'Andilana, amb independència del seu origen, són tractats de forma igualitària, i integren el que anomenen la Família Andilana.

