

# GUIA PRÀCTICA PER A PIMES

BONES PRÀCTIQUES EN  
RSE DES DE LA PERSPECTIVA  
DE GÈNERE



Amb el suport de:

 Generalitat de Catalunya  
Institut Català de les Dones



# PRESENTACIÓ

Les empreses han de ser rendibles i no convertir-se en obres de beneficència. Però també han de ser proactives i responsables amb l'impacte que suposa la seva activitat en la societat. La Comissió Europea defineix la responsabilitat social empresarial com la integració de les preocupacions socials i mediambientals en les operacions comercials de les empreses i les relacions amb els seus interlocutors. Al nostre país, se la defineix com a model innovador de gestió i organització basat en criteris responsables a nivell econòmic, social i ambiental, orientat a incrementar la productivitat de les empreses, fomentar el desenvolupament sostenible i contribuir a fer una societat millor.

Malgrat que les pimes no estan obligades per llei a seguir un protocol en responsabilitat social empresarial, i menys encara amb perspectiva de gènere, cada vegada són més les que fomenten uns valors ètics basats en l'equilibri entre el creixement econòmic i el benestar social i aprofitament dels recursos naturals i mediambientals de forma sostenible i amb equitat. I la Fundació PIMEC treballa per ajudar aquestes pimes a aconseguir aquest objectiu.

Aplicar mesures de responsabilitat social empresarial des de la perspectiva de gènere aporta valor a les pimes, però moltes vegades no s'és conscient i malgrat que es fan accions relacionades de manera espontània i natural no es defineixen com a tal. I aquesta guia vol ser això: una eina pràctica de suport a les pimes perquè valorin el seu grau de responsabilitat i analitzin quines mesures serien les més apropiades segons les seves necessitats i possibilitats.

Agraïm la participació de totes les persones expertes en cada un dels àmbits, agents socials, personal d'administracions públiques, persones empresàries i autònomes, que de forma grupal o a nivell individual han aportat els seus coneixements per al desenvolupament d'aquesta guia.

Esperem que hi puguis trobar aquelles accions a implantar de forma natural en la teva realitat i que la responsabilitat social empresarial sigui un fet més que una paraula. Estem a la teva disposició! Aquesta acció està subvencionada per l'Institut Català de les Dones de la Generalitat de Catalunya, dins del projecte "Dones de Valor, empreses solidàries".

Joaquim Llimona  
President de la Fundació PIMEC





# INTRODUCCIÓ

## RESPONSABILITAT SOCIAL I PERSPECTIVA DE GÈNERE

La guia que et presentem a continuació vol ser una eina pràctica destinada a aquelles pimes que volen aportar el seu granet de sorra per ser socialment responsables des d'una perspectiva de gènere. No es tracta de fer grans accions, sinó de petites mesures que t'ajudin a equilibrar el teu rendiment econòmic com a empresa amb el benestar social i la sostenibilitat ambiental. La sensibilitat de retornar a la societat el que en el seu dia et va oferir...

### I QUÈ HI TROBARÀS?

1. Petit qüestionari per tenir un primer posicionament de l'empresa en relació amb aquest tema. Estructurat en 4 blocs temàtics en funció de la seva repercussió en la responsabilitat social, econòmica i de sostenibilitat ambiental. I són segons la seva representativitat:

#### **BLOC: COMUNICACIÓ.**

Per la seva transversalitat en l'organització i com a eina que dóna suport a la difusió de bones pràctiques en responsabilitat social des de la perspectiva de gènere.

#### **BLOC: CONDICIONS DE TREBALL.**

Per ser equitatius i transparents en l'àmbit de la gestió i de la relació de l'empresa amb el seu entorn i específicament amb les persones que la integren.

#### **BLOC: DISTRIBUCIÓ DEL TEMPS.**

Per contribuir a l'equitat social i augmentar el sentiment de pertinença a l'organització (satisfer les necessitats del present sense comprometre les necessitats de les futures generacions).

#### **BLOC: PREVENCIÓ DE LA SALUT I BENESTAR EN EL TREBALL.**

Per preveure els riscos i reduir la sinistralitat laboral.

2. Accions diferenciades per cada un dels blocs temàtics seleccionats, complementada amb una definició conceptual i una frase inicial "visionària".

3. Passos a tenir en compte per implementar mesures de responsabilitat social amb perspectiva de gènere en les pimes.

# QÜESTIONARI

La teva empresa és socialment responsable des de la perspectiva de gènere?

<b>BLOC: COMUNICACIÓ</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Es fa servir una redacció amb formes neutres per definir els llocs de treball i l'organigrama de l'empresa?		
Es difonen de forma equitativa les imatges de dones i homes en els materials corporatius de l'empresa?		
S'eviten els estereotips i les discriminacions de gènere dins de les accions comunicatives de l'empresa?		
S'aplica un llenguatge igualitari en els protocols de comunicació interns i externs?		

<b>BLOC: CONDICIONS DE TREBALL</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Hi ha una retribució basada en igual salari per treball d'igual valor?		
Es fan accions en pro de la igualtat consensuades i pactades amb la representació de les persones treballadores si n'hi ha i en cas que no consensuades amb tot el personal?		
S'eliminen preguntes sobre situació personal i familiar en els processos de selecció?		
Hi ha un salari emocional retribuït destinat a incentius, assegurança mèdica, pla de pensions, participació en els beneficis,...?		

<b>BLOC: DISTRIBUCIÓ DEL TEMPS</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
L'empresa aplica equitativament mesures com jornades continuades, retribució flexible, flexibilitat d'entrada i sortida, borses horàries, reducció del temps de dinar, sistemes d'horaris flexibles, rotació de llocs de treball i polivalència funcional,...?		
Es dóna la possibilitat de jornada laboral que faciliti treballar per objectius i no tan sols per presencialitat tant per a homes com per a dones?		
Es possibilita la flexibilitat horària per assistir a formació interna o externa?		
Les persones treballadores disposen de serveis interns o externs d'atenció propers a l'empresa o en la mateixa empresa?		

<b>BLOC: PREVENCIÓ DE LA SALUT I BENESTAR EN EL TREBALL</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
Se segueix el protocol d'actuació per a casos d'assetjament?		
Es porta a la pràctica la valoració dels factors psicosocials que poden manifestar-se en l'avaluació específica dels llocs de treball mitjançant reconeixements mèdics diferenciats per sexe?		
L'empresa té adaptats el lloc i les eines de treball a la normativa per preveure riscos mecànics i ergonòmics i d'exposició a agents físics, químics,...?		
L'empresa aplica el protocol específic de prevenció de riscos laborals per a dones embarassades o en període de lactància?		

## RESULTAT OBTINGUT:

Suma tots els Sí de cada un dels blocs per separat i troba la teva resposta.



### Totes les respostes del bloc són afirmatives:

**Felicitats! Enhorabona!** Ets una empresa que promou la responsabilitat social amb perspectiva de gènere i aportes el teu granet de sorra per fer-ho. Vols anar més enllà? Pots fer-ho. Pensa en mesures que no estiguis portant a terme i que t'ajudin a avançar encara més. Mira les accions que hem preparat per a tu en aquesta eina.



### Entre 2 i 1 respostes del bloc afirmatives:

**Eiiii, estàs en línia!!!** Tan sols et falta un pas més per ser responsable socialment amb perspectiva de gènere. Fas algunes accions que no ets conscient que ja ho són, i d'altres que falten i que segur que pots aplicar a la teva empresa. T'ajudem? Mira les accions que et proposem i veuràs que hi ha una varietat de possibilitats per incorporar al teu dia a dia. Endavant!



### Totes respostes del bloc són negatives:

**No pots dir que ets socialment responsable** dins d'aquest eix, però encara hi ets a temps! Pots començar per petites accions que s'adaptin a la teva realitat. Mira el que et proposem i veuràs que no és complicat. Tu pots!!!!

# EINA PER A PIMES

## RESPONSABILITAT SOCIAL I PERSPECTIVA DE GÈNERE

La relació d'accions que es presenten a continuació són propostes que les pimes poden implantar per afavorir la igualtat d'oportunitats a la vostra empresa. Per al seu desenvolupament s'ha mantingut l'estructura per blocs i el llistat facilitat no segueix un ordre jeràrquic d'importància.

Cada bloc consta d'una frase inicial, que vol situar el concepte dins de la perspectiva de gènere, d'una definició objectiva i consensuada amb persones expertes en cada bloc temàtic, i de les accions a implantar i adaptades a les pimes.

La idea és treballar aquesta eina transversalment, analitzant quines accions són les més adients per a la teva empresa des de la perspectiva de gènere. Implementar un protocol d'actuació facilita la feina, però ha de ser comunicat, tant internament com externament a l'organització, a més de fer un seguiment posterior que valori el grau d'èxit i rigor assolit i la possibilitat de millora continua.

Som-hi! La responsabilitat social amb perspectiva de gènere ha de ser una contribució activa i voluntària a la millora social, econòmica i ambiental per part de les empreses i de la societat en general. Decisions petites poden fer un món amb més oportunitats, més equitatiu i més transparent. És a les teves mans!



# COMUNICACIÓ

“Quan canviem la forma com ens comuniquem, canviem la societat”.

*Clay Shirky, comunicador (Nova York)*

## DEFINICIÓ

Conjunt de mesures destinades a garantir la visibilitat de la diversitat sexual i de gènere a través de tots els llenguatges (verbal, no verbal, simbòlic,...) utilitzats en les accions de comunicació interna i externa de l'empresa per tal d'assegurar la representativitat de totes les persones, més enllà dels límits físics i tenint en compte tota la plantilla i totes les persones externes implicades en l'organització.

## ACCIONS

<b>Conceptes i continguts</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Eliminació de missatges que continguin elements sexistes o reproduïxin estereotips de gènere en els materials de comunicació.</li><li>• Regals i articles de promoció de l'empresa adequats per a dones i homes indistintament.</li></ul>
<b>Llenguatge verbal (oral i escrit)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Utilització d'un llenguatge inclusiu que NO assumeixi el gènere masculí com a sinònim de “tothom” en la redacció de la documentació interna i externa, l'atenció a la clientela, les presentacions orals,...</li><li>• Utilització de denominacions neutres i no sexistes en la descripció d'àrees, departaments, categories, grups, competències professionals, llocs de treball,...</li><li>• Proporció equitativa de veus masculines i femenines en les locucions i missatges gravats.</li></ul>
<b>Llenguatge visual (fotografies, dibuixos, icones)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Presència igualitària d'homes i dones en les imatges utilitzades en els materials de comunicació.</li><li>• Representació d'homes i dones en rols diferents als tradicionals.</li><li>• Equiparació del protagonisme gràfic d'homes i dones per tal que no hi hagi diferència en la mida i/o jerarquia de les imatges.</li><li>• Visibilització de la diversitat sexual i de gènere en els materials de comunicació.</li></ul>

## CONDICIONS DE TREBALL

“Aconseguir que dones i homes formin part de la plantilla de tots els departaments i llocs de treball sense especialitzacions per raó de gènere”.

*Eurofound – Fundació Europea per la Millora de les Condicions de Vida i del Treball*

### DEFINICIÓ

Conjunt de mesures destinades a garantir la igualtat efectiva, i per tant a suprimir qualsevol tipus de discriminació, en l'accés i la permanència en el lloc de treball, la promoció en la direcció d'empreses d'homes i dones, i en el desenvolupament de la seva carrera laboral i professional.

### ACCIONS

<b>Formació</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Difusió de les activitats de formació entre les persones treballadores amb permisos, baixes, excedències,...</li><li>• Flexibilitat en els horaris laborals per assistir a les activitats de formació.</li><li>• Organització de formació en horari laboral (totalment o parcialment).</li><li>• Organització de formació a distància.</li><li>• Participació equilibrada d'homes i dones en les activitats de formació.</li><li>• Elaboració d'un pla de formació per categories i amb pressupost assignat.</li></ul>
<b>Remuneració i salari</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valoració prioritària de la productivitat i l'assoliment d'objectius enfront de la presència en el lloc de treball.</li><li>• Definició d'un sistema de remuneració i una estructura salarial que vetlli per un igual salari per un treball d'igual valor.</li><li>• Existència d'una valoració dels llocs de treball en funció de les tasques realitzades i el nivell de responsabilitat.</li><li>• Inclusió de beneficis socials en el sistema de remuneració: assegurances mèdiques o de vida, ajudes per a educació de fills o filles, ajudes per a formació,...</li><li>• Transparència en l'estructura salarial i en la política retributiva de l'empresa, incloent-hi la definició i les condicions de tots els elements, plusos o complements de sector o empresa.</li></ul>
<b>Selecció i promoció</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valoració de les capacitats personals i professionals i dels requisits del lloc de treball per seleccionar o promocionar la persona més adequada al lloc de treball independentment del sexe.</li><li>• Utilització de tècniques de selecció i promoció neutres i que ometin la informació personal.</li><li>• Existència d'un protocol de selecció/promoció de personal amb criteris clars, objectius i transparents.</li><li>• Proporció equilibrada entre homes i dones en la contractació indefinida i/o eventual, en les jornades a temps complet o parcial, en l'assignació d'horaris,...</li><li>• Presència equilibrada d'homes i dones en els diferents llocs de treball, departaments i categories de l'empresa.</li><li>• Presència equilibrada d'homes i dones en llocs directius i de responsabilitat de l'empresa.</li></ul>

# DISTRIBUCIÓ DEL TEMPS

“Per entendre quin és l’origen de la nova percepció del temps, dels seus usos i de la seva gestió, i la creixent necessitat d’uns horaris racionals cal orientar el focus cap als canvis socials, econòmics, demogràfics i ideològics de la història més recent”.

*Informe gestió del temps 2015, CTESC*

## DEFINICIÓ

Conjunt de mesures destinades a ordenar d’una manera més flexible i racional el temps de treball per tal que les persones treballadores puguin compaginar la seva vida personal i laboral de forma consensuada entre els seus propis interessos i els de l’empresa.

## ACCIONS

### Organització del temps

- Adaptació i distribució de diferents tipus de jornada: continuada, comprimida, compactada, intensiva una part de l’any,...
- Reducció del temps destinat a la pausa per dinar
- Adaptació i distribució d’horaris diferenciats segons els dies de la setmana i en funció de la demanda, tenint en compte les necessitats de l’empresa i de les persones treballadores.
- Horari flexible amb compensació setmanal o mensual (banc d’hores).
- Flexibilitat en l’hora d’entrada i sortida compensable per setmanes o mesos, amb algunes hores fixes de presència per a tothom.
- Reducció de les hores extraordinàries i de les prolongacions de jornada no pactades.
- Compensació de les prolongacions de jornada i hores extraordinàries per temps de descans amb possibilitat de compactació en jornades completes.
- Dies/hores de lliure disposició o assumptes propis.
- Flexibilitat en les vacances en funció de les necessitats personals de la plantilla.
- Possibilitat de permisos laborals per a homes i dones de forma equitativa.
- Rotació de torns de treball, llocs de treball i polivalència funcional
- Teletreball parcial o combinat.
- Millora en l’accessibilitat al lloc de treball: horaris laborals adequats als horaris del transport públic.
- Gestió de la plantilla segons el volum de feina en determinades èpoques de l’any (contractes per durada determinada a temps parcial o complet independentment del sexe de la persona contractada).

## ACCIONS

<b>Gestió del temps</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gestió eficient de les reunions: hora d'inici i finalització, ordre del dia, realització en horaris adequats per a totes les persones treballadores, ús de videoconferència,...</li><li>• Limitar la durada de les reunions (màxim 2 hores).</li><li>• Diferenciació entre tasques urgents i importants i establiment de mesures per prevenir feines urgents a última hora.</li><li>• Aplicació de mesures de gestió de les interrupcions (per exemple, trucades).</li><li>• Gestió adequada de les noves tecnologies per no interferir en la vida personal de les persones treballadores i en el seu temps privat.</li></ul>
<b>Serveis a les persones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Informació sobre serveis d'atenció a persones dependents propers al lloc de treball.</li><li>• Informació i/o convenis amb serveis a les persones propers al lloc de treball (esports, assessorament personal, familiar, legal, fiscal, financer,...).</li><li>• Adequació d'un espai de menjador equipat.</li><li>• Oferta de tiquets menjador</li></ul>
<b>Pactes i negociació</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Preferència per triar horaris, torns, vacances,... per a les persones treballadores amb necessitats de conciliació independentment del sexe.</li><li>• Possibilitat d'obtenir permisos sense sou, excedències, reducció de jornada,... més enllà dels supòsits previstos per la normativa.</li><li>• Consens a nivell col·lectiu respecte de la distribució del temps de treball, ja que afecta totes les persones treballadores independentment del sexe.</li><li>• Possibilitat de disposar de les mateixes mesures de flexibilitat del temps de treball per a tot el personal, independentment del sexe i de les situacions extralaborals.</li><li>• Garantia que l'ús d'opcions de flexibilitat del temps de treball no perjudicarà el desenvolupament de la carrera professional de les persones treballadores.</li><li>• Incorporació en el concepte de conciliació, i en les mesures que se'n derivin, no solament de la cura dels fills i filles sinó també de la cura de les persones en situacions de dependència en un sentit més ampli (persones grans, amb discapacitat,..) i altres situacions personals.</li></ul>

# PREVENCIÓ DE LA SALUT I BENESTAR EN EL TREBALL

“Manera de viure autònoma, solidària i joiosa. Èxit del més alt nivell de benestar físic, mental, social i de capacitat de funcionament que permeten els factors socials en què viuen immersos l’individu i la col·lectivitat”.

*X Congrés de Metges i Biòlegs en Llengua Catalana (1976).*

## DEFINICIÓ

Conjunt de mesures destinades a prevenir riscos físics, psicològics i de relació social en el lloc de treball, i que consisteixen principalment en un ambient i unes condicions de treball adequats a les persones treballadores.

## ACCIONS

<b>Organització del temps</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Realització de reconeixements mèdics amb perspectiva de gènere, tenint en compte les malalties específiques de cada sexe.</li><li>• Informació a les persones treballadores sobre els riscos laborals diferents en funció del sexe.</li><li>• Detecció, prevenció i avaluació dels riscos laborals tenint en compte les especificitats dels dos sexes.</li><li>• Aplicació de mesures específiques correctores dels riscos laborals existents per a dones embarassades o en període de lactància.</li></ul>
<b>Remuneració i salari</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promoció de la igualtat de condicions laborals entre homes i dones.</li><li>• Aplicació de mesures de gestió i distribució racional del temps de treball.</li><li>• Promoció del treball en equip i del sentiment de pertinença al grup.</li><li>• Equilibri entre volum de feina i temps de treball.</li><li>• Desenvolupament d’habilitats i coneixements (innovació, creativitat, autonomia, iniciativa).</li><li>• Planificació de tasques repetitives i monòtones, i augment de la varietat i rotació de tasques.</li><li>• Respecte per les persones treballadores tant a nivell personal com professional i per les seves necessitats i situacions extralaborals.</li></ul>

## ACCIONS

<b>Gestió del temps</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Disseny adequat de llocs de treball, equipaments, eines, equips de protecció individual i roba tenint en compte les diferències físiques entre homes i dones.</li><li>• Organització correcta de les tasques (ritmes, rotacions i pauses).</li><li>• Formació en hàbits posturals a la feina i en la realització d'exercicis físics de reequilibració de la musculatura afectada per les tasques realitzades.</li></ul>
<b>Serveis a les persones</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificació, mesura i valoració dels agents químics, físics i biològics existents en les zones de treball.</li><li>• Aplicació de mesures de control que tinguin en compte els efectes diferents que pot tenir l'exposició a aquests agents en homes i dones.</li><li>• Realització de reconeixements mèdics específics per cada tipus d'exposició i tenint en compte el sexe, edat i estat de la persona treballadora exposada.</li></ul>
<b>Pactes i negociació</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promoció i divulgació dels principis bàsics de tracte entre les persones tenint en compte el sexe i les llibertats individuals de cada persona treballadora, promovent el respecte com a element fonamental en les relacions personals, mitjançant tallers, xerrades de sensibilització,...</li><li>• Tolerància zero davant de situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe en l'àmbit laboral.</li></ul>

# COM EXECUTAR AQUESTES MESURES?

## PASSOS A TENIR EN COMPTE PER IMPLEMENTAR RSE A LES PIMES

La responsabilitat social no consisteix a implementar accions perquè sí, de manera puntual i espontània, sinó que al darrere hi ha d'haver un compromís entre el que ets i el que vols ser com a empresa. I això vol dir que es necessita un PLA D'ACTUACIÓ que expliciti: on ets, on vols anar, què faràs i com ho faràs.

### **NECESSITES UN PLA!**

Les mesures donades són propostes del que pots fer. Tria les més adients en funció de les teves necessitats, com a empresa i com a persona treballadora, i de les possibilitats reals i recursos disponibles! No és qüestió de fer-ho tot al mateix temps. Pots seleccionar un bloc o fer els 4 alhora. Tu decideixes la teva responsabilitat social amb perspectiva de gènere!

El PLA ha de ser un document escrit, una guia modificable i adaptable en funció dels resultats que obtinguis, elaborada de manera conjunta i consensuada amb les persones treballadores de la teva empresa o amb la seva representació si n'hi ha.

### **PASSOS A SEGUIR PER ELABORAR EL PLA!**

1. Anàlisi de la situació de l'empresa en relació amb l'àmbit que vols millorar, amb la finalitat de definir el punt de partida i el d'arribada, i els teus objectius.

Pots fer servir el qüestionari d'aquesta guia, altres eines que han desenvolupat diferents institucions i, sobretot, la teva percepció i la de les persones que treballen a l'empresa, directament o a través de la seva representació si n'hi ha.

2. Disseny de les accions necessàries per assolir els teus objectius, en funció de les necessitats detectades en la fase d'anàlisi.

Tria les accions segons les característiques de la teva empresa i de la teva plantilla a partir de les propostes recollides en aquesta guia.

3. Implementació de les accions, planificant-les en un calendari que reflecteixi les teves prioritats al llarg del temps.

Si ho tens clar, pots establir actuacions a curt termini (fins a sis mesos), a mig termini (de sis mesos a un any) i a llarg termini (d'un a dos anys).

4. Informació a les persones treballadores del contingut del PLA, amb la finalitat d'impli-car-les activament en el seu desenvolupament.

No oblidis el teu entorn! Informa'l sobre què és el que estàs fent a través dels teus ca-nals de comunicació habituals (especialment a través de web i de xarxes socials).

Es recomana que designis una persona encarregada de vetllar per la adequada imple-mentació del PLA i que al mateix temps pugui recollir tots els suggeriments, opinions, idees, queixes,... que sorgeixin al llarg del procés.

5. Seguiment i avaluació del PLA. Cada sis mesos fes una revisió de les accions que esti-guis implementant i analitza els resultats obtinguts amb la finalitat de valorar si les ac-tuacions són les adequades o cal modificar-les o fer-ne de noves. L'objectiu és la millora contínua!

Com en la fase d'anàlisi, ho pots fer mitjançant un qüestionari relacionat amb les ac-cions implementades o amb reunions amb les persones que treballen a l'empresa o amb la seva representació si n'hi ha.



# COMENCEM? ÀNIMS I ENDAVANT!

*Un granet de sorra per si sol és petit, però amb la resta de granets fa un paisatge impressionant!*



**Per saber-ne més:**

TRUCA'NS I T'AJUDAREM A SER  
SOCIALMENT RESPONSABLE  
des de la perspectiva de gènere!

Tel. 93 4964500  
secretaria@fundaciopimec.org

**fundaciopimec.org**

