

## Índex

1. **Introducció**
2. **Presentació**
3. **Univers d'estudi**
  - 3.1. Resultats generals
  - 3.2. Resultats segmentats

**Criteri 1:** Implicació de la direcció en la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats. Política i estratègia en l'organització.

**Criteri 2:** Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social amb una perspectiva de gènere.

**Criteri 3:** Igualtat en l'accés i la valoració dels llocs de treball.

**Criteri 4:** Promoció de les dones en càrrecs de responsabilitat.

**Criteri 5:** Prevenció de l'assetjament sexual i moral.

**Criteri 6:** Millora de competències per a la igualtat d'oportunitats.

**Criteri 7:** Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

**Criteri 8:** Comunicació i llenguatge no sexista.

Els plans d'acció
4. **Exemples de bones pràctiques**

**Criteri 1:** Implicació de la direcció en la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats. Política i estratègia en l'organització.

**Criteri 2:** Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social amb una perspectiva de gènere.

**Criteri 3:** Igualtat en l'accés i la valoració dels llocs de treball.

**Criteri 4:** Promoció de les dones en càrrecs de responsabilitat.

**Criteri 5:** Prevenció de l'assetjament sexual i moral.

**Criteri 6:** Millora de competències per a la igualtat d'oportunitats.

**Criteri 7:** Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

**Criteri 8:** Comunicació i llenguatge no sexista.
5. **Síntesi i valoració**

## 1 INTRODUCCIÓ

El projecte “**Plans d’Igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona**” pretén sensibilitzar les organitzacions del nostre entorn en la necessitat d’aplicar criteris ètics i de responsabilitat social a la seva gestió interna i externa.

Un aspecte molt important d’aquesta nova gestió ètica és eradicar les discriminacions envers les dones que sovint es produeixen al món laboral com són les diferències salarials, l’escassa representació als llocs de direcció, les dificultats de conciliació de la vida personal i laboral, entre d’altres.

En el marc de les activitats del programa s’han realitzat seminaris interns i jornades de sensibilització i formació que han conduït a l’elaboració d’alguns documents que creiem d’interès per a les organitzacions en general.

A la primera fase del projecte, i comptant amb la participació activa d’una quinzena d’empreses pioneres adherides a aquest, es va elaborar la **Guia de criteris ètics per a la igualtat d’oportunitats** amb l’objectiu de pautar les pràctiques en les quals emmarcàvem la igualtat d’oportunitats entre homes i dones a l’àmbit laboral.

A la segona fase, la guia va servir d’instrument base per al disseny d’un qüestionari d’autovaloració per a les empreses, el **Protocol per a l’elaboració d’un pla d’actuació per a la gestió ètica i la igualtat d’oportunitats**, confeccionat amb la col·laboració de les empreses adherides al projecte.

El document que us presentem avui és el resultat del treball realitzat per una trentena d’empreses participants del projecte i que han fet l’esforç de portar a la pràctica el protocol i de desenvolupar-lo a les seves organitzacions. El fruit de la seva recollida i anàlisi conformen els continguts que ara teniu a les mans.

La informació que conté aquest “**Recull de Bones Pràctiques**”, s’extrau, per tant, de les respostes al qüestionari d’autovaloració que han donat les persones o equips responsables de la gestió ètica dins de cada organització participant al projecte.

L’objectiu principal del document que teniu a les mans és visualitzar pràctiques de gestió ètica i igualtat d’oportunitats de manera que, fent-se públiques, generin noves idees i serveixin com a model per a moltes altres entitats que vulguin sumar-se al projecte de canvi en les seves organitzacions.

Una vegada més hem de reiterar el nostre agraïment a les empreses participants perquè ha estat l'esforç, el talent i la motivació dels seus professionals, dones i homes, els qui han aconseguit fer cristal·litzar aquest treball comú a partir de la interacció mútua que el projecte ha propiciat. Entitats de característiques ben diverses pel que fa al nombre de personal contractat, el sector d'activitat o el perfil empresarial, han trobat punts en comú, han intercanviat idees i han suggerit aspectes innovadors que ara us presentem amb la intenció d'aconseguir la igualtat d'oportunitats a les empreses entre homes i dones que la nostra ciutat i la nostra ciutadania reclamen per tal d'aconseguir generar una veritable ètica empresarial.

## 2 PRESENTACIÓ DELS RESULTATS

Els resultats del “**Recull de Bones Pràctiques**” es presenten en dues parts clarament diferenciades.

En primer lloc, es presenten els resultats de l’anàlisi dels protocols o qüestionaris d’avaluació de les empreses adherides en la primera i segona fase del projecte. Dins d’aquesta part, el document s’estructura de la següent forma:

**Univers d’estudi.** El primer capítol correspon a l’anàlisi de les dades censals de les empreses: nombre de personal contractat, branca d’activitat, etc. Aquestes dades sempre són treballades percentualment i preservant el seu anonimat, amb l’objectiu de disposar d’una informació bàsica que emmarqui les dades que recull la resta del manual.

**Resultats dels 8 criteris.** Igual que a l’apartat anterior, preserven la confidencialitat de les dades corresponents a cada empresa i analitzen les respostes de les empreses adherides als criteris del protocol. Són:

1. Implicació de la direcció en la gestió ètica i la igualtat d’oportunitats. Política i estratègia en l’organització.
2. Polítiques d’impacte a la societat i de responsabilitat social amb una perspectiva de gènere.
3. Igualtat en l’accés i la valoració dels llocs de treball.
4. Promoció de les dones en càrrecs de responsabilitat.
5. Prevenició de l’assetjament sexual i moral.
6. Millora de competències per a la igualtat d’oportunitats.
7. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
8. Comunicació i llenguatge no sexista.

Cada criteri presenta els resultats de la següent manera:

A. Resultats:

- **Estat de la qüestió:** s’exposa de forma gràfica la proporció d’empreses que han valorat cada pregunta dins la seva organització, com a punt fort, com a àrea de millora, bé que consideren que “no procedeix” aquella qüestió a la seva empresa, o que no contesten.
- **Accions concretes:** què desenvolupen les empreses per avançar en aspectes referents a la pregunta.

- B. Anàlisi del criteri.
- C. Valoració global del criteri.
- D. Anècdota.

Tancant aquesta primera part, es presenta un breu resum dels plans d'acció que les empreses han decidit treballar per tal de fer realitat l'objectiu d'avançar en la igualtat d'oportunitats entre homes i dones dins l'àmbit laboral.

La segona part exemplifica i visualitza les bones pràctiques. Recull exemples de documents, pràctiques reals de les empreses adherides al projecte pel que fa a l'evolució de cadascun dels 8 criteris anomenats, ara sí amb els noms i logos de les empreses.

La finalitat és servir de guia a d'altres organitzacions interessades en avançar en la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats.

Finalment, el darrer capítol correspon a la síntesi i valoració que pretén fer un recull de les idees clau a l'hora que valora els resultats analitzats.

### 3 UNIVERS D'ESTUDI

Aquest tercer apartat correspon a la descripció de l'univers d'estudi. Parteix del recull i anàlisi de les següents dades de les empreses:

- Any de fundació de la companyia.
- Dimensió de les empreses: nombre de persones que hi treballen.
- Branca d'activitat (segons la classificació catalana d'activitats econòmiques CCAE).
- Modalitat de contractació de la plantilla: nombre de contractes indefinits i nombre de temporals en total, i segmentats per sexes.
- Ús dels contractes a temps parcial en total i distribuïts per sexes.
- Composició de l'estructura jeràrquica: nombre de càrrecs directius, de càrrecs mitjans i de treballador(e)s de base en total i per sexes.

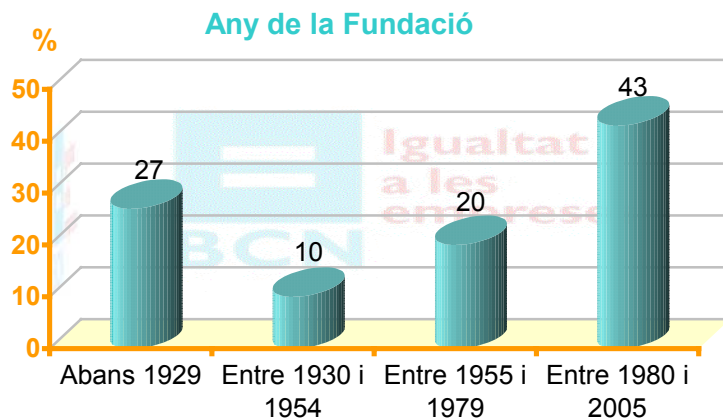
S'ha d'assenyalar que la mostra d'empreses que formen part del projecte "**Plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona**" i que conforma l'univers d'estudi, no pretén ser representativa del conjunt del teixit productiu. S'han procurat comparar les dades obtingudes amb les d'organismes oficials, quan se n'han trobat (Enquesta de població activa, dades del Departament de Treball i Indústria, Institut Català d'Estadística, etc.).

#### 3.1. Resultats generals

##### 3.1.1. Any de la fundació de les empreses

Iniciant l'anàlisi per l'any actual de publicació d'aquest estudi, és a dir, el 2005 i atenent a l'any de fundació de les empreses, s'han establert trams de 25 anys cadascun, constituint 4 períodes successius.

Un primer tram, recull les empreses més joves, creades entre el 1980 i el 2005. Un segon bloc el constitueixen les empreses fundades entre el 1979 i el 1955. Un tercer el configuren les empreses creades entre els anys 1930 i 1954. I, finalment, el quart segment el conformen les empreses creades abans de l'any 1929.

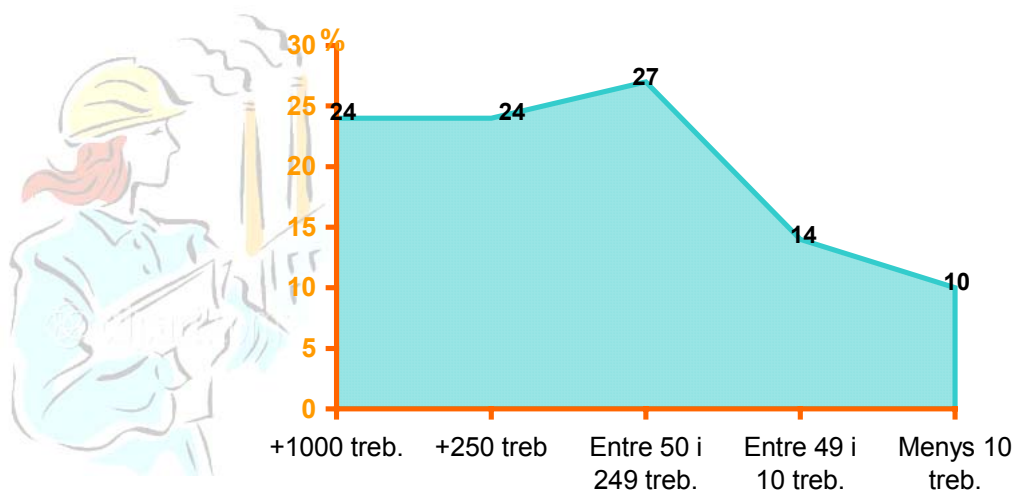


Els resultats són els següents:

Gairebé la meitat de les empreses participants al projecte han estat creades amb posterioritat a l'any 1980. Cal ressaltar la participació d'una empresa creada al segle XXI adherida al projecte quasi des del seu naixement.

Amb anterioritat a l'any 1955, ja s'havien creat més d'una tercera part de les empreses participants. I més d'una quarta part ja estaven al mercat abans del 1930. L'empresa més antiga ja ha viscut en tres segles diferents: va ser fundada l'any 1885.

### 3.1.2. Dimensió de les empreses



Els intervals han estat definits atenent a la Recomanació de la Comissió Europea (DOCE núm. L107/4, de 30 d'abril de 1996).

Les empreses adherides tenen les següents dimensions:

1. Vora una quarta part del total, el 24% la componen empreses que ocupen a més de 1.000 treballador(e)s.
2. En la mateixa proporció, el 24%, estan representades a la mostra empreses d'entre 250 i 1000 treballador(e)s.
3. El nombre relatiu més elevat, el 27%, està conformat per empreses denominades mitjanes, d'entre 50 i 249 treballador(e)s.
4. Finalment, entre les empreses petites, de menys de 49 treballador(e)s i les "micro", que ocupen menys de 10 persones, sumen vora una quarta part de la població.

Un element a considerar a l'hora de fer el recompte, és l'existència d'algunes empreses micro adherides de bon inici, que, per raons diverses, no han continuat en el projecte.

### 3.1.3 Branca d'activitat i persones en plantilla

Branques d'activitat	% empreses	% de persones en plantilla
Comerç	23 %	33 %
Indústria manufacturera	23 %	30 %
Serveis a empreses	23 %	2 %
Organismes extraterritorials	13 %	7 %
Transport	6 %	24 %
Educació	6 %	2 %
Serveis socials	3 %	1 %
Hosteleria	3 %	1 %
	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Branca d'activitat (segons CCAE –classificació catalana activitats econòmiques-94 1 dígit).  
Selecció de les branques on hi ha empreses representades



Tres branques d'activitat, com s'observa al quadre adjunt, representen proporcions idèntiques pel que fa a la proporció: el 23%. Són:

- El comerç (si bé es treballa amb una alta diversitat de productes).
- La indústria (on, al contrari, totes pertanyen a la indústria química o alimentària).
- I els serveis a empreses.

Organismes extraterritorials -fundacions, associacions i ONG's- suposen un 13% mentre el transport i l'educació representen el 6%. En darrer lloc, hosteleria i serveis socials estan representades en un 3 % cadascuna.

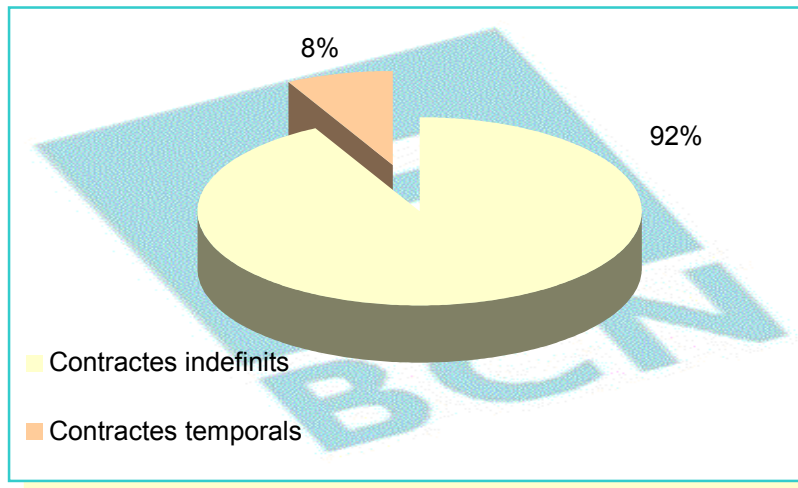
Pel que fa al nombre de persones que treballen a cada branca d'activitat, la proporció està relacionada, amb la dimensió de les empreses. Cadascuna de les branques de comerç i d'indústria suma més del 30% de tot el personal. Juntes, ocupen prop de dues terceres parts del total de les plantilles.

Les àrees on divergeixen més acusadament les dades entre la proporció d'empreses i la de la plantilla són els serveis a empreses. Essent el 23% del total, ocupen tant sols a 2% de la població activa de la mostra. A l'altre extrem se situa el transport: mentre que suposa un 6% del total d'empreses, en ser aquestes de gran dimensió, ocupen pràcticament la quarta part de la mostra.

Els organismes extraterritorials ocupen al 7% de la població total de l'estudi. Finalment les branques d'educació, serveis socials i hosteleria, són les que ocupen menor nombre de persones.

### 3.1.4. Modalitat de contractació

Del total de persones contractades a les empreses participants al projecte, una immensa majoria, el 92% té un contracte indefinit, mentre un 8% està contractada de forma temporal.

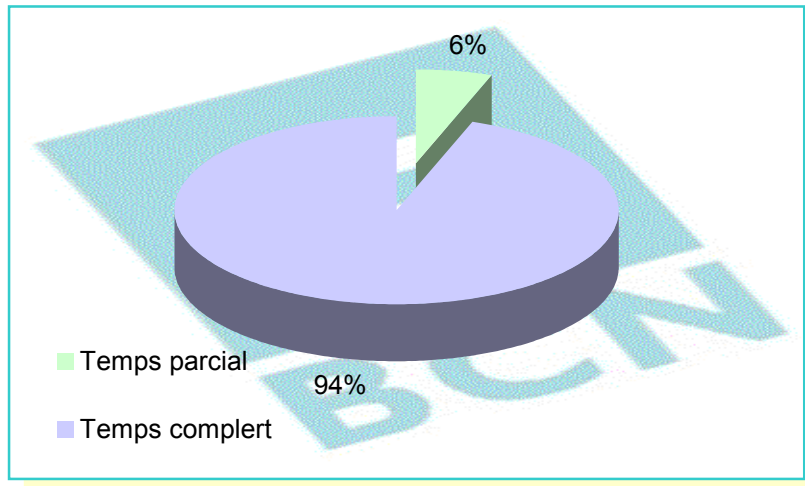


Si es comparen les dades amb les que publica “Dona i Treball. Butlletí estadístic núm. 2”, corresponent a desembre de 2004, del Departament de treball i indústria de la Generalitat de Catalunya, arrodonint les dades decimals, la taxa de temporalitat \* a Catalunya és del 22%. La mateixa taxa als països de la UE és el 13% i a Espanya arriba al 31%. És a dir, les empreses de la mostra tenen una proporció inferior a les dades de tots els territoris mencionats.

*\*L'enquesta de Població Activa (EPA), principal font d'informació del mercat de treball de l'Institut Nacional d'Estadística, denomina taxa de temporalitat al percentatge de persones assalariades amb contracte temporal sobre el total de població ocupada assalariada (extret de la publicació citada, Dona i treball. Butlletí estadístic.)*

### 3.1.5. Ús del contracte a temps parcial

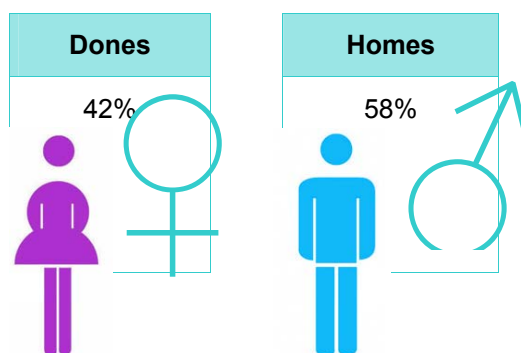
Pel que fa a l'ús del contracte a temps parcial, en termes globals, sobre el total de persones contractades, el 94% estan contractades a temps complert. El 6% restant, ho fa a temps parcial.



Si es comparen les dades amb les publicades a “Dona i Treball. Butlletí estadístic núm. 2”, citat anteriorment, la proporció de contractes parcials de la mostra d’estudi respecte a la taxa de parcialitat\* de Catalunya i a Espanya sempre és inferior. Ronda el 9% a Catalunya i a Espanya mentre en els països de la Unió Europea ascendeix ara al 17%.

*\*L'EPA denomina taxa de parcialitat el percentatge de persones ocupades a temps parcial sobre el total de població ocupada (extret de la publicació citada, Dona i treball. Butlletí estadístic).*

### 3.1.6. Composició de les plantilles per sexes

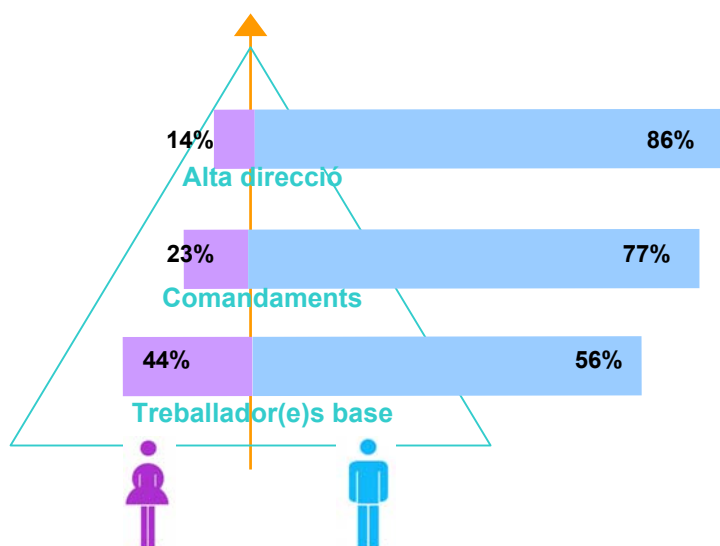


Analitzant el global de les persones que treballen a les empreses que constitueixen aquest univers d'estudi per sexes, es reparteixen tal com s'observa a la taula: del total de treballador(e)s, el 42% són dones i el 58% són homes.

Aquestes dades corresponen de forma gairebé exacta a les dades de la població ocupada per sexes de la província de Barcelona extretes de l'Enquesta de Població Activa de l'Institut Nacional d'Estadística, corresponents al 3er trimestre del 2004, dates en les quals es va realitzar el treball de recerca de dades.

### 3.2. Resultats segmentats

#### 3.2.0. Categories professionals i sexes



Dones i homes es reparteixen de ben diferent manera dins les 3 grans i senzilles escales jeràrquiques de les que se'ls hi ha demanat informació a les empreses participants.

Del total de dones que treballen a les empreses de la mostra, un 42% del total, solament es manté i es supera aquesta xifra en la categoria de treballador(e)s de base, és a dir, personal sense cap persona al seu càrrec. En concret, són el 44%. La proporció de dones va disminuint en relació inversament proporcional a mesura que es va escalant en la jerarquia organitzativa.

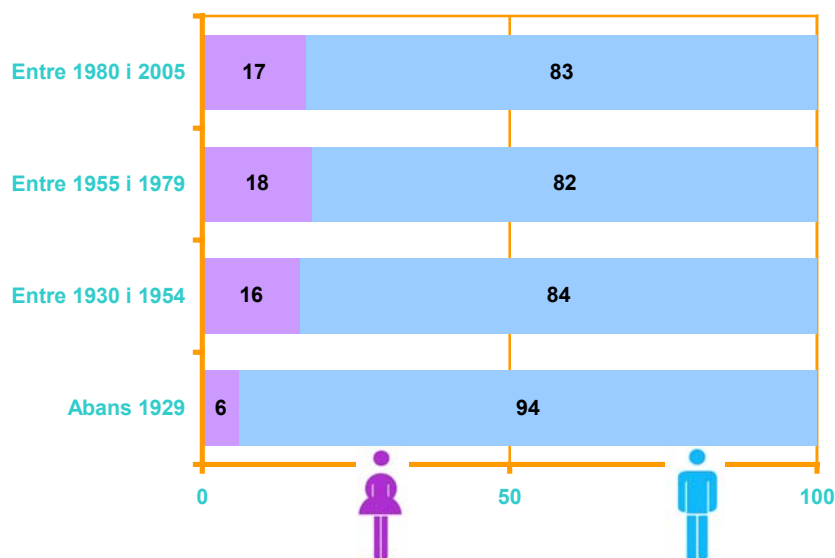
Del 100% de càrrecs mitjans, és a dir, de tota la plantilla que té personal al seu càrrec, la representació de dones és ara menor a la quarta part del total.

Exactament el 23%. Pel que fa a l'alta direcció, del 100% de personal directiu, el 14% són dones.

Si bé es supera de bon tros, el 0,3% de dones que s'asseuen als consells d'administració de les empreses que conformen l'Íbex 35, segons dades de la "Comisión nacional del mercado de valores" (CNMV) de març de 2005, s'és lluny encara de la denominada paritat entre homes i dones, que considera que cap sexe no ha d'estar representat en més d'un 60% respecte a l'altre, ni ha d'estar per sota del 40%

### 3.2.1. Any de la fundació de les empreses i categories professionals

#### Alta direcció



A l'univers d'estudi, les empreses més antigues són les que tenen menys proporció de dones directives: el 6%

En el tram següent, les empreses fundades entre el 1930 i el 1954 es duplica amb escreix la proporció de dones directives del segment anterior: són ara el 16%.

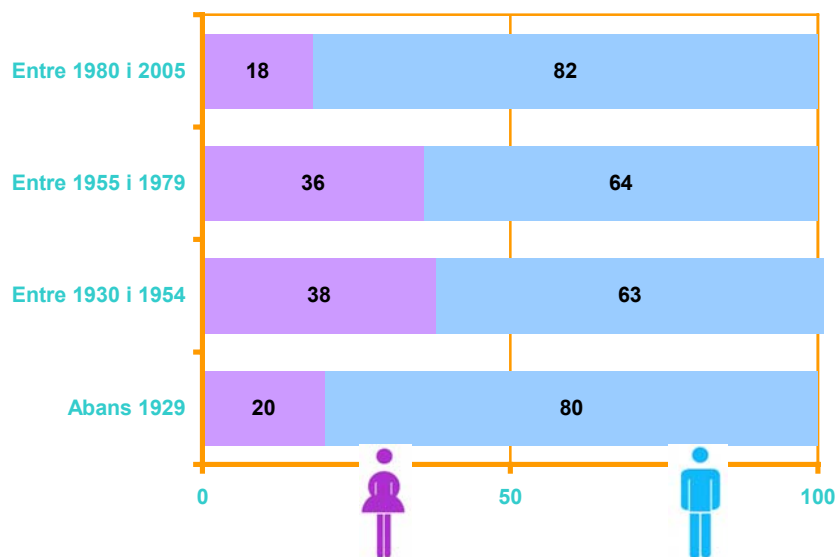
I és en les empreses creades entre meitats del segle passat i fins l'any 1979, les que més dones tenen a les seves cúpules directives. És la proporció relativa màxima, un 18%.

A partir d'aquí, torna a decaure. Les empreses de més recent creació, fundades a partir de l'any 1980, tenen un 17% de dones a l'alta direcció. Una proporció molt semblant a la del segon tram.

D'una forma més global, i sempre a la llum de les dades de què es disposa, les empreses fundades després de l'any 1929 doblen amb escreix i fins i tot arriben a triplicar en algun tram, en termes relatius, la seva representació a les cúpules respecte als homes.

A partir de l'any 1930 i fins ara, les proporcions varien molt poc: mai no arriba al 20% la proporció mitjana de representació de dones respecte als homes a l'alta direcció.

Càrrecs mitjans



Pel que fa als càrrecs mitjans, les dades descriuen una trajectòria similar a la distribució "normal" estadística.

De manera que les empreses més antigues, recordem que amb menys personal directiu femení, disposen d'un 20% de dones ocupant càrrecs mitjans.

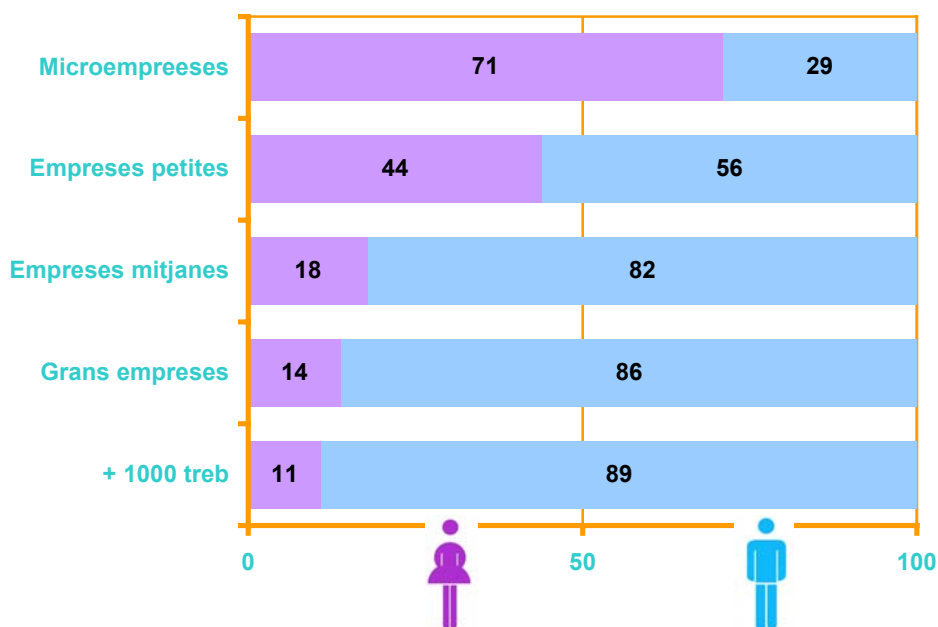
En canvi, en els períodes compresos entre l'any 1930 a 1979, el percentatge de dones que ocupen càrrecs mitjans es situa en un 38 i un 36% respectivament,

com es pot observar, gairebé es duplica la proporció respecte a les empreses més antigues.

Però en les empreses de més recent creació, la situació retrocedeix i arriba a la xifra més baixa: el 18%.

### 3.2.2. Dimensió de les empreses per sexes

#### Alta direcció



A la llum de les dades obtingudes i tal com s'observa a la taula, a mesura que les empreses són més grans, menys dones es troben a l'alta direcció.

A les empreses de més de 1000 treballador(e)s, ocupen l'11% dels càrrecs directius. La resta són homes. A les grans, d'entre 250 a 1000 treballador(e)s, la població femenina suposa el 14% del total.

A les empreses mitjanes, d'entre 249 i 50 persones en plantilla, ara són el 18%

Els salts són importants en els trams següents: les dones que ocupen els estaments més alts són el 44% a les empreses petites i arriben fins al 71% a les empreses micro, de menys de 10 treballador(e)s.

Càrrecs mitjans



\* No procedeix, donat que a les empreses micro de la mostra no existeix la figura de càrrecs mitjans.

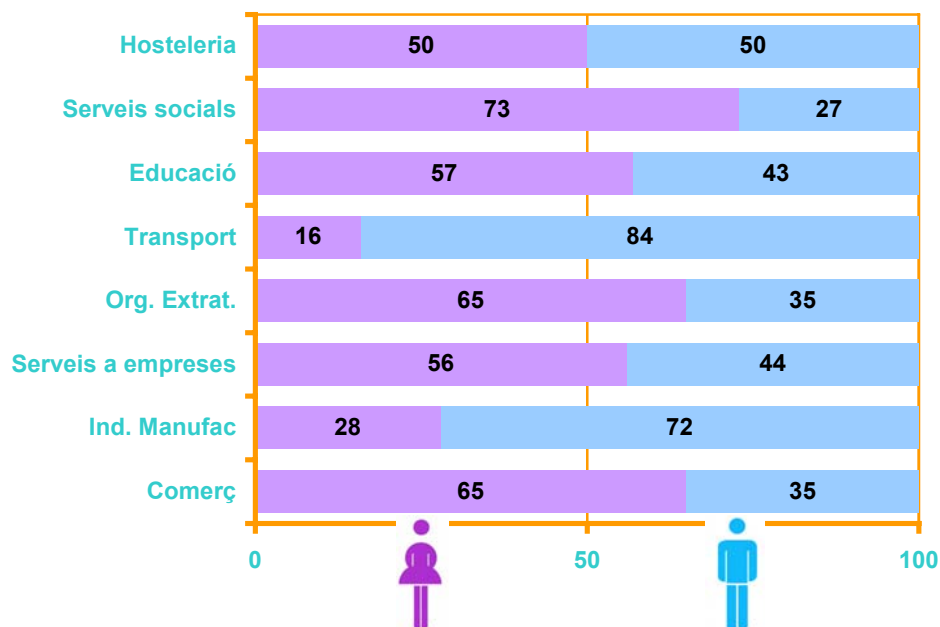
El comportament de les proporcions del personal que exerceix càrrecs mitjans segons el sexe, és semblant als de l'alta direcció, només que augmenta la proporció de dones.

A les empreses de més de 1000 treballador(e)s, un 16% de dones exerceixen càrrecs mitjans enfront al 84% d'homes. Aquelles arriben a ser prop del 40% -el 42% i el 39% exactament- a les empreses grans i mitjanes.

I és en el següent tram on es fa un salt quantitatiu important i les dones arriben a estar representades en poc menys de tres quarts parts dels càrrecs mitjans a les petites empreses; el 73%.



### 3.2.3. Branca d'activitat per sexes



Tot i que les dones representen el 42% de la mostra, s'ubiquen en proporcions ben diferents segons s'analitza una o altra branca d'activitat. En termes relatius la branca d'activitat on les dones estan menys representades, respecte a la resta de branques, és la del transport amb un 16%. Li segueix la indústria amb un 28%.

La següent branca correspon a l'hosteleria on, a més, en l'univers d'estudi és la més paritaria: homes i dones són un 50% exacte.

Les dones superen el 50% de la població de les següents branques d'activitat: són el 56% del personal que treballa a la branca de serveis a empreses, el 57% a educació, el 65% al comerç, el 65% dels organismes extraterritorials i fins al 73% a serveis socials.

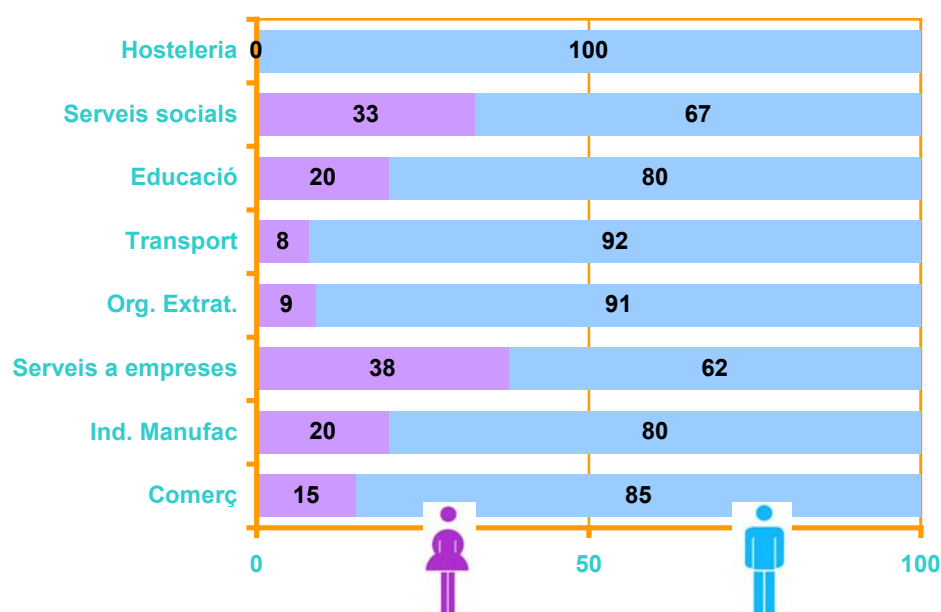
	Univers estudi	IDESCAT*
Branques d'activitat	% Dones	
Comerç	65 %	49 %
Indústria (químiques i agrolimentària)	28 %	31 %
Serveis a empreses	56 %	48 %
Organismes extraterritorials	65 %	64 %
Transport	16 %	24 %
Educació	57 %	70 %
Serveis socials	73 %	72 %
Hosteleria	50 %	47 %

\* Font: IDESCAT, *Ocupats per branques d'activitat, professió i sexe (població de 16 anys i més. Àmbit Metropolità, any 2001)*

Com es pot comprovar, les dades, comparades amb les de l'IDESCAT, són en algunes branques bastant similars a les de la mostra; cas de la indústria, els serveis socials i els organismes extraterritorials, en d'altres però, les variacions són quelcom més elevades, tot i que mai no arriben a ser totalment dispars.

### 3.2.4. Branques d'activitat per sexes

#### Alta direcció



Com es pot observar a la gràfica, a cap branca d'activitat arriben les dones a l'alta direcció en una proporció paritària (recordar de nou que la paritat es considera quan no hi ha cap sexe que sobrepassa la representació del 60 % ni està subrepresentat per sota del 40 %).

En termes relatius, les branques d'activitat on les dones directives estan menys representades respecte a la resta són: hosteleria, transport i organismes extraterritorials.

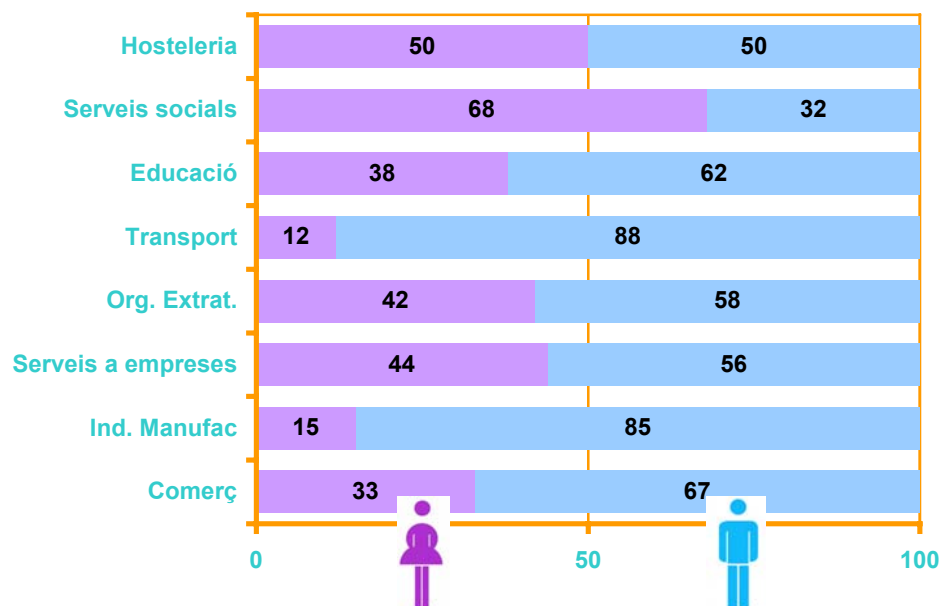
En el cas del transport, amb un 8% de dones directives, la dada guarda un cert paral·lelisme amb la presència de dones en la plantilla en general, - són el 16%.-, essent la branca d'activitat de l'univers d'estudi on menys dones hi ha en plantilla.

Destaca que, precisament en dues de les branques que ocupen major nombre de dones - el 50% a hosteleria i el 65% a organismes extraterritorials -, aquestes altes proporcions es redueixin considerablement quan s'analitza el segment concret d'alta direcció: no hi ha dones, són el 0%, a hosteleria, i el 9% als organismes extraterritorials

A l'altre extrem, les branques d'activitat on hi ha més proporció de dones directives és a serveis socials, amb el 33%. I serveis a les empreses, amb el 38%. Aquesta proporció de dones directives mai no és proporcional a la seva presència en el global de la plantilla. Són, cal recordar, el 73% del personal de serveis socials i el 56% de tot el personal que treballa a la branca de serveis a empreses.

En la mostra, paradoxalment, els percentatges més propers entre la representació en la plantilla en general, respecte a la seva significació en la categoria directiva es troben a la indústria. La presència de les dones és d'un 28% en general, i un 9% en la categoria directiva.

Càrrecs mitjans



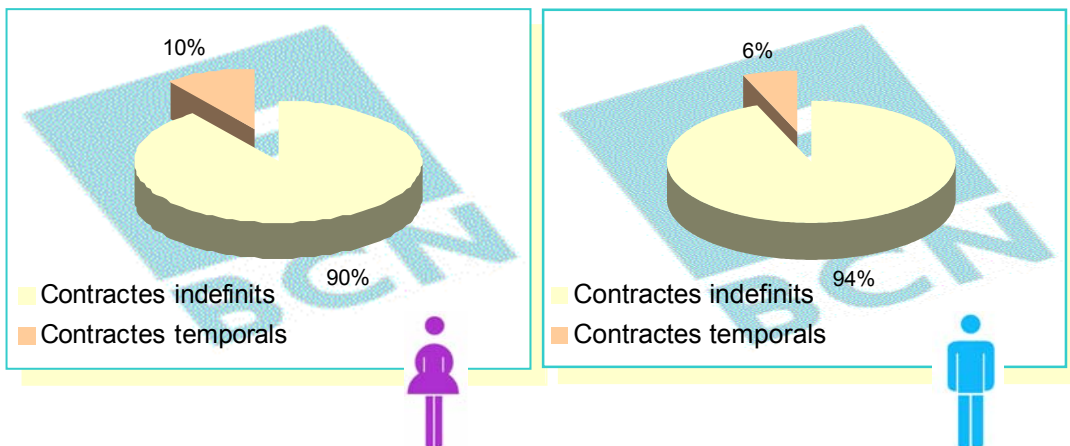
La mateixa anàlisi, però ara relacionada amb la categoria de càrrecs mitjans, aboca els següents resultats: el primer és que algunes branques, en aquesta categoria si que s'aconsegueix la paritat. En el cas de serveis socials, fins i tot, són els homes qui no l'assoleixen.

En termes relatius, les branques d'activitat on les dones estan menys representades respecte a la resta, pel que fa a la categoria de càrrecs mitjans, és al transport, amb un 12%.

Si bé es destacava la presència d'un 10% de dones directives a la indústria química, a la categoria de càrrecs mitjans són el 15%, la segona branca amb menys representació.

A l'altre extrem, on les dones estan més representades a la categoria de càrrecs mitjans és, com ja s'ha comentat, a serveis socials, seguit de l'hosteleria, on s'assoleix un exacte 50%, la mateixa proporció d'homes i dones en plantilla.

### 3.2.5. Modalitat de contractació per sexes



Si es recorden les dades referides al total de persones de la població d'estudi, el 92% té una modalitat de contracte indefinit. La relació laboral amb l'empresa del 8% restant, és temporal.

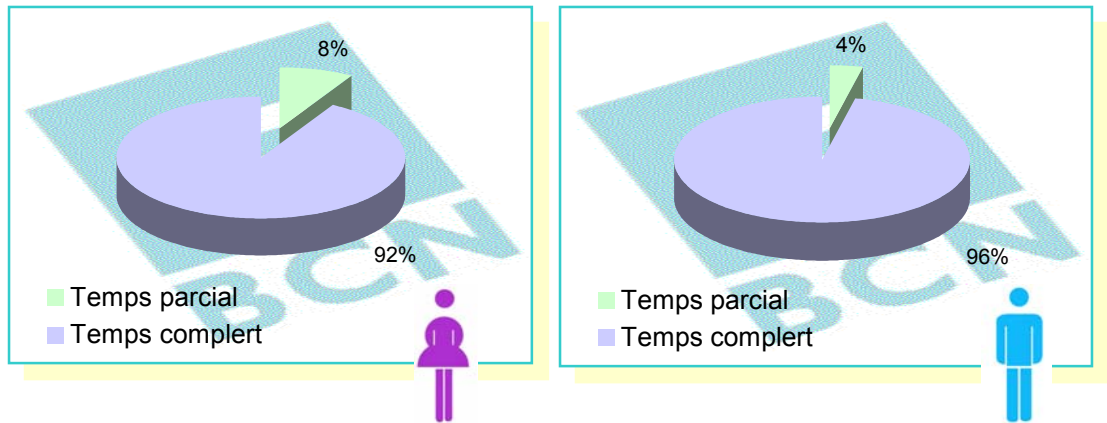
Les dades varien una mica quan es distribueixen per sexes. Sobre el total d'homes - el 58% del total de la població -, el 94% tenen contracte indefinit, el 6% restant, per tant, està contractat de forma temporal.

De totes les dones - que són el 42% del total de les plantilles - el 90% estan contractades de forma indefinida, la resta, el 10% de forma temporal.

Tot i superar en 4 punts la proporció d'eventualitat de la població femenina respecte a la masculina, les xifres de l'univers d'estudi són molt inferiors a les publicades a la citada obra "Dona i treball. Butlletí estadístic". El percentatge de dones assalariades amb contracte temporal, sobre el total de població femenina ocupada assalariada (taxa de temporalitat) a Catalunya és del 24%, A Espanya arriba al 34% i a la UE 25, on són el 13%, segons dades de la citada publicació "Dona i treball. Butlletí estadístic".

Pel que fa als homes, aquesta taxa, segons la mateixa font, és del 12% a Catalunya.

### 3.2.6. Ús del temps parcial i sexes



En termes globals, cal recordar que la taxa de parcialitat (nombre de persones contractades a temps parcial respecte al total de contractes) era del 6%.

De nou, l'anàlisi d'aquestes dades segmentades per sexes aporten uns resultats força diferents. Tot i que representen un nombre menor, el 42% de la població que treballa a les empreses de la mostra són dones i el 58% són homes, elles doblen amb escreix la proporció de contractes a temps parcial.

Un 8% de totes les dones ocupades a les empreses de la mostra estan contractades a temps parcial. També el 4% de tots els homes.

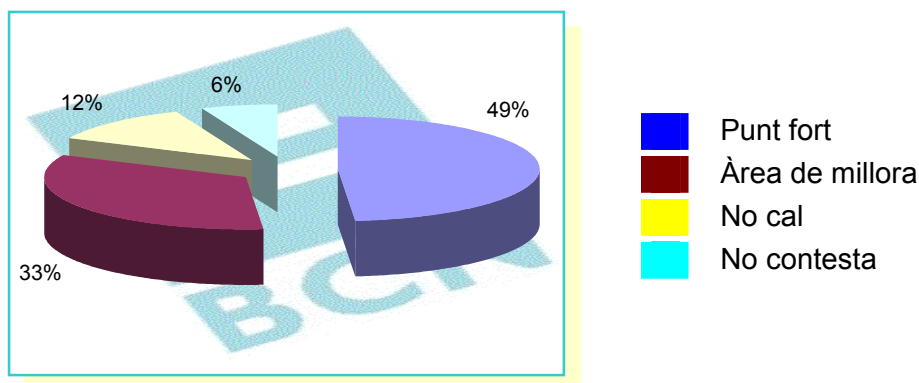
## CRITERI 1

## Implicació de la direcció en la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats. Política i estratègia en l'organització.

## A Resultats

- 1.1. Existeix, o es preveu que hi hagi una persona responsable, un departament, un comitè o comissió per impulsar i seguir la política de gestió ètica basada en la igualtat d'oportunitats?

## Estat de la qüestió

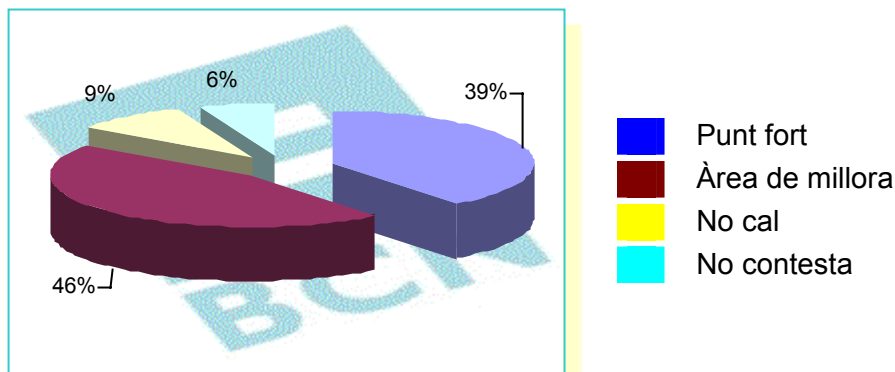


## Accions concretes

- Pel que fa al personal que s'assigna per impulsar i seguir la política de gestió ètica i igualtat d'oportunitats, les grans empreses tendeixen a delegar en un equip interdepartamental que, entre d'altres tasques, té la missió de posar en marxa o mantenir els temes de RSC i IO. També recau sovint en una sola persona, que fa de pont amb la resta de departaments o àrees i que té una dedicació, generalment, a temps parcial.
- Les petites empreses assignen una persona a qui, entre d'altres tasques, se li encomana vetllar per aquest tema.

1.2. Existeix documentació escrita sobre el codi ètic i/o d'igualtat d'oportunitats i s'assegura que es fa arribar a tot el personal

Estat de la qüestió



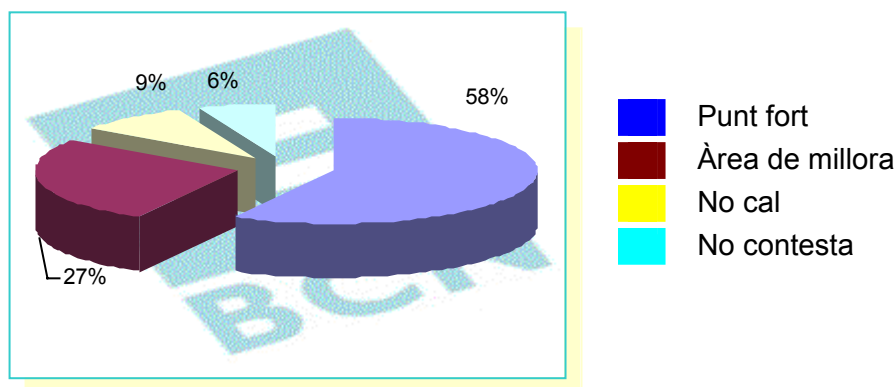
Accions concretes

- Es crea un model organitzatiu, professional i social a mode de reglament de règim intern en el que s'explicita la sensibilitat de l'empresa per a "treballar per una real igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en el món professional".
- Es confeccionen guies de conciliació de la vida personal i professional i guies de llenguatge no sexista.
- Es fan manuals d'acollida per les persones que s'acaben d'incorporar a l'empresa. En els manuals, es defineix clarament la política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Es creen codis ètics, de conducta o deontològics on apareix la filosofia o valors de l'empresa respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Es fan calendaris corporatius on a l'encapçalament hi ha el lema "Un any per promoure criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats".
- Es publiquen articles en les revistes internes, o externes on es comunica al personal la seva adhesió al projecte "Plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona".



**1.3. Es visualitza i se sensibilitza sobre la gestió ètica en relació amb la igualtat d'oportunitats a tot el personal i a empreses subcontractades**

**Estat de la qüestió**



**Accions concretes**

**Visualització i comunicació dels materials elaborats:**

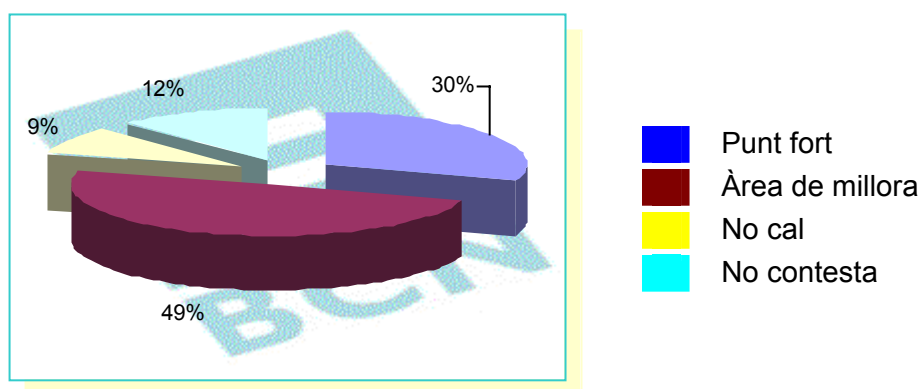
- Es penja el diploma en llocs ben visibles de l'empresa: a l'entrada, a les sales de reunions, al despatx de direcció.
- Es reserva un lloc al tauló d'anuncis i/o a la Intranet de l'empresa i es va actualitzant la informació sobre el projecte "Plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona" per tal de mantenir informat a tot el personal de l'organització.
- Es reprografia el diploma i es fa la difusió a clients, personal i empreses proveïdores.
- Es comunica l'adhesió i s'escaneja el diploma d'adhesió al projecte "Plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona" a la pàgina web.
- Es fan sessions informatives a tot el personal sobre l'adhesió de l'empresa al projecte "Plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona".
- S'introdueix una referència a totes les seleccions de personal a les quals es fa difusió interna o externa, on s'explicita l'aposta per la igualtat d'oportunitats amb frases com ara: "A aquesta entitat posem

en pràctica el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots els llocs de treball”.

- Es trameten comunicats a les empreses subcontractades i proveïdores per part de la comissió responsable d'impulsar i seguir la gestió ètica i la IO.
- Es comunica de forma verbal a les empreses proveïdores i subcontractades quina és la seva filosofia.
- Es fan guies a proveïdor(e)s on se'ls explica que es valorarà que segueixin la mateixa política pel que fa a la Responsabilitat Social i la Igualtat d'Oportunitats.
- Es fa formació a empreses subcontractades, on entre d'altres se'ls explica que serà molt valorada la política de responsabilitat social i d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- Es difonen les bones pràctiques realitzades, a les empreses proveïdores, com a “bon exemple a seguir”.

#### 1.4. S'utilitzen instruments per valorar l'adequació de pràctiques per a la igualtat d'oportunitats.

##### Estat de la qüestió



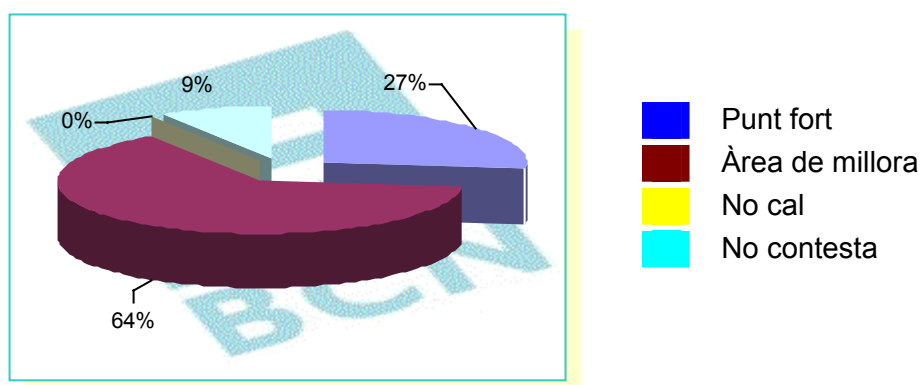
##### Accions concretes

- Es fa servir el propi protocol com a instrument per valorar i sistematitzar l'estat de la qüestió de l'empresa i establir plans d'acció concrets.

- S'empren dades de la proporció de dones i homes de la pròpia plantilla i es comparen amb estadístiques externes per valorar la proporció d'homes i dones a l'empresa. Es fan plans per potenciar la igualtat d'oportunitats en llocs de treball on les dones estan subrepresentades.
- Es té en compte estadísticament que el nombre de dones en llocs de responsabilitat, organització i carreres professionals, sigui proporcional a la població femenina dins de la companyia.
- Es revisen els documents escrits sobre selecció i valoració dels llocs de treball.

**1.5. Es disposa o s'està en vies de disposar d'alguna norma de responsabilitat social (SA 8000, AA1000 o alguna altra).**

**Estat de la qüestió**



**Accions concretes**

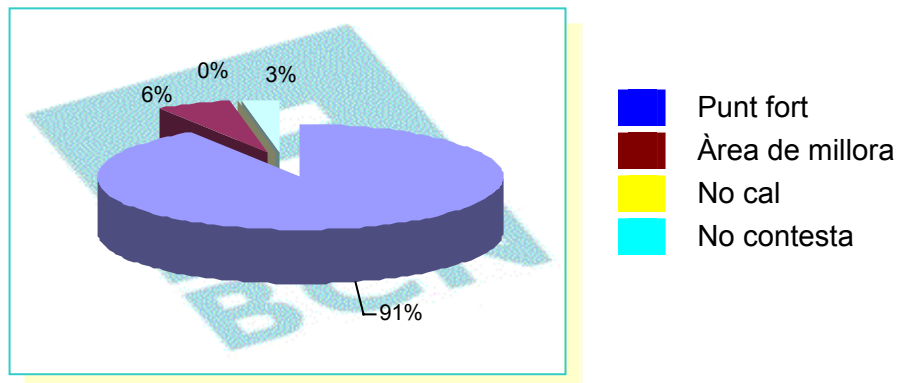
**Adhesions i certificacions:**

- Certificació d'acord a la Norma internacional SA 8000.
- Club d'excel·lència i sostenibilitat de la Fundació "empresa i societat".
- Certificació segons el sistema de gestió SGE21, norma que proposa Forética.
- Adhesió al Global Compact, iniciativa que es va llençar l'any 1999 des de les Nacions Unides, i que convida a les empreses a comprometre's amb una sèrie de principis relacionats amb els Drets Humans, drets laborals i Medi Ambient.

- Autoavaluació de l'empresa segons el model europeu per la Qualitat Total (EFQM).

**1.6. Es reconeixen les contribucions que les persones aporten a l'entitat, sense cap discriminació**

**Estat de la qüestió**

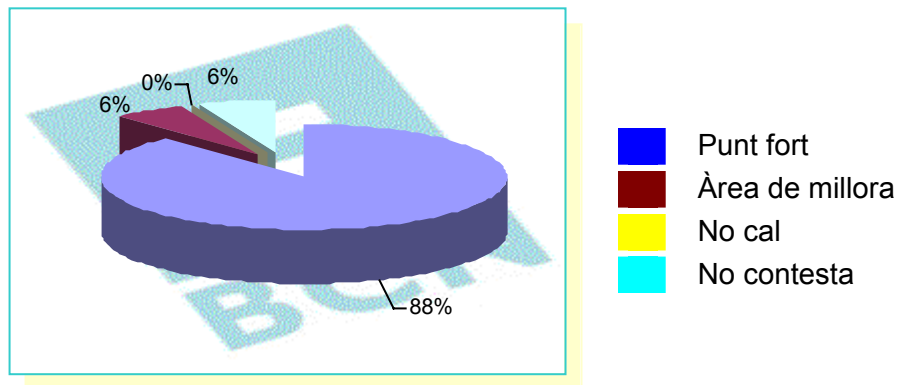


**Accions concretes**

- Es fa una valoració anual per competències.
- Es premia la millor idea.
- Es disposa d'una bústia de suggeriments.
- Es creen grups de millora.
- Es marquen objectius anuals amb les persones.
- Es fan reconeixements públics a les millors contribucions.
- Es felicita en forma de retribucions individuals (poden ser econòmiques però també en forma de més vacances o temps lliure).

- 1.7. **L'organització incorpora nous valors, com el lideratge centrat en les persones, la intel·ligència emocional, la flexibilitat organitzativa, el treball en equip, la codirecció, ...**

#### Estat de la qüestió



#### Accions concretes

**S'incorporen els següents valors a l'organització:**

- Innovació.
- Codirecció.
- Lideratge assertiu i centrat en les persones.
- Qualitat.
- Flexibilitat.
- Etc.

**S'utilitza la següent metodologia:**

- Es creen grups transversals multifuncionals.
- S'organitza formació pel personal i per l'equip directiu on es tenen en compte aquests continguts.
- Es fa formació per càrrecs mitjans i equip directiu que anomenen "satisfent necessitats".

- Es gestiona per competències i es fan valoracions on s'inclouen aquests valors com a criteris d'avaluació.
- Es fan trobades sistemàtiques del Comitè de Direcció on es plantegen dins l'ordre del dia, elements emocionals.

## B Anàlisi

Generalment, el departament que lidera els temes de gestió ètica, responsabilitat social i igualtat d'oportunitats és, quan es tracta d'una empresa petita, directament Gerència, i quan aquesta és mitjana o gran, en primer terme el departament de RRHH i després, el d'imatge corporativa.

En altres empreses els i les interlocutors(e)s són responsables de compensacions i beneficis, directors(e)s de laboratoris de software, de relacions externes, de desenvolupament social, caps d'organització i desenvolupament, caps de personal, de comunicació i màrqueting, caps d'estudis i comunicació.

Les tasques de la pràctica totalitat dels equips o comitès comprenen altres temes a banda de la RSC.

Les empreses que no consideren necessari destinar recursos per impulsar i seguir la política de gestió ètica basada en la igualtat d'oportunitats és que ja forma part del tarannà de la casa i no cal disposar de personal. Tot i així, han destinat una persona interlocutora per aquest projecte.

De tots els subcriteris que conformen aquest apartat, el de "reconèixer les contribucions que les persones aporten a l'entitat, sense cap discriminació" és el que obté un percentatge més alt d'empreses que ho consideren un punt fort.

La gran majoria manifesta que incorpora nous valors a l'organització; tot i que hi ha una minoria, per la qual es tracta d'una àrea de millora, ja que manifesten que no es treballa de forma proactiva i que haurien de millorar en aquest aspecte.

## C Valoració global

La implicació de la direcció, en la posada en marxa, manteniment, seguiment i impuls de qualsevol projecte o sistema de gestió o millora esdevé com un criteri primordial del que se'n deriva tota la resta. I la RSC no n'és una excepció.

En els més de dos anys que dura el projecte s'ha pogut evidenciar que, a banda de les dimensions o branca d'activitat d'una organització, quan de més amunt de la cúpula directiva emana l'impulsar, seguir, actuar i mantenir la política de gestió ètica i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, més sòlides són les directrius, les bases i a mig-llarg termini, els resultats.

Perquè implicar-se com a empresa significa destinar-hi recursos: sobretot humans, i que es tradueixen en destinar temps de càrrecs directius, en detriment, si més no en principi, de la "producció". Són les empreses que, si bé n'hem preservat l'anonimat, saben que els esforços es transformen a mig termini en resultats reals: més dones com a càrrecs mitjans, a la direcció, menys contractes eventuais i, en definitiva, més paritat entre sexes.

I a l'inrevés, generalment, si l'impuls solament prové d'un tècnic o un càrrec mitjà, més febles són les possibilitats de que realment s'implementi a l'empresa i es consolidi el projecte. Depèn molt del fet que a la persona encarregada d'aquesta tasca li encomanin altres tipus de feines, canviï de lloc de treball, estigui de baixa (per maternitat, perquè és baixa de l'empresa). Són càrrecs que a més d'aquest tema n'han de dur molts d'altres, i sovint es veuen desbordats/des, no reben prou impuls per part de la direcció i acaben perdent la motivació.

Cal dir també que el punt de partida de les empreses respecte a la RSC i a la IO és diferent en el moment de la seva incorporació. Algunes ja vénen amb un bagatge la direcció ja assumia anteriorment. D'altres direccions s'hi han anat implicant a mesura que aprofundien la seva participació en el projecte.

#### D Anècdota



Per sort, cada vegada més empreses poden explicar anècdotes com aquesta: "Es va fer un spot on apareixia la imatge d'una dona despullada. Es va visionar des de la direcció d'una de les fàbriques, ningú va dir res, només una persona del comitè creat de responsabilitat social va comentar que no ho trobava escaient ni necessari. Al cap d'un temps, des de la direcció, va arribar l'ordre de suprimir aquest missatge.

## CRITERI 2

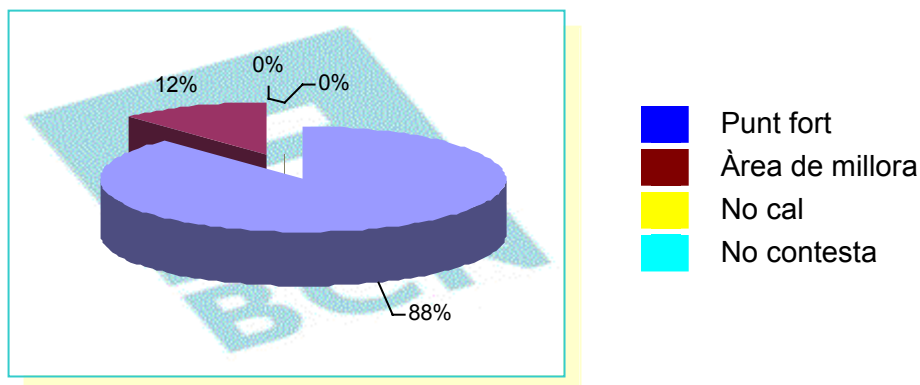
### Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat corporativa amb una perspectiva de gènere

#### A Resultats

**Nota:** En complimentar el protocol, les empreses si bé fan menció a les polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat corporativa, manca en la majoria de casos, la perspectiva de gènere a les accions que porten a terme.

- 2.1. **Es fan donacions, patrocinis, esponsorització social o mecenatges, es participa en campanyes ètiques i projectes socials i es transmet a la societat, tot fent una funció educativa tant interna com externa.**

#### Estat de la qüestió



#### Accions concretes

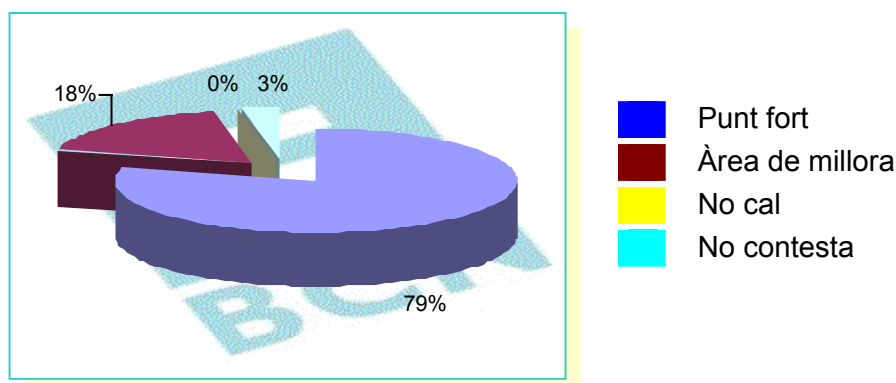
- Es lidera per la comissió de Responsabilitat Social creada, pel Departament de PRL, per gerència, etc.
- Es col·labora amb ONG's i ONC's, casals d'infants, hospitals, universitats, laboratoris d'investigació per trobar cura de malalties que només perduren al tercer o al quart món, associacions, empreses de recollida de paper amb personal amb alguna discapacitat psíquica. Amb centres per a la reinserció laboral de persones empresonades, amb federacions de persones minusvàlides, amb centres per la reinserció laboral de persones empresonades, temes científics, etc.



- Es fan mecenatges, campanyes ètiques, projectes socials amb una fundació educativa interna i externa, es fan patrocinis, esponsoritzacions.
- Estan en contacte amb organitzacions que ajuden a la reinserció laboral de les dones, per tal de seleccionar-les per l'empresa.
- Els lots de Nadal es fan productes de comerç just.
- Es fan donacions de diversos tipus:
  - **De sang.** Es facilita la donació de sang del personal possibilitant als centres mèdics que ho facin en horari laboral.
  - **Treball voluntari.** Es proporciona d'un dia remunerat per anar a fer de voluntari(e)s a un Hospital, presó, etc.
  - **De productes o serveis** a col·lectius especials: es donen, de forma abaratida o gratuïta, els productes o serveis que es fan a l'empresa.
  - **Coneixement:** es comparteix "Know How" amb organitzacions que treballen en projectes solidaris.
  - **D'equips informàtics a associacions** (sempre que en justifiquin la necessitat).
  - **Diners:** es dona un % de facturació o beneficis a diferents projectes nacionals o internacionals o a temes de responsabilitat social.

2.2. **Es col·labora amb col·lectius en situació de desigualtat, com ara persones immigrades, jubilades, empreses d'inserció, etc.**

Estat de la qüestió



### Accions concretes

- Sense oblidar que, per llei, s'ha de disposar d'un % de personal amb certificat de disminució en funció de la dimensió de la plantilla, la majoria d'empreses compleixen amb escriure l'obligatorietat de la reserva del percentatge, arribant en alguns casos fins al 15% dels/de les treballador(e)s.
- A més a més, aquest personal se situa a llocs destacats de l'empresa amb l'objectiu de visibilitzar i promoure aquesta acció.
- S'externalitza a una empresa amb persones discapacitades per tasques com ara, el lliurament i la gestió de la recollida del paper, jardineria, missatgeria, etc.
- Es prioritza, a l'hora de contractar personal, els col·lectius amb alguna discapacitat física o mental. Quan existeix una vacant a l'empresa, primer es comunica per fer promoció interna. El segon pas és contractar personal que reuneix les característiques comentades anteriorment.
- No s'estableix cap tipus de discriminació per l'origen nacional o les característiques físiques o psíquiques de la persona.
- S'evita discriminar a col·lectius de pre-jubilats. S'incorpora a la plantilla persones de més de 50 anys que són molt ben valorades per la seva experiència.
- Es fan convenis amb associacions diverses: Ibn Batuta, casal de dones del Raval, federació d'associacions americanes a Catalunya, amb la Unesco.
- Es col·labora en programes de conciliació de la vida laboral, familiar i personal amb l'Ajuntament com ara el projecte Tèmpora, dins del marc del programa europeu Equal "mitjançant l'articulació del temps i de l'espai laboral, personal i familiar com element imprescindible per la creació, millora i consolidació de l'ocupació de persones amb responsabilitats familiars, principalment, dones (Pàgina web del projecte Tèmpora) o "passarel·les per a l'ocupació" amb Barcelona Activa.
- Es disposa de la pròpia Associació de Jubilats/des. L'empresa financia el local i fan un dinar per Nadal amb la direcció.
- S'incorpora a la seva plantilla col·lectius susceptibles de ser exclosos, per la seva experiència vital, de la societat (expresoners, exdrogadictes, etc.).

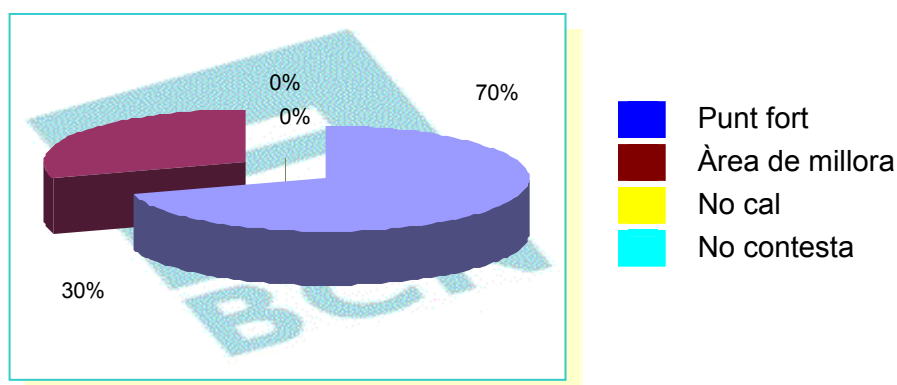
- S'assessoren als/les treballador(e)s per facilitar les tasques de voluntariat a organitzacions com ara la Creu Roja, Càritas o Intermón, sempre consensuades i adequades als seus interessos personals.
- Es col·labora amb empreses d'inserció per contractar personal en pràctiques, Fundosa (del grup ONCE), Femarec empresa de recollida de paper, Federació Ecom, Engrunes, Fundació Adecco.
- Es desenvolupen programes socials, com ara amb la Creu Roja (projecte empreses amb cor), on, el personal, de forma voluntària, col·labora en activitats socials, com ara en centres materno-filials de dones amb nen(e)s en situacions precàries.
- Es celebra el dia de la Diversitat Cultural, portant a terme actes procedents d'altres cultures: menjars de tot el món, documentals, alfabet xinès, pentinats, etc.
- S'editen manuals de prevenció en les llengües que parlen les persones de la plantilla que provenen d'altres països.

#### **Pel que fa a les ONG'S o ONL'S adherides al projecte**

- Es treballa amb voluntàries (la majoria dones) que veuen perllongada la seva vida laboral orientant-la a una causa per la qual estan motivades.
- Es té com a objectiu la integració laboral de persones amb alguna discapacitat, més de 45 anys, dones amb responsabilitats familiars no compartides, víctimes de violència de gènere, ex-esportistes d'èlit i professionals de l'esport.

#### **2.3. Es disposa o s'està en vies de disposar de la norma ISO 9000, 14001 i/o es treballa en altres models de gestió de la qualitat: EFQM, grups de millora.**

##### **Estat de la qüestió**



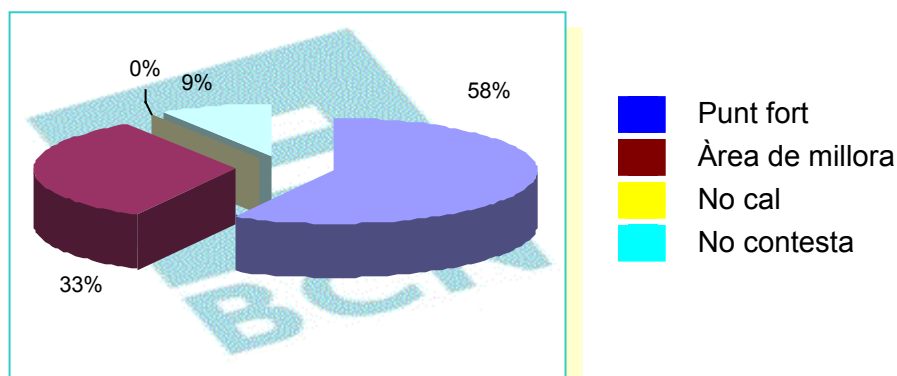
## Accions concretes

### Adhesions i certificacions:

- Certificat ISO 9001(Qualitat)
- Certificat ISO 14000 (Medi ambient)
- S'apliquen de forma voluntària el sistema de gestió mediambiental EMAS.
- S'apliquen l'autoavaluació segons el model de la European Foundation for Quality Management (EFQM).
- Norma OSHAS 18002 (Sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals).
- Es forma al personal en temes de qualitat i es constitueixen grups de millora, amb la missió de detectar àrees de millora i proposar mesures per dur-les a terme en qualsevol àrea de gestió de l'organització.
- Es fan enquestes de clients, de proveïdors i/o de clima organitzatiu per tal de recollir les opinions dels agents clau relacionats amb l'empresa i prendre decisions a partir de les anàlisi.

### 2.4. L'organització està adherida a actuacions en medi ambient i sostenibilitat (Agenda 21, acords de sector, etc.)

#### Estat de la qüestió



### Accions concretes

- Es fa recollida selectiva (paper, cartutxos de tóner, piles, plàstics, aixafallaunes). A més, en algun cas, alguna de les empreses que fa la recollida selectiva, dóna una part dels seus beneficis a la reforestació de boscos.
- Pel que fa als establiments comercials, s'amplia la recollida selectiva no només al personal intern sinó també als/a les client(e)s.
- Es signen acords amb l'Institut Català d'Energia que engloba a l'Agenda 21 sobre l'estalvi energètic.
- Una de les persones que forma part de la Comissió de Responsabilitat Social és membre de l'Agenda 21.
- Es fa sensibilització entre el personal pel que fa a la recollida de residus.
- Es participa en campanyes amb l'Ajuntament.
- Es participa a la Xarxa de "Entorno de Empresas Comprometidas con el Medio Ambiente"
- Es col·labora amb el manual de Bones Pràctiques Ambientals del Sector, promogut pel Dept. De Medi Ambient i el Consell d'Empreses del Sector de Catalunya.
- Es té una estació fotovoltaica promoguda per Endesa i subvencionada per la Generalitat i l'Ajuntament per reciclar part de l'energia que es genera.
- Es fan "compromisos de qualitat" amb el client, de manera que l'empresa es compromet, per exemple, a oferir serveis de forma gratuïta si en un d'ells no aconsegueix uns determinats estàndards de puntualitat, o de satisfacció del client, ...

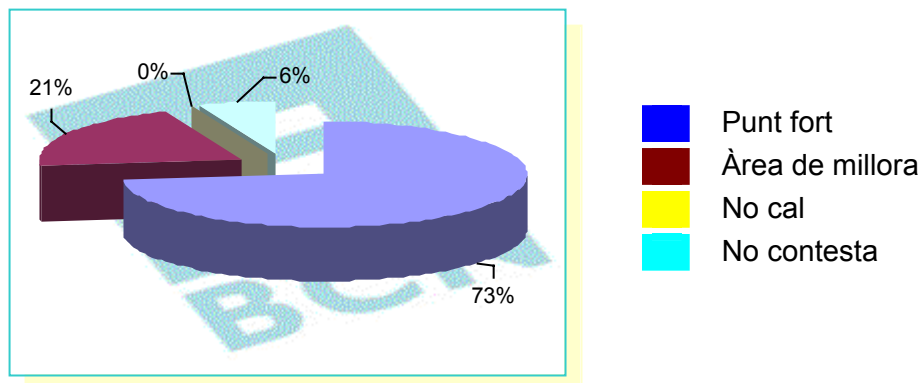
### Adhesions i certificacions:

- Al Global Compact.
- "Compromís de Progrés de la Indústria Química". Subscrit per la Federació Empresarial del Sector (pacte voluntari, públic i actiu.) Es tracta de compatibilitzar el desenvolupament sostingut amb la millora contínua de Seguretat i la Protecció de la Salut i el Medi Ambient en tot el seu àmbit d'actuació.
- Al Pacte Mundial de l'ONU.

- Al Club d'Excel·lència en sostenibilitat.
- A l'AURUM círculo de excelencia en el servicio.
- Es té un sistema de gestió ambiental propi.
- Es creen documents on es concreten les principals polítiques mediambientals de l'empresa.
- Es treballa en la creació d'indicadors de medi ambient i sostenibilitat.
- Hi ha iniciatives concretes de l'organització que vetllen pels conceptes ecològics en tots els àmbits.
- S'organitzen anualment Fòrums Mundials sobre desenvolupament sostenible.
- Es disposa del diagnòstic mediambiental realitzat sota la tutela d'un govern autonòmic.
- Es firma l'acord voluntari del sector amb l'ICAEN de la Generalitat de Catalunya sobre estalvi energètic .
- Es participa en els inventaris EPER atmosfèrics i d'Aigües.
- Es col·labora en manuals de bones pràctiques promoguts pel Departament de Medi Ambient i patronals del sector.

**2.5. Hi ha una política de comunicació/ sensibilització al personal de l'empresa sobre sostenibilitat (reciclatge de residus, contaminació, ...)**

**Estat de la qüestió**



### Accions concretes

- Es realitzen campanyes de sensibilització sobre diversos temes, entre ells de medi ambient i sostenibilitat.
- Es disposa de documents interns on queda registrada i es concreta la política mediambiental de l'empresa (per exemple, manuals d'acollida, principis de l'empresa, valors, guies ètiques, compromisos amb el client).
- Es difon la política, tant a través de la intranet de la companyia (fons vital d'informació per als/les treballador(e)s, com mitjançant correus electrònics a tot el personal.
- Es donen instruccions a les persones per afavorir la reutilització del paper.
- Es lliura un dossier a tot el personal amb objectius de l'empresa sobre temes mediambientals i una proposta per tal que cada persona millori el seu comportament envers el medi ambient.
- Es fa un pla d'actuació sobre les infraestructures dels establiments per tal d'estalviar energia.
- Es fa difusió a les publicacions internes de la política mediambiental de l'empresa.
- S'inclou la sostenibilitat com un dels punts a tractar en el protocol d'acollida d'un(a) nou/va treballador(a) o en la formació contínua dels/de les treballador(e)s.
- S'investiga i es coneix de forma generalitzada els diversos tipus de residus que genera l'empresa (paper, plàstics, vidres, material informàtic com per exemple discs durs, CD's, disquets, ...).
- Es fa difusió d'instruccions per estalviar energia i recursos, visibles per a tot el personal. Com per exemple a la sala on hi ha els contenidors de paper per reciclatge i als WC es recorda que es pot reduir el consum d'aigua, explicacions als propis contenidors, ...
- Amb la nòmina, es lliuren fulletons explicatius sobre la política d'estalvi energètic de l'empresa.
- Dues vegades l'any es fa neteja, i tot el que es pot fer servir es recicla (carpetes, paper, separadors, ...).

- Es fan xerrades específiques periòdicament sobre aquests temes, no tant sols pels treballador(e)s sinó també pels càrrecs i direcció i fins i tot, a les empreses col·laboradores.
- Es fa signar un contracte a les empreses proveïdores on, entre d'altres compromisos l'empresa ha d'assegurar que respecta els drets humans.
- Abans de contractar una empresa proveïdora, se li fa omplir un qüestionari on se li requereix quina és la seva política medi ambiental.

## B Anàlisi

Per la gran majoria d'organitzacions adherides al projecte, les donacions o esponsoritzacions són un punt fort, si bé, la perspectiva de gènere queda un tant difosa en aquest apartat, tal i com s'ha comentat al principi d'aquest criteri.

Les empreses que no fan cap política al respecte, que són una minoria, manifesten tres causes ben diverses per no dur accions en aquest àmbit:

- La situació financera actual no els ho permet.
- Mai no s'ho han plantejat.
- Consideren que les donacions o patrocinis els acaba pagant el client i prefereixen mantenir una política de preus estables que beneficiï a tothom.

Pel que fa a col·lectius amb especials riscos d'exclusió, com poden ser les persones amb alguna discapacitat física o psíquica, el que en major mesura es realitza per part de les organitzacions són algun tipus d'activitat específica (en forma d'ajut), o promocionant la seva contractació. Hi ha algunes organitzacions que deixen a la lliure elecció dels/de les treballador(e)s a quin tipus de col·lectiu cal donar suport.

Les normes de qualitat, prevenció i medi ambient són contemplades per la totalitat d'empreses químiques i en general per totes les empreses grans. I fins i tot algunes empreses petites disposen de la certificació d'acord a la ISO 9001, de qualitat.

D'altres aposten per la formació al personal, de la que es generen grups de millora, o pel Model de la Fundació Europea per la Qualitat Total (EFQM). Curiosament són algunes de les empreses, de les més petites, del nostre univers



d'estudi les que han fet compromisos de qualitat amb el client i fan enquestes de clients, proveïdors i clima organitzatiu.

S'utilitzen tota mena de mitjans per comunicar al personal intern i a l'entorn la seva política medi ambiental.

## C Valoració global

Les polítiques i bones pràctiques d'impacte a la societat són un dels elements més evidents que les empreses relacionen amb la responsabilitat social corporativa.

Sempre es prenen les decisions sobre aquestes polítiques des de la cúpula directiva. Algunes de les empreses més grans, disposen d'un departament propi denominat d'acció social, destinat a organitzar aquests tipus de mesures i recursos.

Cal destacar que en algun cas l'empresa preferia mantenir en l'anonimat el tipus d'iniciatives que tenen relació amb aquest apartat, ja que consideren que en fer-les públiques es perd tot el seu valor. També és necessari assenyalar que hi ha una empresa que considera que aquests temes acaben repercutint en el preu i prefereixen apostar per una política de preus ajustats.

De nou, cal assenyalar que aquestes polítiques estan en estreta relació amb els valors que la direcció vol que emanin de la seva organització. Per altra banda, el seu abast depèn molt de la dimensió, el sector d'activitat i la situació financera de cada empresa.

Tanmateix, poques empreses relacionen la política mediambiental amb promoure o privilegiar accions específiques destinades a dones en situacions desfavorides com a col·lectiu doblement discriminat.

D Anècdota



El dia de la Diversitat Cultural que va celebrar una de les empreses adherides. El personal va poder degustar menjar procedent de diversos països, contemplar artesanía, aprendre a escriure el seu nom en xinès, unes nocions d'àrab, fer-se unes trenes.

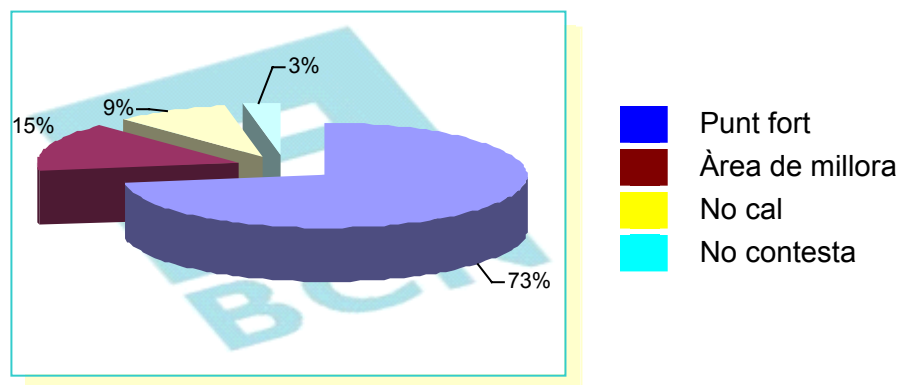
## CRITERI 3

## Igualtat en l'accés i la valoració dels llocs de treball

## A Resultats

- 3.1. S'assegura que les categories professionals i les ofertes dels llocs de treball de l'organització són neutres, transparents i definides independentment del sexe, tot garantint un llenguatge no sexista.

## Estat de la qüestió



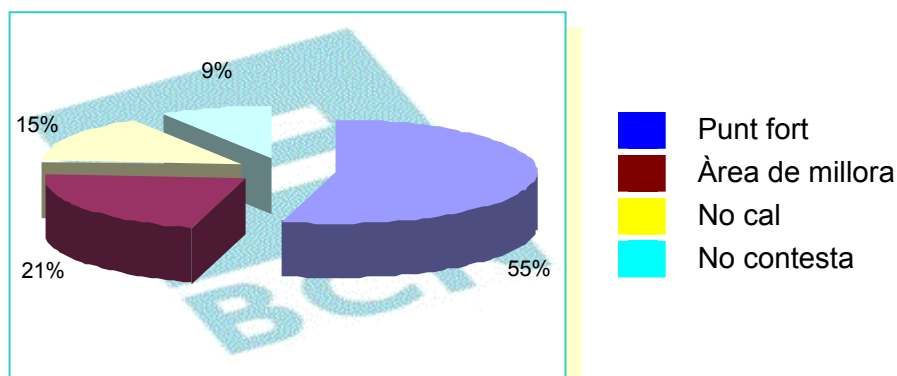
## Accions concretes

- S'assegura que cap definició dels llocs de treball i de competències professionals utilitzi paraules que puguin ser susceptibles de tenir un rerafons sexista.
- En totes les ofertes de treball, apareix per defecte una referència que assegura que l'empresa en qüestió "aposta per la igualtat d'oportunitats a tots els llocs de treball".
- Es disposa d'un logotip on explícitament es manifesta que aquella empresa aposta per la igualtat d'oportunitats a tots els llocs de treball.
- Es revisen les ofertes de treball per assegurar que s'empren denominacions que no impliquen discriminació per raó de sexe.
- Es revisen les denominacions dels llocs de treball i els processos de selecció i, si es troben denominacions sexistes, es canvien.

- Dins els documents interns es manifesta que el criteri de selecció de personal es basa “en les competències professionals i la igualtat de condicions sense discriminació de gènere entre les dones i els homes en el món professional”.

**3.2. Es procedeix a la selecció i es fa un seguiment del procés per assegurar que no hi hagi cap mena de discriminació per raó de gènere.**

**Estat de la qüestió**



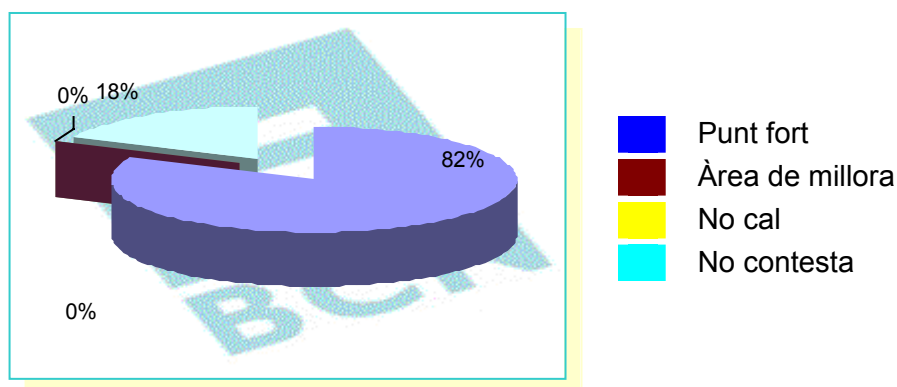
**Accions concretes**

- Es valoren els llocs de treball, no les persones.
- Es tenen en compte les dones embarassades en processos de selecció. I se seleccionen.
- La persona responsable de la selecció segueix d'aprop els processos de selecció per garantir que la persona seleccionada sigui atesa correctament.
- No hi ha diferència de tracte amb persones que podrien ser discriminades pel seu origen, creences personals o religioses, sexe, etc.
- El Departament de RRHH (format per homes i dones) treballa per sensibilitzar i trencar estereotips a l'hora de contractar un home o una dona.
- Dins el manual de bones pràctiques es tracta explícitament el tema de la no discriminació per raó de sexe.

- Part del procés de selecció es fa a través d'empreses externes per tal de garantir la transparència.

### 3.3. Les dones i els homes del mateix nivell reben un salari igual

#### Estat de la qüestió



#### Accions concretes

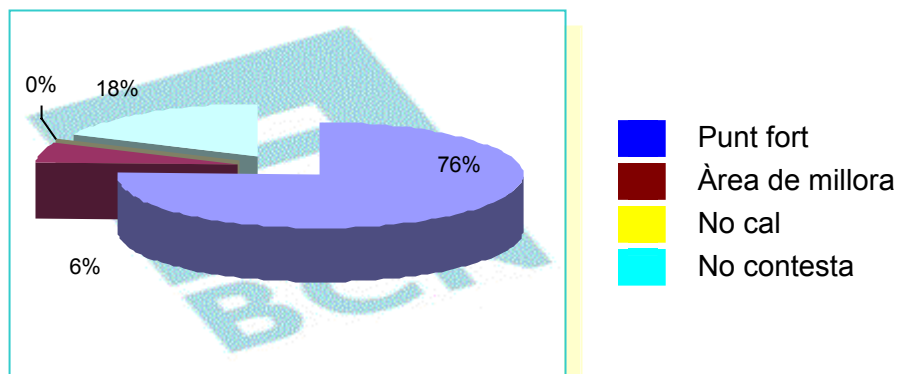
##### Adhesions i certificacions:

- La política retributiva és transparent i coneguda per tothom.
- La política retributiva es difon per diversos mitjans:
  - Al manual d'acollida.
  - A la intranet corporativa.
- S'implementa la gestió per competències i tota la informació que es genera està per escrit i és pública.
- Existeix una comissió anomenada de Responsabilitat Social, formada per persones que ocupen diferents nivells de responsabilitat dins l'organització i que s'encarrega de vetllar per tal que les retribucions siguin equitatives i els hi dona els vist-i-plau.
- Els salaris es marquen en funció de l'equitat interna dels llocs de treball i la competitivitat del mercat.
- Es fan estudis salarials de mercat i interns.

- S'aplica d'entrada el conveni sectorial i es retribueix sempre per sobre del conveni.
- S'estableixen trams o nivells per categories i els salaris es fixen en funció de les mateixes.
- Les diferències salarials de cada cas vénen donades únicament per aquests criteris :
  - Formació, coneixements.
  - Competències.
  - Experiència.
  - Responsabilitat.
  - Èxits en els projectes realitzats.
  - Vendes.
  - Consecució d'objectius individuals pactats de forma anual entre la Direcció i cada persona.

**3.4. El sistema retributiu es decideix segons la valoració objectiva del lloc de treball i dels resultats obtinguts i no segons aspectes com la disponibilitat o la permanència al lloc de treball.**

**Estat de la qüestió**

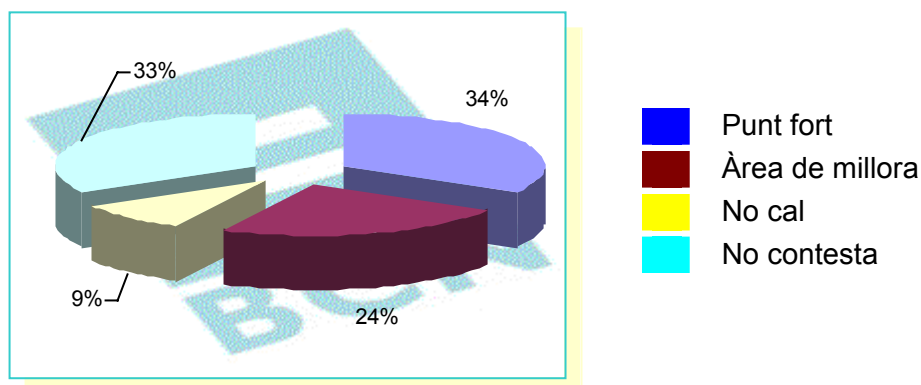


### Accions concretes

- Un cop l'any Direcció, juntament amb l'equip de RRHH fa una anàlisi de la política retributiva. Sistemàticament, Direcció i RRHH fan anàlisi per valorar els llocs de treball, a través d'estudis comparatius amb dades externes i estadístiques internes, per ubicar cada persona a un nivell retributiu establert.
- Anualment es fa una avaluació de personal, tant dels estaments superiors al personal al seu càrrec, com a l'inrevés, el personal avalua al seu superior directe. D'aquestes avaluacions se'n poden derivar increments salarials.
- Està instaurat un procés de direcció per objectius i d'avaluació de resultats. S'acorden, en una reunió en començar l'any, els objectius anuals entre el/la treballador(a) i, en algunes empreses, el/la director(a) o el càrrec immediatament superior, el/la director(a) i el manager. En finalitzar l'any es revisen els objectius assolits en una entrevista que resulta bàsica per determinar el sistema retributiu.
- Es valora la trajectòria professional basada en el compliment de compromisos i objectius personals fonamentats en evidències, fets concrets.
- Els salaris es fixen segons taules que no tenen en compte criteris com la disponibilitat o la permanència en el lloc de treball.
- La retribució de la totalitat del personal és un dada pública a l'abast de tothom.
- Es disposa d'una Comissió de Responsabilitat Social que valida les retribucions.
- Es fa intervenir al Comitè de Personal en la negociació salarial.

- 3.5. Es forma al personal de l'empresa per evitar que en els seus diferents estadis en el pas per l'organització – selecció, formació, valoració dels llocs de treball, promoció- hi hagi discriminació per raó de gènere.

#### Estat de la qüestió



#### Accions concretes

- Hi ha un subgrup “Impuls” dins de l'organització que constantment informa, forma i comunica, a tots els espais en els que es presenta, la importància de la igualtat, la no discriminació, el llenguatge, etc.
- Es fan accions sistemàtiques de transferència, de “traspassament de coneixements” on la persona interlocutora del projecte va comunicant la seva evolució a la resta de l'empresa o bé als agents clau.
- Es fa formació per que cap persona pugui ser discriminada pel seu origen, creences personals o religioses, sexe, etc.
- Es forma als/a les nous/ves col·laborador(e)s en el moment d'acollida o d'integració per ubicar-los i ubicar-les en els valors i criteris ètics de l'empresa .
- Es tramet a tot el personal el “model de gestió professional i social”, a mode de reglament intern, especificant la postura de l'organització sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'àmbit empresarial.
- S'ha fet formació per tot l'equip operatiu, pel Consell de Direcció i per les persones de RRHH, especialment a les que intervenen en les seleccions.



## B Anàlisi

Pel que fa referència a la definició de categories professionals independentment del sexe, les empreses que s'ho han marcat com una àrea de millora centren els seus esforços en aquest sentit però ressalten que no es pot afirmar rotundament que no s'utilitza un llenguatge sexista a la seva organització. Manca una política escrita i clara que emani de direcció, de fet, no es revisen explícitament categories i ofertes de treball.

En bona part dels casos analitzats encara costa a l'hora de treballar amb els vocables per definir categories professionals i llocs de treball, fer-ho independentment del sexe. Hi ha termes molt arrelats: secretàries, taquilleres, caixeres, mossos de magatzem, directors, coordinadors, administratives, ... En molts casos, l'empresa ni tan sols hi havia reflexionat fins que no va adherir-se al projecte.

Cal tenir en compte també l'antiguitat de les empreses. Les centenàries, encara arrossegueu certes pautes que no tenen en compte els nous processos. A vegades és el mateix comitè d'empresa el que s'oposa a determinats canvis.

De les empreses que han afirmat que les categories són neutres i definides a banda del sexe, poques poden assegurar que es revisen les nomenclatures o si existeix alguna mena de discriminació, més o menys subtil, entre dones i homes. Algunes van iniciar un procés de revisió de les nomenclatures o ho han fet des de que participen en el projecte i han hagut de redefinir parts del sistema, impresos i documentació variant vocables explícitament sexistes.

Quan és una àrea de millora es manifesta la necessitat d'actualitzar o fer un seguiment exhaustiu dels processos de selecció. Quan això no es considera necessari, ens trobem amb el convenciment total que no existeix discriminació per raó de gènere. I aquesta afirmació sovint, coincideix amb el fet que la majoria de la plantilla és femenina.

La gran majoria d'empreses manifesten que els homes i les dones del mateix nivell reben el mateix salari. Cap empresa assenyala aquest subcriteri com a àrea de millora; o és un punt fort o l'empresa no contesta.

Quan es tracta d'un punt fort es manifesta que s'assegura la igualtat salarial aplicant el mateix salari independentment del sexe, o que els augments salarials es donen independentment del sexe i orientats als objectius individuals de la companyia. El sistema retributiu decidit, procurant ser el màxim d'equitatiu, és un

punt fort per bona part de les empreses. Per les que és una àrea de millora, manifesten la voluntat de fer el canvi plantejat, però els hi falta establir la política formalitzada.

Pel que fa a formar a les persones per evitar que en el seu pas per l'empresa no hi hagi discriminació per raó de gènere, un nombre significatiu d'empreses no la marquen ni com a punt fort ni com a àrea de millora. No creuen que sigui necessari ni ho consideren un problema real, assenyalen que està implícit a la cultura empresarial i que ja estan sensibilitzades. Insisteixen en el fet que es fa formació a les persones però no específicament en aquest aspecte.

### C Valoració global

Sembla que sovint no es veu necessari seguir fer un seguiment de la documentació i els procediments de selecció retribució i valoració dels llocs de treball. Hi ha el convenciment més o menys explícit que no hi ha discriminació per raó de gènere i es manifesta de forma rotunda.

Tanmateix, quan alguna –altra - empresa manifesta que si ho ha revisat, s'ha trobat amb què, de forma més o menys subtil, existeixen importants discriminacions.

Pel que fa a la selecció, s'assegura gairebé sempre que no hi ha cap discriminació. En tot cas, s'argumenta que, a l'hora de fer la selecció, hi ha més homes que dones amb CV més adients que es presenten com a candidats.

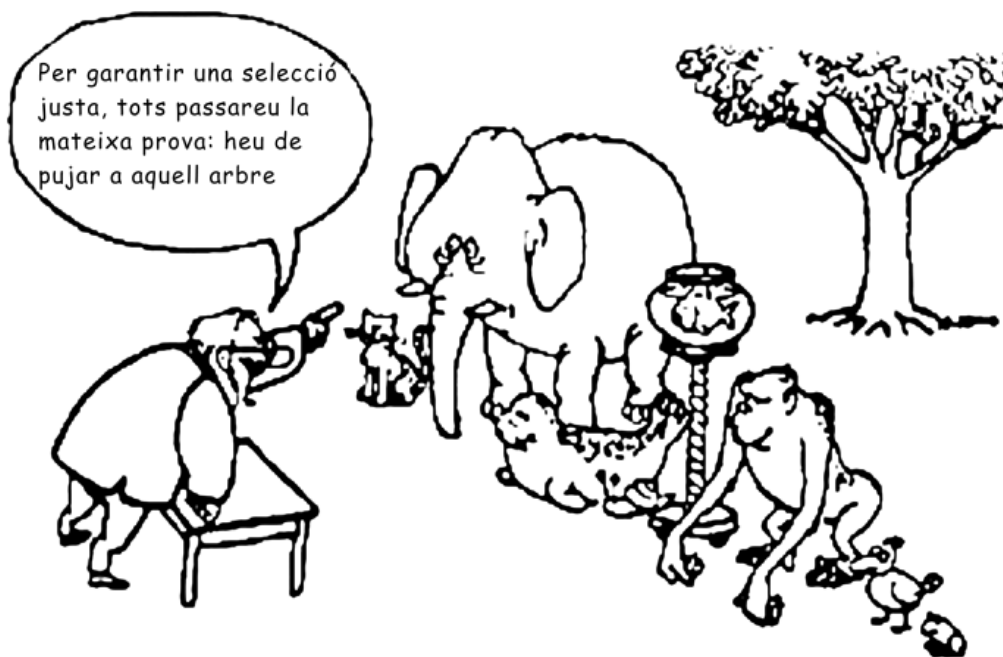
Tampoc en la retribució, cap empresa adherida al projecte comenta que hi hagi cap discriminació si bé, en alguns casos, es considera inevitable premiar la disponibilitat del/de la treballador(a) amb l'empresa en casos d'urgència. Especialment quan es refereix al sector del comerç al detall, on la qüestió de l'atenció al públic en una àmplia franja horària és un tema de discussió. En algun cas es manifesta, però, que la direcció està en contra de les apertures maratonianes d'horaris, sobretot en períodes nadalencs o vacacionals.

Pel que fa a la formació del personal per la no discriminació, destaca el nombre d'empreses que consideren que no és necessari ja que no és un problema real dins l'organització, o que està implícit en la cultura. Poques ho viuen com a imprescindible i ho marquen com a àrea de millora.

Es comenta la dificultat en formar sobre els temes d'igualtat a l'accés de dones a l'empresa a la cúpula directiva, quan aquesta no acaba d'estar altament

motivada. S'ha de pensar en un format de disseny especial i atractiu de formació per directius/ves envers aquesta temàtica.

D Anècdota



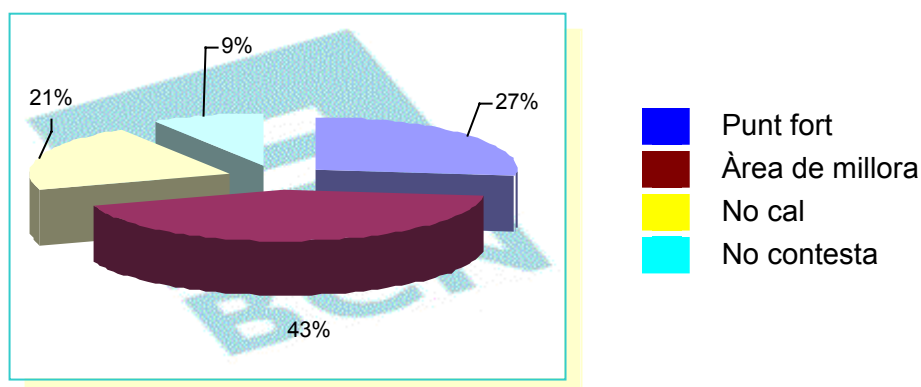
## CRITERI 4

## Promoció de les dones en càrrecs de responsabilitat

## A Resultats

- 4.1. Es comptabilitza periòdicament el nombre d'homes i dones per càrrecs professionals i, en cas de diferències significatives, s'analitzen les causes i es prenen mesures per facilitar la promoció

## Estat de la qüestió

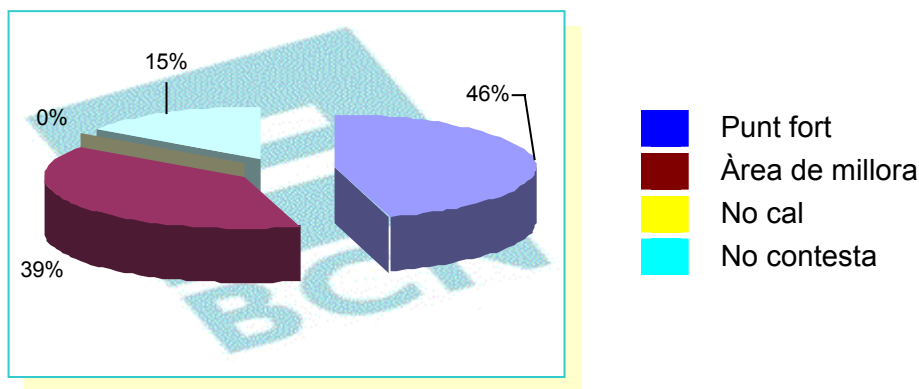


## Accions concretes

- Es realitzen anàlisi del nombre de dones i homes als diferents estaments jeràrquics trimestralment i són publicades a la intranet per informar a tot el personal. Quan hi ha diferències, el comitè d'ètica analitza les causes i suggereix a la direcció quines serien les mesures per tal de resoldre-ho.
- Des de la direcció hi ha un objectiu que exigeix a tota l'organització realitzar un seguiment i corregir desviacions dissenyant mesures per afavorir la promoció del col·lectiu de dones.

- 4.2. Hi ha evidències demostrables que hi ha més dones a càrrecs de responsabilitat de tots els nivells (percentatges d'evolució respecte a anys anteriors).

#### Estat de la qüestió



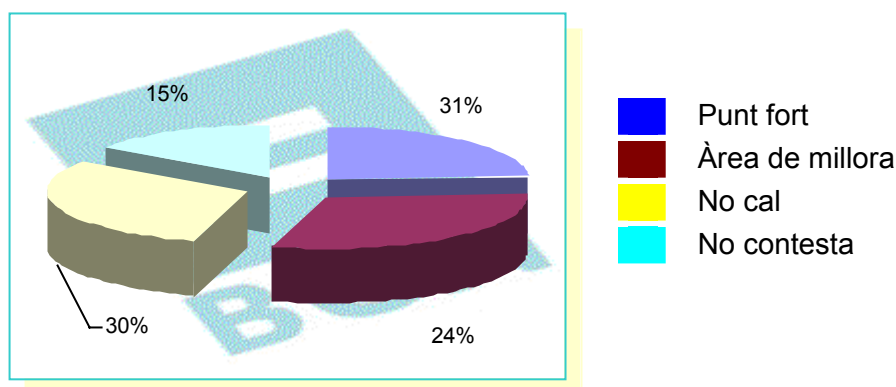
#### Accions concretes

- S'ha reflexionat sobre els motius pels quals hi ha tan poques dones directives i es pensa que cal actuar per disminuir les diferències establint taxes reservades a dones i incentivant-les per que es formin en direcció empresarial.
- Es comença a detectar la presència de dones en categories professionals on històricament no n'hi havia hagut, com ara cap de torn i cap de producció. Es pensava que era impossible, que una dona no podria portar els 60-70 operaris que poden treballar a tot un torn, però s'ha demostrat que sí. D'aquesta manera es comencem a trencar estereotips.
- Es fan accions positives per incorporar sòcies a un equip totalment masculí a fi d'equilibrar la presència femenina i masculina. Al cap dels anys l'empresa ha aconseguit un equilibri paritari en la seva composició global.
- Hi ha dades que es publiquem periòdicament a la intranet, i aquestes evidencien que cada vegada hi ha més dones ocupant càrrecs directius a l'organització.
- Es duen a terme enquestes que demostren que cada dia hi ha més dones directives.

- A nivell de càrrecs mitjans hi ha hagut una important incorporació de dones.
- Per primera vegada hi ha un % equitatiu entre homes i dones en el global de l'organització. A més, un 10% de càrrecs, el que es podria considerar un petit pas, però que resulta molt gran si es té en compte que mai en tota la història de la companyia hi havia hagut cap dona ocupant un càrrec similar.

**4.3. Es fan campanyes o es proposa algun incentiu per sensibilitzar les dones a la promoció.**

**Estat de la qüestió**



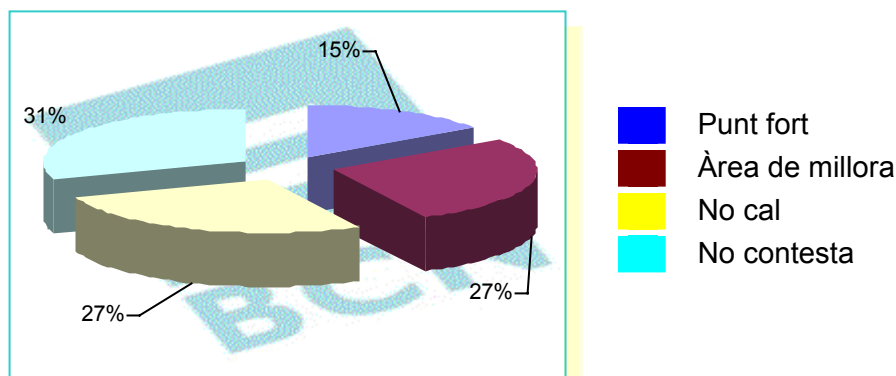
**Accions concretes**

- Es disposa d'un comitè "La dona a la nostra empresa" que persegueix els següents objectius:
  - Contractar noves professionals. Per això cal contactar directament amb les estudiants que encara són reticents a l'hora d'entrar en un sector tradicionalment masculí.
  - Mantenir a la plantilla les dones que ja formen part de l'empresa.
  - Potenciar el desenvolupament professional de les dones perquè arribin a llocs directius.
- S'ofereix promoció a tothom per igual, independentment de si són dones o homes. El cap proposa 2 o 3 persones, i es realitza un procés de selecció intern on intervé RRHH i el Departament implicat.

- Es fa discriminació positiva en el cas de la carrera comercial de les dones. Les persones han de passar un període a una regió de venda diferent a la seva, en cas de dones amb responsabilitats familiars, es permet destinar-les a la zona on viuen.

**4.4. S'afavoreix la creació d'actuacions per crear plans d'acció, sensibilitzar homes i dones, fixar criteris de paritat a l'organització (que cap sexe sigui inferior al 40 % del total).**

**Estat de la qüestió**



**Accions concretes**

- La Direcció mitjançant el Comitè “La dona a la nostra empresa” afavoreix la creació d'actuacions per crear plans d'acció, com ara la certificació al “Programa Óptima” una iniciativa del Ministeri de Treball i Afers Socials i l'Institut de la Mujer, emmarcada dins de Estratègia Europea sobre la igualtat entre homes i dones.
- S'ha penjat a la Intranet la “Guia de criteris ètics” redactada en el marc d'aquest projecte, i es té com a Manual de referència.
- S'ha treballat en el marc d'un programa EQUAL amb Barcelona Activa, formant Auxiliars Mecànics, llocs de treball amb moltes possibilitats de quedar-se a l'organització. En el grup hi havia una dona i es van crear moltes expectatives. Però la noia va deixar el curs.
- Dins el model organitzatiu professional i social es manifesta literalment: “La promoció professional i directiva de les dones ha estat un dels aspectes d'atenció permanent per part de l'organització. L'establiment de perfils professionals competencials assolibles a partir d'un itinerari de progrés professional i la formació directiva per a la

integració de les sòcies als òrgans directius, ha permès incorporar gradualment sòcies als òrgans directius de la societat”.

## B Anàlisi

En molts més casos es comptabilitza el nombre de dones i homes per càrrecs de responsabilitat a les empreses que no pas, en cas de trobar diferències, s'adopten mesures per resoldre aquesta situació de desigualtat.

Menys una minoria d'empreses on des de direcció es marquen objectius clars orientats a afavorir la promoció de les dones a càrrecs directius, les dinàmiques d'un elevat nombre de les empreses adherides al projecte, sobretot grans, podrien resumir-se així:

Es duen a terme seguiments, es fan recomptes, es coneixen els percentatges. En el segon o tercer nivell jeràrquic sota de direcció hi ha dones que podrien promocionar i formar part del nivell superior. Però no promocionen. I es sap que, a mesura que es puja a estadis de major jerarquia, la majoria masculina va en augment. Algunes empreses (poques) consideren que s'ha de millorar, que estan pensant com fer-ho. D'altres (la majoria) creuen que és el normal i per tant no cal fer res.

## C Valoració global

La presència de dones a càrrecs de responsabilitat és un punt feble per bona part de les organitzacions de la població d'estudi, -sobretot en empreses grans i en els càrrecs més alts-. Si bé, com s'ha observat a les dades que conformen l'univers d'estudi, les empreses de la mostra estan per sobre de les del conjunt del teixit empresarial dels diferents territoris analitzats.

La promoció de dones a càrrecs directius està molt relacionada amb la posició que adopta la direcció, i, en conseqüència, de la política que aquesta emprèn.

La situació és molt diferent quan des de Direcció, hi ha una postura clara en aquest sentit i s'exigeix a tota l'organització realitzar un seguiment del nombre de dones que hi ha a cada nivell de l'organització, analitzar les causes quan estan escassament representades i prendre mesures per corregir desviacions, o quan, quan, per contra, es considera que no cal fer cap acció per promocionar la presència de les dones o el reconeixement de la seva experiència i sabers.



Només una minoria d'empreses estan en el primer cas. I estan realitzant accions positives per afavorir que les dones ocupin càrrecs directius i així "retenir el talent". Un altra minoria està treballant en la manera d'adoptar les mesures necessàries per corregir aquesta situació. Però una bona part no ho creu necessari.

El punt de partida és que s'incentiva a tot el personal al marge de si són dones o homes. No es considera una qüestió numèrica sinó de qualificació apropiada i mèrit. Les dones, doncs, tenen, d'entrada, les mateixes probabilitats de promocionar que els homes.

A la qüestió de com s'expliquen, doncs, que hi hagi tan poques dones exercint càrrecs de responsabilitat, les raons són:

- Que les persones que ocupen un lloc d'aquest tipus, hi són per les seves qualitats, la seva vàlua, i no pel seu sexe.
- Que no hi ha vacants.
- Que les dones per si soles ja es fan valer i s'autopromocionen. Que és una qüestió de temps.
- Que la promoció és sempre interna. I com que els càrrecs mitjans també estan ocupats per homes, és lògic que hi hagi més homes que ascendeixen en l'escala jeràrquica.
- Que fer discriminació positiva és molt complicat. Es posarien en contra als homes de la plantilla i també als sindicats, (on la majoria dels comitès, són també homes).
- Que és inevitable que, alhora de promocionar, influeixin factors com la disponibilitat per dedicar més hores a l'empresa. I de disponibilitat, generalment, en tenen més els homes.

Segueix sent un criteri sobre el que caldrà seguir reflexionant.

### D Anècdota



Probablement fruit de la participació en el pla, una empresa que no tenia cap dona com a càrrec, ha anomenat una directiva aprofitant per sistematitzar càrrecs i responsabilitats. I es planteja com a objectiu: Afavorir un potencial accés de les dones als càrrecs directius a curt termini.

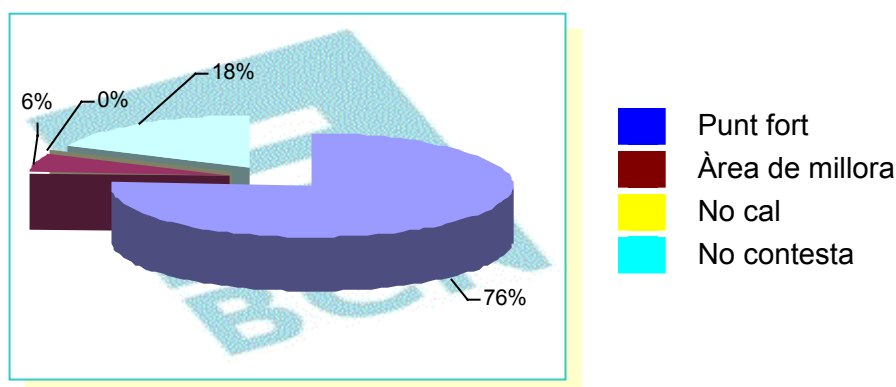
## CRITERI 5

## Prevençió de l'assetjament sexual i moral

## A Resultats

- 5.1. **Existeix una cultura organitzativa que facilita la comunicació entre el personal independentment de les seves responsabilitats i evita conductes d'assetjament sexual i moral.**

## Estat de la qüestió



## Accions concretes

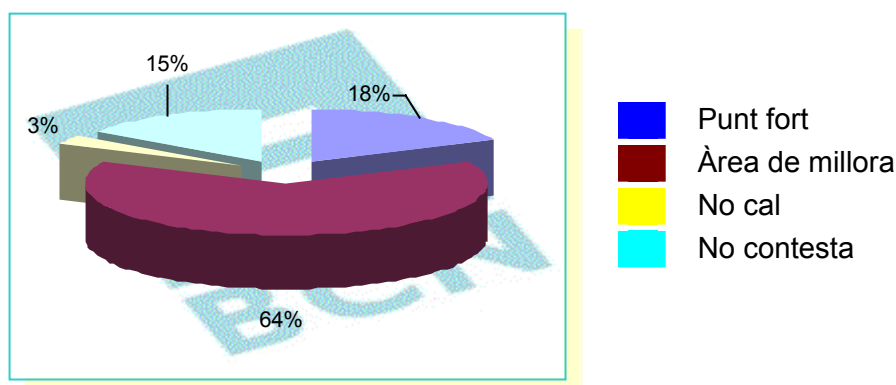
- Un dels valors fonamentals de l'empresa és fomentar la comunicació interna entre els diferents càrrecs.
- Es té una política de "portes obertes", el que facilita l'accés per comunicar-se amb la direcció de qualsevol càrrec, bé sigui per transmetre inquietuds, dubtes o suggeriments.
- Hi ha establerts canals de comunicació paral·lels a la línia de direcció, que es comuniquen sistemàticament i directament amb els llocs de menor responsabilitat. Es tracta d'impedir que la informació circuli de forma únicament bidireccional entre una persona i el seu o la seva cap.
- Frequentment es porten a terme reunions entre el personal i diversos caps, no només els o les superiors directes.
- Hi ha diverses iniciatives on participa tota la companyia amb independència del càrrec que s'ocupa: grups de millora, dinars,

comitès de qualitat, grups o comissions formats per interessos a banda de l'empresa –ioga, escacs, cuina- la qual cosa facilita la comunicació entre estaments jeràrquics diferents.

- Hi ha un manual intern que recull de forma concreta, el règim disciplinari que s'aplica sobre l'assetjament de qualsevol mena.
- En els casos en que s'ha detectat algun cas s'ha expulsat de l'organització a la persona assetjadora.

## 5.2. Existeixen uns criteris concrets per identificar l'assetjament sexual i moral, coneguts per tot el personal i vinculats directament a direcció

### Estat de la qüestió



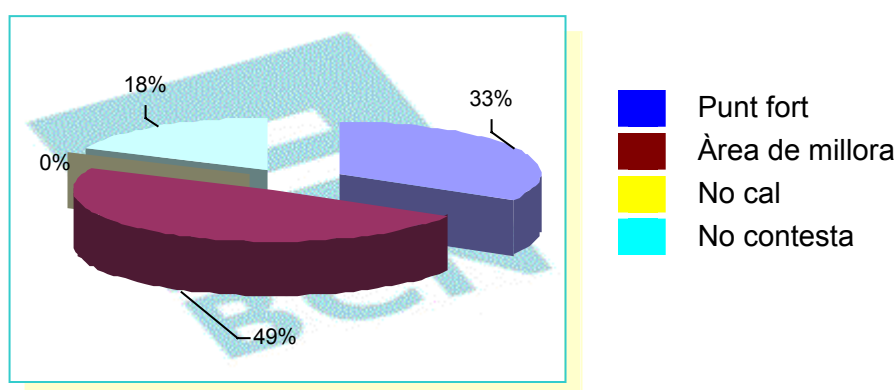
### Accions concretes

- Es fan trobades de forma sistemàtica on es comuniquen els objectius i les línies de l'entitat i s'inclouen els mecanismes previstos en cas d'assetjament. Es preveuen espais perquè cada persona pugui preguntar els seus dubtes a direcció. Després es publiquen les conclusions a la revista de l'organització.
- Es recull la punició a qualsevol tipus d'assetjament al règim disciplinari com a falta molt greu (existeixen faltes lleus, greus i molt greus).
- Es porten a terme processos punitius amb la condició sempre d'escoltar prèviament a les persones implicades (assetjada i assetjadora).

- A la intranet o al manual d'acollida, es poden trobar els criteris concrets per identificar l'assetjament sexual i moral. Aquests criteris són coneguts per tot el personal, així com les accions a emprendre i el lloc on dirigir-se en cas de trobar-se amb aquesta situació.

### 5.3. Consta per escrit en algun document la punició a qualsevol mena de discriminació i/o assetjament sexual.

#### Estat de la qüestió



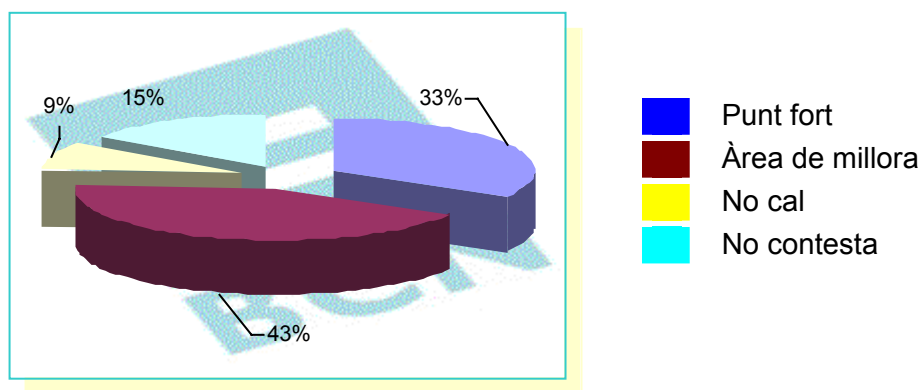
#### Accions concretes

- La punició a l'assetjament consta en diferents documents creats per comunicar i aclarir aquest i altres aspectes
  - Codi de conducta.
  - Política de civisme.
  - Normes de comunicació interna.
  - Manual d'acollida.
  - Codi ètic.
  - Conveni col·lectiu.
  - Règim disciplinari.
  - Intranet.
  - Decàleg de comportament.
- En alguns d'aquests documents s'especifiquen les represàlies en cas de que s'evidenciïn aquestes situacions. Solen ser l'acomiadament immediat sense dret a atur.

- Hi ha uns fulls de comunicació interna, on de forma anònima tothom pot comunicar incidències relacionades amb aquest tipus de situacions.
- Hi ha un telèfon d'atenció al personal on, de forma anònima, una persona pot denunciar una situació d'aquesta índole.

**5.4. Hi ha assignada alguna persona o comitè per establir mesures per prevenir, detectar i actuar enfront dels casos d'assetjament.**

**Estat de la qüestió**



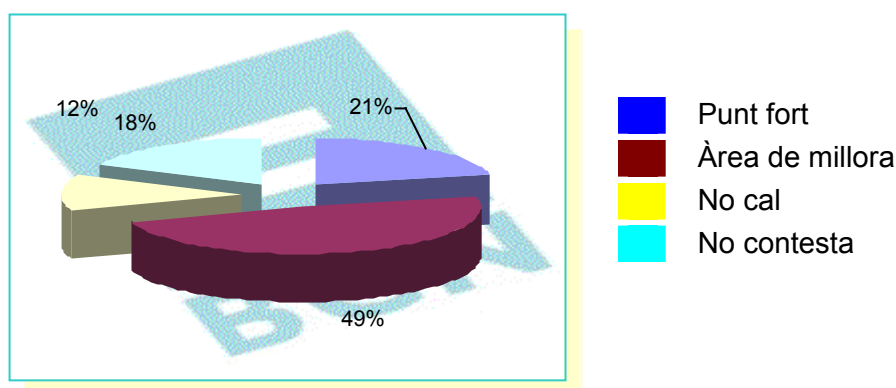
**Accions concretes**

- Els casos d'assetjament s'atenen, des del departament de RRHH, com qualsevol altra tipus d'anomalia en les relacions de les persones.
- Els casos d'assetjament es recullen en el Departament de Qualitat com a incidència.
- En alguns establiments comercials, es posa en mans de les persones amb càrrec d'encarregats.
- Hi han designats "caps de zona" i directius de RRHH que són els responsables de vetllar perquè no succeeixi i es disposa d'eines per valorar-ho.
- El Comitè d'Higiene i Seguretat intenta detectar casos d'assetjament i definir pautes d'actuació.

- Aquest tema recau en una comissió mixta formada pels sindicats i l'empresa. Es preveu formalitzar-la a mig termini.

**5.5. S'aborda dins de la formació formal i informal a l'empresa els temes relacionats amb l'assetjament sexual i moral. Es sensibilitzen els directius en aquest sentit.**

**Estat de la qüestió**



**Accions concretes**

- Un principi de l'empresa és "tractar als altres com a nosaltres ens agrada que ens tractin". Sobre aquest punt es desenvolupen alguns capítols de la formació interna.
- S'inclou en la formació sobre prevenció de riscos, en l'apartat que fa referència als riscos lligats a càrregues de treball, fatiga i insatisfacció laboral. I es fa referència a l'assetjament.
- Es duen a terme sessions informatives, jornades per sensibilitzar i formalitzar la posició de l'empresa sobre el tema.
- La Norma SA 8000 i la Legislació laboral vigent, ajuden a la sensibilització en aquestes qüestions. En la formació, certificació i revisió de la Norma SA 8000 es repassen i s'expliciten els temes de no assetjament, lluita i implacabilitat davant possibles casos.
- En la formació interna es transmet que totes les tasques són necessàries i que, tothom és igual d'important i només hi ha persones amb responsabilitats diferents. Es pretén evitar que es puguin produir situacions en què una persona, pel fet de tenir una responsabilitat més alta que una altra, pugui actuar amb un cert abús de poder.

## B Anàlisi

Aquest és un dels criteris, on menys volum de respostes s'han aconseguit.

A la part prèvia de la primera pregunta, la gran majoria d'empreses adherides manifesten que tenen una gran fluïdesa en la comunicació organitzacional. Pel que fa a la segona destaca la diferent visió de les empreses, segon tinguin experiència en haver hagut de solventar algun cas d'assetjament o bé aquelles en les que mai no ha passat.

En aquest segon cas es remet al sentit comú de les persones i a un bon coneixement entre el personal amb la direcció per assegurar que se n'assabentaran.

Fruit de les respostes a anteriors preguntes i com que no ha passat mai, no es preveu que passi i, conseqüentment, no hi ha criteris ni consta per escrit en cap document ni s'assigna a cap responsable ni es tracta aquesta qüestió en la formació del personal.

Les entitats que manifesten que no cal operar en aquest àmbit es ho fonamenten en dues raons: o bé per la seva reduïda dimensió, o bé perquè es considera impossible que una situació d'aquest tipus pugui donar-se a la seva organització.

A les empreses on ja ha passat o s'ha previst que pugui passar generalment, quan hi ha responsable, aquesta és la persona encarregada del departament de Recursos Humans. També recau en algun cas en Qualitat i en el Comitè d'Higiene i Seguretat. Òbviament també, quan n'hi ha, el Comitè d'Empresa participa en aquesta tasca.

## C Valoració global

Al voltant de l'assetjament sexual o moral, es poden posar mesures a tres nivells: prevenció, detecció i actuació.

Pel que fa a la primera, en bona part de les empreses, com es destacava a l'anàlisi, en no trobar-se mai amb casos d'assetjament, la pregunta els deixa una mica perplexos. Suposen que els hi arribaria la queixa, ja que hi ha confiança i es promou un procés de comunicació interna fluida i transparent.



Hi ha algunes entitats que afirmen que aquests comportaments són impensables a la seva organització.

Pel que fa a la detecció es reitera la dificultat d'identificar clarament el procés en si. Es constata una manca d'informació i desconeixement sobre el tema. En molts casos, com que no es coneix si s'ha donat a l'interior de l'empresa, es creu que no existeix: quan no queda sistematitzat i registrat per escrit, aquesta no és una situació oficial i, en conseqüència, no és prou coneguda per tothom.

Es manifesta la necessitat de comptar amb més bibliografia o experiències sobre el tema i més documentació d'altres empreses des d'on poder fer benchmarking.

Pel que respecta a l'actuació, quan s'hi ha trobat, es manifesta la dificultat d'assegurar que la denúncia és certa i no obeeix a causes alienes. Més quan s'ha comprovat que són situacions que es donen sovint en àmbits tancats entre dues persones. Es ressalta la importància d'escoltar ambdues parts tot i que, en general, la persona acusada d'assetjar no ho reconeix. Quan s'ha donat el cas d'assetjament s'ha reaccionat ràpidament expulsant la persona implicada de l'organització.

#### D Anècdota



La direcció d'una empresa mitjana confessava que mai no hi havia pensat en la possibilitat que a la seva empresa es pogués donar el cas i que omplir el protocol els havia fet repensar la situació. Textualment comenta: L'empresa té una cultura amb una alta comunicació i fluïdesa amb el personal. És una empresa de portes obertes, familiar on els valors estan molt arrelats. Si es produís una actuació d'aquesta mena, la Direcció actuaria clarament, tot i que no consta per escrit. És d'aquelles coses que quan l'empresa avança i creix ... cal pensar en noves maneres de mantenir aquests valors.

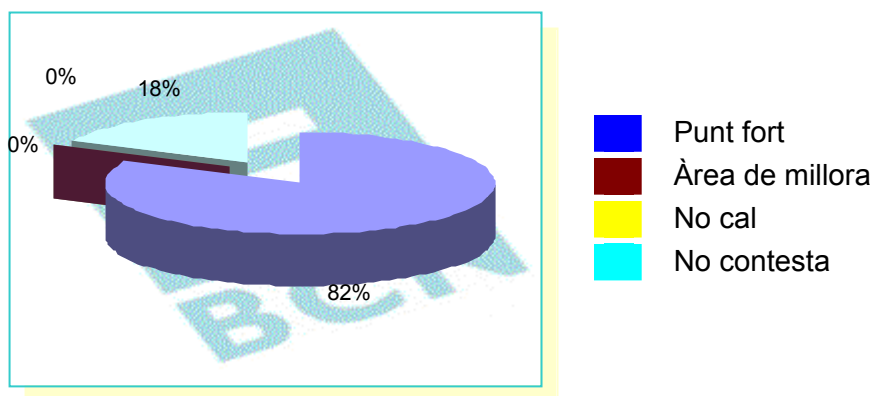
## CRITERI 6

### Millora de competències per la igualtat d'oportunitats

#### A Resultats

- 6.1. Es potencia la capacitació de les persones per poder accedir a qualsevol lloc de treball sense discriminació.

#### Estat de la qüestió



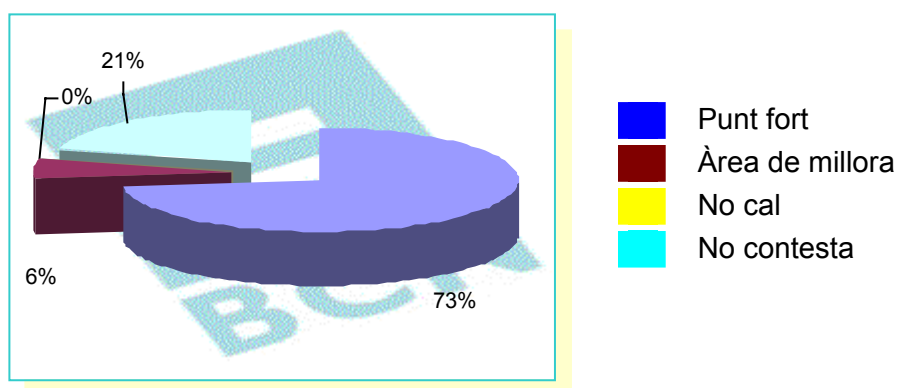
#### Accions concretes

- Es fa formació interna programada per què assisteixi tota la plantilla. L'equip docent és personal directiu. Qui va aprovant tots els cursos, acaba sent "catedràtic(a)" i passen a formar a les altres persones.
- Es fomenta molt la promoció interna. Les persones que estan a direcció són gent que han entrat des de la base.
- Es considera fonamental preparar a la gent per ocupar llocs de responsabilitat, la formació és un dels pilars bàsics de la companyia.
- Es dissenyen plans anuals o plurianuals de formació fonamentats en les necessitats prèviament detectades i analitzades.
- S'estableixen plans de carrera pactats entre direcció i cada persona, independentment del sexe i grau de responsabilitat de la persona que ocupa el lloc de treball.
- S'adapta la formació a cada lloc de treball.

- Es fa formació contínua al llarg de tot l'any.
- Es programa la formació a partir de l'avaluació de competències.
- Es fa formació de diversos tipus: específica del lloc de treball, per temàtiques d'interès.
- S'estableix un procediment de forma que qualsevol persona pugui sol·licitar un tipus de formació concreta. Es pacta la seva assistència amb el nivell jeràrquic superior.
- Es fan transferències internes de coneixement, sobre temes d'interès comú dels/de les treballador(e)s: organitzacions que aprenen (gestió del coneixement).
- Es motiva, s'impulsa i es facilita l'accés a la formació.
- S'empra la teleformació com a modalitat habitual de formació, de forma que cada persona pot autoorganitzar-se les seves activitats.

**6.2. Es potencia la formació establint mesures de compensació/ incentivació del temps destinat a formar-se (formació dins l'horari laboral, compensació d'hores si són fora d'horari, etc.).**

**Estat de la qüestió**



**Accions concretes**

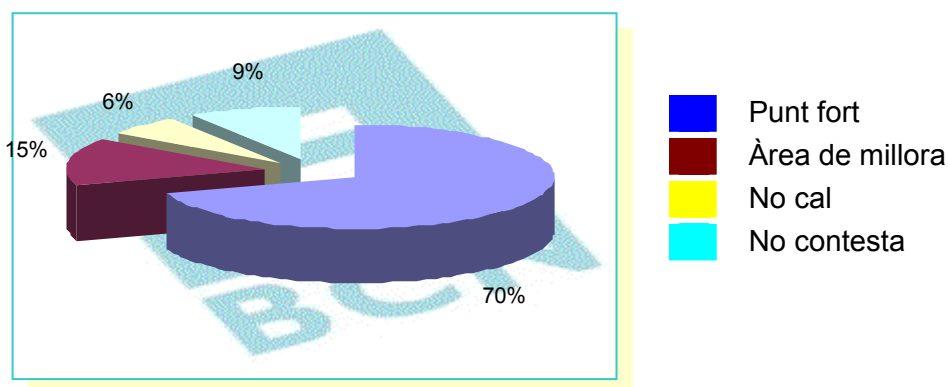
- Es desenvolupa tota la formació dins l'horari laboral.
- Es facilita l'accés a la formació programant-la total o parcialment, dins la jornada laboral. Els pactes més habituals solen ser: 50% horari

laboral - 50% horari personal, 40% horari laboral - 60% horari personal.

- Se subvenciona de forma parcial o total la formació que sol·licita el personal si té relació amb els objectius de l'empresa i suposa una millora competencial de la persona i de l'empresa.
- S'estableixen beques per a la formació del personal.
- Es facilita l'assistència a esdeveniments que milloren les competències professionals: seminaris, jornades, fires, ...

### 6.3. S'analitza quantitativament i qualitativament el nombre de persones que han rebut formació segons el sexe.

#### Estat de la qüestió

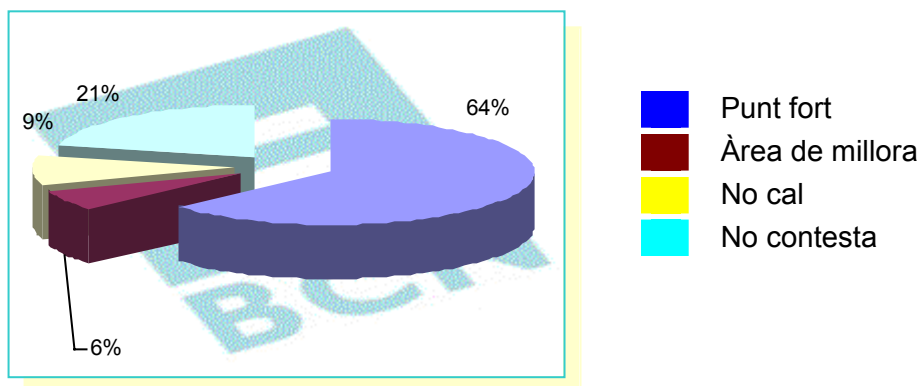


#### Accions concretes

- Una vegada analitzades les dades s'ha observat que, tot i que treballen més dones a l'empresa, aquestes fan menys formació. Hi ha instruccions per part de direcció de prendre mesures per equilibrar-ho: el primer és detectar les causes i posar solucions que s'adaptin a les necessitats de les dones.
- Es potencia i facilita la formació de les dones per tal de retenir el talent, realitzant-la dins de la jornada laboral.
- Es facilita una formació flexible pel personal que permeti compaginar la vida familiar, personal i laboral.

**6.4. Es fa formació per trams o categories professionals fomentant en una proporció igual el percentatge d'homes i dones.**

**Estat de la qüestió**

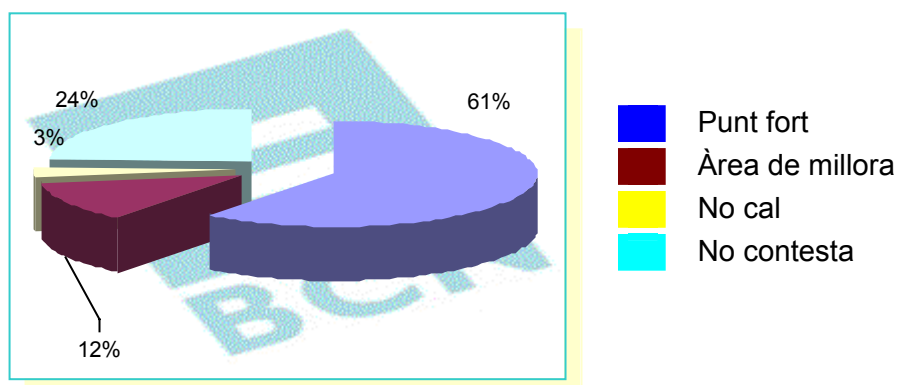


**Accions concretes**

- Es fa una formació ajustada a les necessitats de cada lloc de treball.
- Es realitza el que s'anomena "dia del rodamón": quan entra una persona nova a l'empresa, un dia es dedica a passar per tots els departaments. Tothom li ha d'explicar què fa i per què ho fa.
- Es fan sessions setmanals internes de formació.
- S'estableixen criteris per a rebre formació: antiguitat, absències, responsabilitat, ...

**6.5. Es planifiquen itineraris professionals independentment del sexe.**

**Estat de la qüestió**



### Accions concretes

- S'avaluen les competències que serveixen per planificar itineraris i nous reptes professionals.
- La promoció sempre és interna per política d'empresa.
- Es tenen en compte els aspectes de conciliació a l'hora de dissenyar els plans de carrera.

### B Anàlisi

Pel que fa a establir mesures de compensació del temps destinat a formar-se, les entitats que ho han valorat com a àrea de millora expliciten que els cal trobar el punt d'equilibri entre els esforços de l'empresa i els del personal pel que fa a la formació.

Les entitats que no quantifiquen el nombre de dones i homes respecte a la formació, i que valoren que no cal fer-la, afirmen que estan convençudes que no hi ha discriminació i que, per tant, no els és necessari fer aquest recompte. Es tenen mètriques d'inversió per hores, per departaments, per cost, però no per sexes.

Quan es quantifica, sovint es fa per respondre als requisits que demana la fundació que cofinancia la formació contínua, menys que per analitzar les dades i prendre decisions al respecte.

### C Valoració global

Com en criteris anteriors, les actuacions en aquest aspecte depenen de la valoració que la cúpula directiva fa per igualar les oportunitats entre les dones i els homes dins l'entitat, que es desprèn de la política de recursos humans de l'organització.

Si bé, generalment, són empreses en les quals la formació és un valor i es diagnostiquen necessitats formatives, es planifiquen itineraris, es valoren les competències, es realitzen plans de formació, manca, en bona part la perspectiva de gènere. És a dir, la síntesi de la valoració de les respostes seria: es milloren les competències? En gran part sí, de tothom. Es té en compte la igualtat d'oportunitats? Menys.

La reflexió de les empreses sol ser que si hi ha una proporció de dones i homes a l'empresa, la que sigui, i la formació és accessible per igual a tothom, les proporcions en les que es formen homes i dones han de ser les mateixes. Però no s'ha comptabilitzat, perquè no cal fer-ho. I si no es comptabilitza, tampoc s'analitza, i si s'analitza i s'evidencia el diferent accés a la formació contínua entre dones i homes, encara menys es posen mesures de correcció.

Algunes entitats s'hi han parat a pensar i han analitzat la formació dins la seva organització des de la perspectiva de gènere i d'igualtat d'oportunitats arrel d'omplir el protocol.

S'ha d'incidir en el fet que no sempre la proporció de presència femenina en una empresa és proporcional al número de dones que accedeixen a la formació denominada contínua. A no ser que es posin mesures de reequilibri. Quan part de la formació s'ha d'assumir des del temps personal, discrecional, generalment les dones tenen menys disponibilitat a l'haver d'assumir la gran majoria de tasques domèstiques i la cura de les persones al seu càrrec.

#### D Anècdota



Va ser arrel d'omplir el protocol i parar-se a comptabilitzar el nombre de dones i homes que es formaven, quan el nou cap de Responsabilitat Corporativa, va descobrir com el nombre de dones que feien formació a l'empresa era molt inferior al dels homes. Van decidir prendre mesures: ara pacten una a una amb la seva plantilla femenina quin és el millor horari. "L'objectiu és retenir, formar i promocionar el nostre talent femení" manifesten.

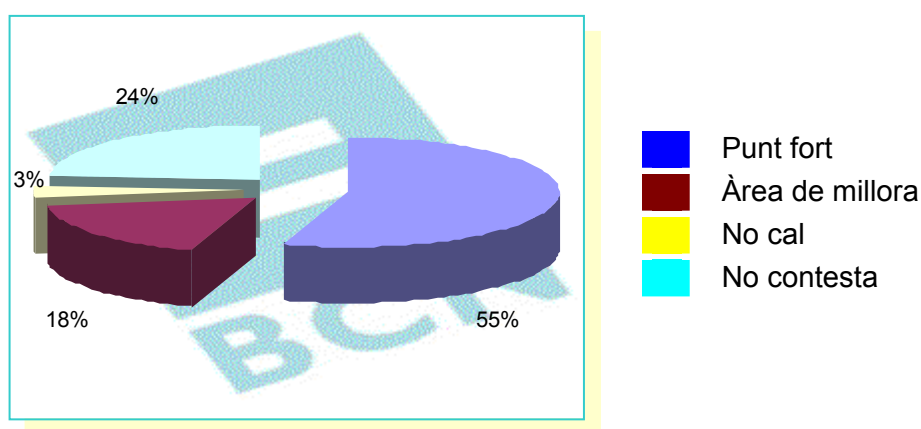
## CRITERI 7

### Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

#### A Resultats

- 7.1. Es millora la normativa mínima aplicable per conveni a l'entitat en aspectes de conciliació.

#### Estat de la qüestió



#### Accions concretes

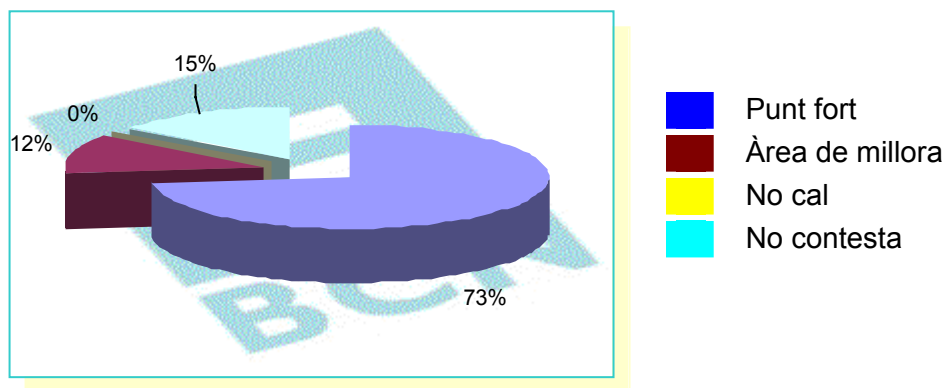
- S'amplien els permisos per maternitat, lactància, malaltia i/o mort d'un familiar, matrimoni, trasllat, ...
- Hi ha flexibilitat horària en casos de maternitat i de paternitat.
- Es fa reducció horària de forma individual, segons els interessos i necessitats de cada persona.
- Es faciliten al màxim les baixes per paternitat i els permisos per lactància.
- Es compensen les baixes laborals satisfent la totalitat del salari.
- Es disposa d'una assegurança personal que en cas de mort del/de la treballador(a), la família rep un any sencer de sou, i un(a) familiar directe té dret a ingressar a la companyia.
- Es donen premis per naixement d'infants.



- Es fa una festa de Reis per als/les fill(e)s dels/de les empleats/ades.
- Es permet la incorporació parcial al lloc de treball després de la baixa maternal, per poder allargar la seva durada.
- I fonamentalment a les empreses petites, es negocien absències o situacions especials en el dia a dia i de tu a tu.

**7.2. Es realitzen accions específiques dins de l'empresa que afavoreixin la compatibilitat de la vida laboral, personal i familiar (horaris de reunions, horaris d'empresa, formació, flexibilització del treball).**

**Estat de la qüestió**



**Accions concretes**

- S'han fet promocions internes a dones, en períodes en què estaven de baixa maternal.
- Càrrecs directius han pactat un any d'excedència per maternitat i paternitat, o bé s'han acordat reduccions horàries sense cap repercussió negativa en quant a estancament professional o pèrdua del lloc de treball.
- Es promou la flexibilitat horària sempre i quan les tasques desenvolupades pel personal ho permeten.
- Quan es treballa per torns hi ha permissivitat per canviar-los entre els/les propi(es) company(e)s, segons conveniències personals.
- Es convoquen totes les reunions a hores en les que s'assegura la presència de tot el personal. S'eviten la primera hora del matí o la darrera hora de la tarda.

- La formació organitzada per l'empresa sempre és dins l'horari laboral. Si és fora d'hores de la jornada de treball es compensa amb hores de lliure disposició.
- Es subvenciona el 80% de la formació que el personal fa pel seu compte si s'acorda que és coherent amb els objectius empresarials.
- Es treballa tenint en compte els resultats més que per hores de presència o disponibilitat horària.
- Es potencia el teletreball.
- S'assenyala una part de l'horari com a presencial, quan s'ha d'estar a l'empresa. La resta és un horari flexible que tothom es pot organitzar segons la seva conveniència.
- Valorar fonamentalment els resultats acordats amb cada persona, més que no pas altres aspectes com ara la permanència al lloc de treball.
- S'organitzen espais de reflexió dins de l'empresa per recollir idees sobre com reorganitzar els horaris per poder conciliar millor la vida personal, familiar i laboral.
- S'estableix jornada intensiva en tot el període laboral o en períodes concrets.
- Se situen a les instal·lacions pròpies de l'empresa serveis diversos (com guarderies, biblioteques, sales de lleure, solàriums, gimnàs, massatges, cursos de ioga, antiestrès) per tal de facilitar l'accés del personal minimitzant l'impacte dels desplaçaments.
- En el treball per torns estan exempts els treballadors i treballadores amb fill(e)s menors d'un any, s'exclouen dels itineraris normativitzats necessaris per a la promoció (marxar de la zona per ascendir). O només viatgen a la zona més propera al seu domicili (comercial).
- Es compensa el temps extra de dedicació (viatges, sopars) amb vacances.

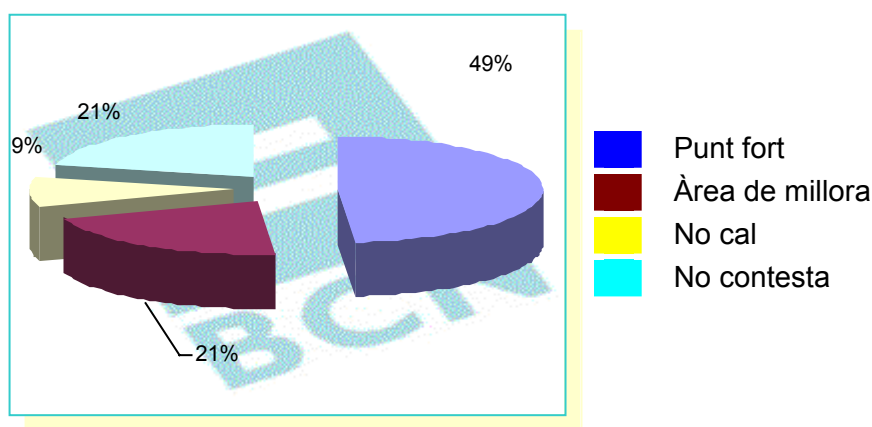
En concret les empreses amb establiments comercials:

- En cas d'horaris continuats, s'estableixen torns voluntaris de treball (una persona pot fer 8,7,5,4, o fins a 3 hores diàries).
- Es cerca personal que visqui prop de l'establiment on ha d'exercir el seu lloc de treball.

- Es pren la decisió de no treballar cap diumenge com a norma voluntària de l'empresa, tot i assumint les possibles pèrdues de resultats.

**7.3. Es realitzen mesures per afavorir la condició de maternitat, paternitat dels treballador(e)s (mesures econòmiques, jurídiques, de lleure...).**

**Estat de la qüestió**



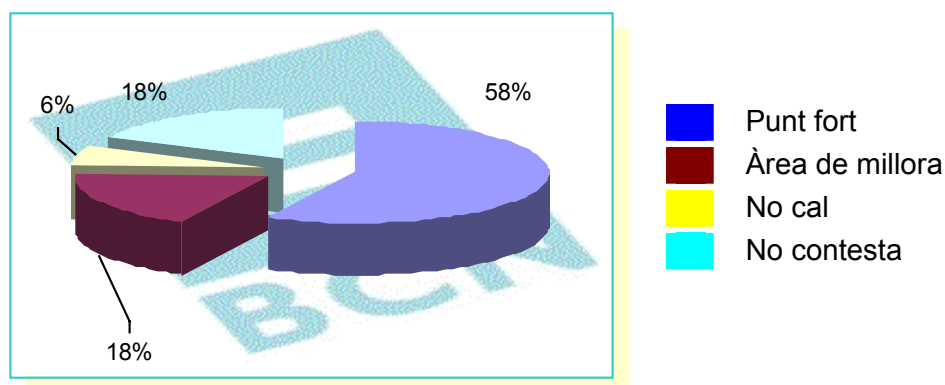
**Accions concretes**

- Es financen els campaments de fills i filles de treballador(e)s.
- Es donen ajuts econòmics de guarderia. O es cofinancien els estudis dels/de les fill(e)s fins els 16 anys.
- S'autoritzen les excedències sense cap conseqüència negativa per a la carrera professional.
- Es permet la incorporació parcial al lloc de treball després de la baixa per maternitat, possibilitant allargar el període total.
- Es fan reduccions horàries a la carta, no estrictament l'estipulat per llei.
- Es potencia la coordinació entre persones que desenvolupen la mateixa tasca per substituir-se en cas de necessitat.

- En el casos en què el sou d'una dona, excedeix de la base màxima de cotització a la Seguretat Social, quan aquesta persona accedeix a la prestació per maternitat, l'organització complementa la resta del salari, per evitar que perdi poder adquisitiu.
- Hi ha llar d'Infants a les pròpies instal·lacions de l'empresa.
- S'atenen totes les demandes de reducció de jornada.
- S'obsequia als empleats i empleades en moments especials de la seva vida, com en el cas de naixement d'un(a) fill(a).

**7.4. Es comunica la normativa legal de conciliació a totes les persones: se n'informa, es demostra que la direcció assumeix la conciliació.**

**Estat de la qüestió**



**Accions concretes**

- Es comunica la normativa legal i les millores que l'empresa ofereix a través d'un manual intern, que es difon a tot el personal.
- Existeix un document on es comunica la normativa, remarcant de cada aspecte, les millores que l'empresa introdueix.
- S'ha fet una comunicació interna amb els resultats del protocol i s'anima a proposar accions de millora mitjançant la Intranet corporativa.
- La informació sobre la normativa legal d'aplicació (inclòs el conveni), està penjada al taulell d'informació, a llocs ben visibles, és consultable de manera fàcil per a tothom.

- S'han fet comunicacions internes sobre la llei de conciliació, evidenciant el compromís de l'empresa amb aquest tema.

## B Anàlisi

Més de la meitat de les empreses fan accions per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del seu personal.

Pel que fa a millorar la normativa, més de la meitat, manifesten que ho fan. Les que consideren que no cal, generalment són empreses mitjanes i petites on els convenis i la normativa es milloren d'una manera més informal. Probablement perquè no cal sistematitzar-ho tant com a les grans. Les gestions personals o les absències puntuals es resolen de forma flexible acordant la forma de recuperació entre direcció i la persona. Les empreses petites, molt sovint, parlen de bona voluntat per poder dur a terme aquestes accions, ja que molt sovint no es poden permetre substituir una persona de baixa.

En alguna empresa amb establiments comercials, es comenta que hi ha conflictes entre les persones de gestió i les persones que estan a l'àmbit comercial degut precisament a la diferència d'horaris entre elles.

Es dona el cas d'una empresa que només dona l'ajut de guarderia a les dones. L'explicació és històrica: fa 25 anys era una discriminació positiva per afavorir que, quan les dones fossin mares, no abandonessin el seu lloc de treball. Ara els companys homes reivindiquen el mateix tracte.

Hi ha un altre episodi d'una entitat, que en la negociació amb el comitè no aconsegueix tirar endavant el "xec guarderia" perquè això suposa un greuge comparatiu entre els que tenen fill(e)s i els que no. Ara volen provar amb el "xec servei", que pot ser útil per a qualsevol situació.

Algunes entitats arrel del protocol, han decidit deixar constància escrita del que fan en matèria de conciliació.

## C Valoració global

Treballar per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal intern és un altre criteri clau on es cospa la millor o pitjor disposició de les empreses. I la creativitat i innovació amb la que moltes estan intentant conjugar productivitat amb conciliació. I aconseguir les dues coses: persones més motivades i major productivitat i resultats de les empreses.

Acceptar com a positiva una certa disbauxa horària en entrades, sortides i estances presencials o virtuals del personal suposa un cert repte i, en molts casos acceptar un gran canvi que està molt en relació amb la cultura organitzacional. En funció de si és una empresa més normativitzada, on es premia la presència, o si es treballa per objectius i resultats, i es pacten unes hores any per fer unes determinades tasques.

També és diferent la situació entre el marge de maniobra d'una empresa gran, a la que té una de petita o micro. En el cas d'una baixa per maternitat, per exemple. En el primer cas, reemplaçar unes professionals per unes altres, pot ser més fàcil, així com finançar aquesta substitució. En el cas de les petites, que a més compten amb professionals molt especialitzats, les baixes per maternitat, es converteixen en un veritable enrenou per a l'organització.

Els establiments comercials també són un cas especial. Han de conjugar la màxima obertura del ventall horari del negoci amb els diversos interessos del seu personal.

#### D Anècdota



Una empresa explica que fa un temps van avaluar l'impacte de posar en marxa els Tickets Restaurant, però van acabar desestimant la idea, donat que a mig termini, volen que tothom acabi fent jornada intensiva, amb la qual cosa aquesta mesura no seria adient.

I la segona: Una altra empresa manifesta que ho han estat estudiant, i "tenen el rècord de treballadores embarassades". I "n'estan molt orgullosos/es".

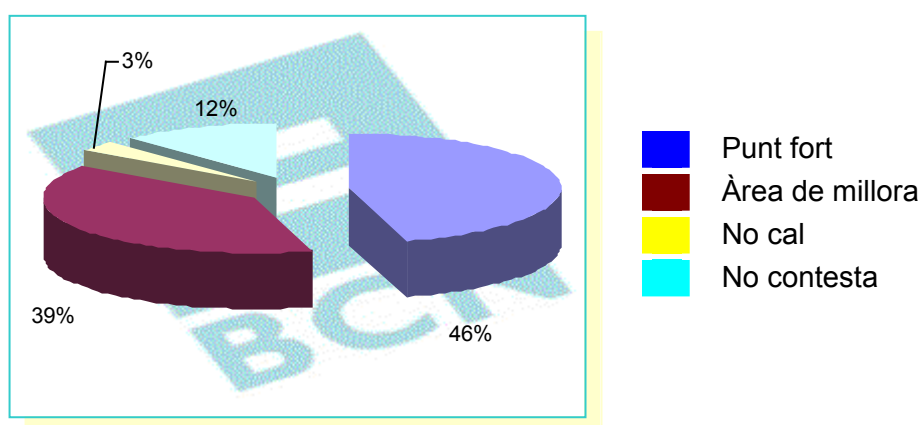
## CRITERI 8

### Comunicació i llenguatge no sexista

#### A Resultats

#### 8.1. Existeixen uns criteris clars de comunicació i imatge no sexista per a l'organització

##### Estat de la qüestió

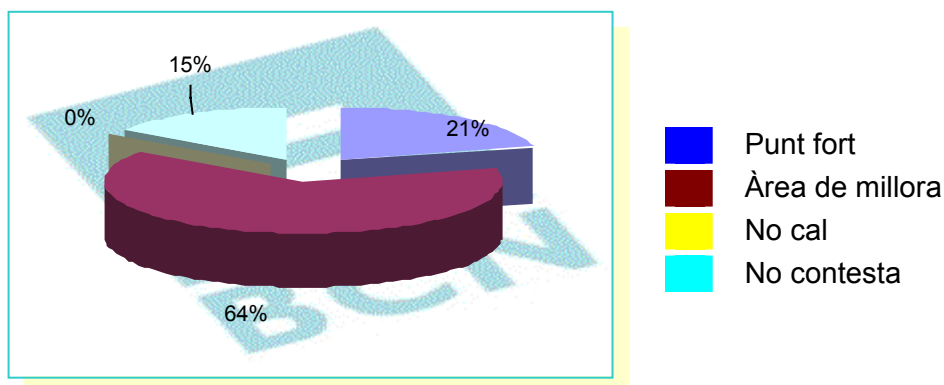


##### Accions concretes

- S'intenta despertar sensibilitats pel que fa al llenguatge no sexista, insistint sobre el tema en general a tot el personal.
- Es coopera entre els departaments de RRHH, qualitat i comunicació per tal de revisar tota la documentació de l'empresa i establir criteris clars envers la forma en com presentar els documents interns i externs.
- Es donen instruccions concretes per evitar el llenguatge no sexista. Per exemple, l'ús de la paraula persona (la persona responsable, la persona interessada), l'ús de mots col·lectius o genèrics (la directiva o la direcció, l'equip d'administració, la mainada, la presentació de candidatures, la enginyeria, ...), com abreujar, com emprar les dobles formes, etc. I fer-ho de forma que estigui correctament escrit en l'idioma que s'empri.
- Es descriu, al manual d'acollida, al codi ètic o al manual organitzatiu, la conveniència d'elaborar qualsevol comunicat o document evitant l'ús sexista del llenguatge.

**8.2. Existeix documentació d'ús intern amb les normes que s'han de tenir en compte en l'organització pel que fa al llenguatge no sexista.**

**Estat de la qüestió**



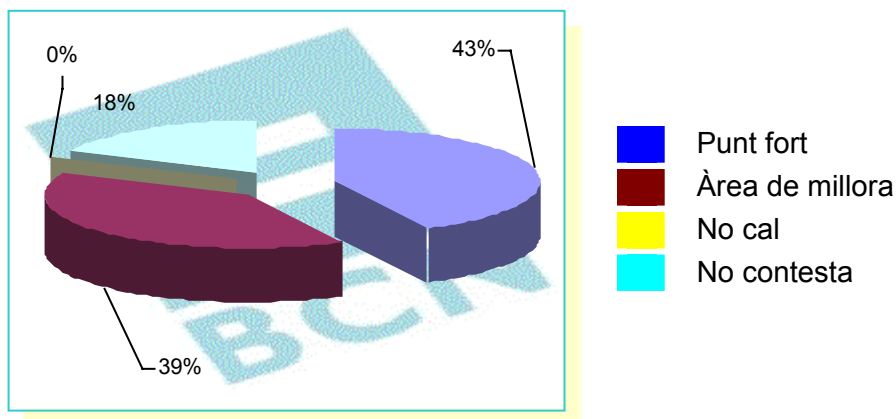
**Accions concretes**

- S'ha redactat una guia de llenguatge no sexista d'ús intern.
- S'apliquen guies o manuals externs (per exemple el de l'Institut Català de la Dona, el de la Unesco, el de la UPC, ...), i es penjen a la Intranet o circulen per tots els despatxos o establiments.
- Es fa referència explícitament en el codi ètic que "l'empresa aposta per la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes".
- S'inclou a totes les ofertes de treball, una referència on es posa de manifest que s'aposta per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- En el curs de Gestió Empresarial, s'inclou un mòdul, on les persones responsables del projecte "Plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona" expliquen la importància del llenguatge i proposen recursos per evitar-ne l'ús sexista.



**8.3. Es revisa la documentació de l'empresa per fer-la no sexista: documents interns, comunicació externa, anuncis, etc.**

**Estat de la qüestió**

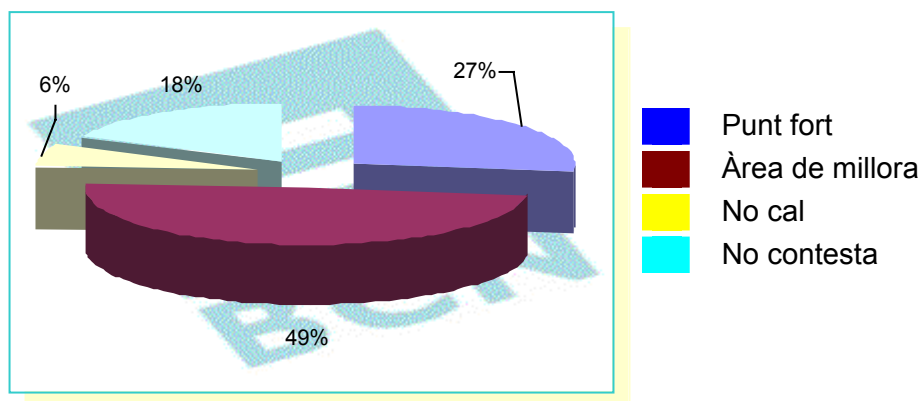


**Accions concretes**

- Hi ha una persona encarregada de revisar tota la documentació que surt a l'exterior, que assegura que no inclogui cap mena de discriminació, inclosa la sexista.
- S'informa al Servei de Llengua que fa la revisió final de tota comunicació que tingui en compte la perspectiva de gènere.
- A més de revisar-ho, s'explicita en les comunicacions amb l'exterior que aquella empresa aposta per la igualtat d'oportunitats entre sexes.
- Quan es detecta alguna incidència en aquest àmbit, es corregeix fent una tasca de tipus pedagògic.
- Fruit del codi ètic, algunes empreses es veuen amb l'obligació moral de dur a terme aquest tipus de revisió.

- 8.4. Es forma a les persones amb l'objectiu de fomentar l'ús de llenguatge no sexista i/o s'inclou aquesta matèria de manera transversal en la resta de l'organització.

#### Estat de la qüestió



#### Accions concretes

- Es fa formació específica en aquest tema, aportant recursos i exemples fets a mesura de l'empresa per evitar l'ús sexista del llenguatge.
- Es forma sobretot al personal dels Departaments de Màrqueting i de Comunicació.
- S'especifica en els manuals d'acollida o als documents de gestió de l'empresa, que s'ha d'emprar llenguatge no sexista en qualsevol comunicació emesa, tant interna com externa.
- Es fan cursos a tot el personal directiu on s'inclou aquest tema en una de les unitats d'aprenentatge centrals.
- S'aprofiten les reunions generals entre direcció i el personal i s'insisteix sobre el tema.
- S'actua per reacció: quan es detecta que aquest aspecte no és prou cuidat en les comunicacions, es corregeix fent una funció pedagògica i de sensibilització.
- Es fa difusió sobre la posició de l'empresa en aquest sentit, no només al personal intern sinó també a client(e)s i proveïdor(e)s.

## B Anàlisi

Pel que respecta als criteris clars de comunicació i imatge no sexista de l'organització, és un punt fort quan les empreses manifesten utilitzar de forma conscient, explícita i sistemàtica un llenguatge neutre i genèric, parant especial atenció en que sigui no sexista. Tot i que gairebé totes manifesten també que s'ha de millorar de forma constant donat que, si no es para atenció, retornen els antics costums.

Algunes d'aquestes empreses empen algun tipus de guia o manual que els ajuda a determinar aquests criteris, o els marca un departament en concret (sol ser comunicació) o, en altres casos, depenen del/de la Responsable de cada Departament.

Les que consideren que és un aspecte millorable són les que, malgrat les bones intencions, formalment no tenen uns criteris clars de comunicació i llenguatge no sexista i depèn de qui redacti aquella comunicació dins de l'organització. En bona part tenen la intenció d'elaborar un protocol per a l'ús del llenguatge.

Les entitats disposen de sistemes més o menys sofisticats per assegurar una comunicació no sexista, en funció bàsicament de les seves dimensions: des d'una única persona que ho gestiona, els Caps de cada Departament, la responsable del Departament de Comunicació.

Moltes entitats, tant les que consideren aquest apartat com a punt fort, com a àrea de millora, consideren que cal seguir impulsant, mantenint i sistematitzant de forma constant aquesta revisió dins la seva organització per assegurar que no es va deteriorant el tema.

En algun cas es fa una revisió final de tota comunicació a través d'un Servei de Llengua, incidint també en la revisió sota el prisma de gènere.

Pel que fa a la formació específica en aquest àmbit, de les entitats que valoren aquest punt com a fort dins la seva organització, algunes fan formació específica i d'altres parlen de formació informal a través de la tutorització i conscienciació del personal.

Algunes, tot i que valoren aquest punt com a àrea de millora, també manifesten que no pensen treballar aquesta línia a curt/mig termini. Mentre que una

empresa manifesta explícitament que no es considera necessari ni els hi agrada fer un ús genèric del llenguatge.

## C Valoració global

La comunicació i el llenguatge no sexista en una empresa és una de les conseqüències d'allò que es valora, es viu, es veu i es transmet dins i fora de les organitzacions. I és una de les formes més clares d'evidenciar la seva aposta per la igualtat d'oportunitats.

L'esforç per evitar el llenguatge no sexista passa, primer, per ser impulsat des de la direcció de l'organització –la qual cosa retorna al criteri 1-. Primer impulsat, però després mantingut, revisat i assegurat al llarg del temps. Si no es manté l'atenció es tendeix a tirar enrere. Els mecanismes “ancestrals” perviuen.

Les empreses que tenen més avançat aquests criteris són les que tenen interlocutors(e)s que manifesten que ja els hi fa “mal als ulls”, que perceben com a faltes d'ortografia el trobar-se dins i fora de l'organització vocables com els directors o les secretàries, per posar un exemple.

Hi ha una demanda explícita de disposar d'una bona guia o manual exhaustius per saber què és el més correcte. Què fer per exemple amb vocables tan arrelats com “mosso de magatzem”? O què es fa servir: la directiva, la direcció, o què és millor escriure: directius/ves? o directiv@S? O s'allarga la frase, escrivint directius i directives?

Cal insistir en la importància del llenguatge. En fer veure que mai no és neutre. Que reproduïx estereotips culturals dominants, que fer canviar les coses i avançar en la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes, passa irreversiblement per evitar-se un ús sexista.

## D Anècdota



Va ser a partir de la participació en aquest projecte que una empresa va decidir canviar els seus estatuts quan va observar que estaven redactats amb un llenguatge clarament sexista.

## Els plans d'acció

Després de que cada empresa es valori respecte als vuit criteris i comuniqui les accions que porten a terme, el protocol també proposa determinar plans d'acció concrets per avançar en la gestió ètica privilegiant la igualtat d'oportunitats.

Aquest apartat, doncs, recull la síntesi dels plans d'acció de les empreses adherides al projecte.

Les iniciatives que s'han plantejat les organitzacions que participen al projecte, s'han ordenat d'acord vuit criteris del protocol. I dins de cada criteri, s'han agrupat per accions similars. S'han ordenat també de major a menor, presentant-les en percentatges. Així, doncs, la suma d'iniciatives dins de cada criteri suma el 100%

**Els aspectes relacionats amb el primer criteri, la implicació de la direcció,** són amb gran diferència respecte a la resta, el 28% del total, els que concentren més nombre d'objectius i plans d'acció. Dins d'aquest criteri, les propostes es centren en els següents aspectes:

<b>CRITERI 1 Implicació de la direcció en la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats. Política i estratègia en l'organització</b>	<b>28 %</b>
Fer ben visible, dins i fora de l'empresa, l'orientació de l'organització cap a la gestió ètica	33 %
Crear documentació escrita on quedi constància del compromís de la direcció envers la gestió ètica, i s'inclouï l'aposta de l'empresa vers la igualtat d'oportunitats	28 %
Impulsar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a totes les àrees de l'empresa	17 %
Crear i aplicar instruments per valorar l'adequació de les pràctiques realitzades. Poder mesurar l'impacte de les accions de les empreses.	11 %
Obtenir certificacions en normes de responsabilitat social	11 %

**La conciliació de la vida personal, familiar i laboral,** és el criteri que apareix en segon lloc pel que fa al número d'empreses, recollint el 18% d'objectius i/o de plans d'acció de les empreses. En concret, es proposen,

<b>CRITERI 7 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral</b>	<b>18 %</b>
Fer accions específiques que afavoreixin la conciliació: flexibilitzar els horaris, fomentar el teletreball, pactar reduccions horàries, ...	77 %

Comunicar la normativa legal de conciliació a tot el personal	15 %
Millorar la normativa mínima aplicable	8 %

**La prevenció de l'assetjament sexual i moral** és el tercer criteri on es concentren major nombre d'iniciatives. En concret relacionats amb:

<b>CRITERI 5 Prevenció assetjament sexual i moral</b>	<b>15 %</b>
Formar, formal i informalment, a tot el personal en temes relacionats amb l'assetjament	38 %
Establir criteris concrets que defineixin l'assetjament sexual i moral	31 %
Determinar persones o comitès que actuïn en els casos d'assetjament	23 %
Documentar per escrit, la punició de qualsevol mena de discriminació	8 %

**Polítiques d'impacte a la societat de responsabilitat social amb perspectiva de gènere**, suposa el 13%% de tots els objectius i plans. I dins d'aquest entorn, els plans i accions a emprendre són:

<b>CRITERI 2 Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social amb perspectiva de gènere</b>	<b>13 %</b>
Fer donacions, patrocinis, esponsoritzacions	30 %
Col·laborar amb col·lectius desfavorits	20 %
Disposar de normes ISO o altres models de gestió de qualitat	20%
Sensibilitzar al personal envers la sostenibilitat	20 %
Fer actuacions concretes amb el medi ambient i sostenibilitat	10 %

**La comunicació i el llenguatge no sexista**, amb la mateixa proporció que el criteri anterior, els plantejaments de les empreses giren al voltant dels següents aspectes:

<b>CRITERI 8 Comunicació i llenguatge no sexista</b>	<b>13 %</b>
Revisar la documentació a l'empresa	44 %
Crear documentació escrita pel que fa al llenguatge no sexista	33 %
Establir criteris clars de comunicació i imatge no sexista	11 %
Formar el personal per fomentar l'ús del llenguatge no sexista	11 %

Els tres criteris que venen a continuació, són els que menys iniciatives de futur s'han proposat les empreses adherides al projecte.

**La millora de competències per a la igualtat d'oportunitats**, amb un 5% del global de les iniciatives, recull els següents projectes:

<b>CRITERI 6 Millora de competències per a la igualtat d'oportunitats</b>	<b>5 %</b>
Compensar part del temps que la plantilla dedica a formar-se en hores remunerades o temps lliure.	67 %
Analitzar qualitativa i quantitativament el nombre de persones que es formen, desglossant les dades per sexes	33 %

I igualats en percentatge (4%), trobem els dos criteris següents.

**la igualtat en l'accés als llocs de treball**, en la mateixa proporció que el criteri següent –la promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat–

<b>CRITERI 3 Igualtat en l'accés i la valoració de llocs de treball</b>	<b>4%</b>
Assegurar que categories professionals i ofertes de treball siguin neutres	33 %
Contractar més dones en un sector eminentment masculí	33 %
Assegurar la igualtat salarial entre homes i dones	33 %

**La promoció a càrrecs de responsabilitat**, és junt amb el criteri anterior on menys accions es plantegen i es concreten, són:

<b>CRITERI 4 Promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat</b>	<b>4%</b>
Fer campanyes per incentivar les dones a la promoció professional i a la direcció	100 %

Globalment, el primer i amb més nombre d'iniciatives i accions és potenciar l'impuls des de la direcció envers la iniciativa d'apostar per responsabilitat corporativa, començant per la vessant interna i, en aquest context, promoure polítiques envers la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes de les organitzacions.

Un segon bloc pel que fa al nombre d'accions registrades, el conformen les propostes destinades a treballar formes de conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral i polítiques i accions per prevenir l'assetjament sexual i moral i les que tenen un impacte a la societat, fetes amb una perspectiva de gènere i relacionades amb la comunicació i el llenguatge no sexista.

Finalment, a l'altre extrem, hi ha tres criteris on menys accions s'han mencionat.

Pel que fa la millora de les competències del personal envers la igualtat d'oportunitats, es veu necessari assegurar la igualtat a l'accés dels llocs de treball. Probablement i per la resposta dels protocols, es considera un tema en el qual ja no és necessari treballar si bé, molt sovint, no està documentat. Es considera generalment que tothom que accedeix a l'empresa té la mateixa formació, independentment del sexe. Això podria explicar la manca d'accions en aquests dos criteris. El que resulta més complexe d'analitzar és la falta de promoció per a les dones en el si de les empreses on, si bé les dades evidencien una piràmide amb menys presència femenina en els esglaons més alts, sembla difícil poder concretar iniciatives o plans que corregeixin aquesta tendència.



## 4 EXEMPLES DE BONES PRÀCTIQUES

### Introducció

En aquesta segona part del document, s'ha volgut destacar alguns exemples de bones pràctiques que realitzen les empreses adherides. Pretenen servir d'exponents empírics de com es tradueix al quotidià real d'una organització, una política de gestió ètica i, dins d'aquest context, un camí cap a la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.

És important insistir que es tracta solament d'un destacat. Perquè aquest document no fos més extens, s'han hagut de seleccionar algunes de les moltes i variades pràctiques que es duen a terme.

En la mesura que ho han comunicat a través del protocol, s'han afegit a cada una de les iniciatives altres empreses que fan accions similars. És més que probable que alguna bona pràctica de les empreses adherides al projecte, però, no consti en aquest recull.

## CRITERI 1

### Implicació de la direcció en la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats. Política i estratègia en l'organització.

#### Què es fa?

La implicació de l'alta direcció queda palesa de moltes, diverses i originals maneres, tal com s'ha pogut comprovar en aquest mateix document.

De com s'impulsa, es fomenta, es potencia i es comunica a la resta de l'organització interna i a l'entorn, que un dels seus valors, és la responsabilitat social corporativa, i en aquest context, s'aposta per la igualtat d'oportunitats, queda exposat en els següents exemples.

#### Exemples

##### 1. Codi de conducta del Grup Solvay

Solvay, grup químic i farmacèutic, present a tot el món en quatre sectors d'activitat: químic, plàstics, transformació i farmacèutic, disposa d'un codi de conducta on defineix els seus principis com a companyia i descriu les regles de conducta relatives als següents estaments: col·laboradors, clients, proveïdors, competència, autoritats i comunitats.

També disposen de codis de conducta, codis ètics o similars o estan en vies de confeccionar-los, entre d'altres, Unilever Frigo, GPF, OPS Neo, Cooperativa Abacus, Discos Castelló, TMB.

##### 2. El calendari de la Fundació Salut i Comunitat

La Fundació Salut i Comunitat és una organització no governamental sense finalitat de lucre, que té com a principals objectius contribuir a la salut i al benestar social de la comunitat a través del desenvolupament d'accions de promoció de la salut i la qualitat de vida.

L'any 2004 van dissenyar un calendari que regalaven al personal, a usuari(e)s i proveïdor(e)s, on es definia, entre d'altres, una de les idees força de tota l'entitat per a l'any: *"Un any per promoure criteris ètics per a la igualtat d'oportunitats"*.

##### 3. El diploma de Gestió i Programes de formació (GPF)

Gestió, programes de formació, petita empresa dedicada a la formació, la consultoria, les Tics i e-learning, té a l'entrada de les seves instal·lacions, de forma ben visible, el diploma atorgat per l'Ajuntament com a empresa adherida a la primera fase del projecte "Plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona".

De la mateixa manera, tenen el Diploma penjat a l'entrada de les seves seus, entre d'altres, MRW, Discos Castelló i l'AEE.

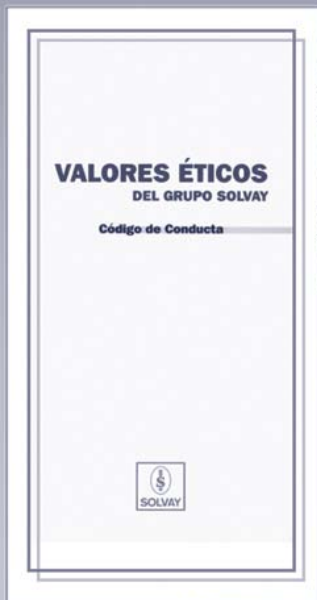
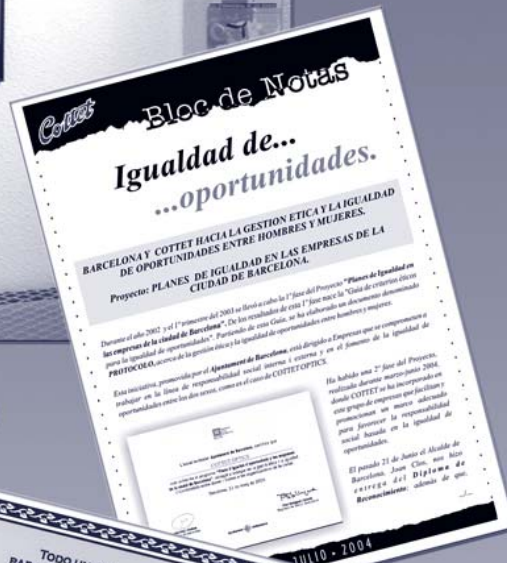
##### 4. Els Principis Nestlé d'igualtat d'oportunitats per a la dona

Nestlé, la primera indústria d'alimentació mundial, és una de les empreses més avançades en temes específics d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Van editar un díptic i el van enviar a tot el personal de la companyia, on queda palès el compromís de la direcció amb la igualtat d'oportunitats. En la seva primera pàgina, diu textualment: *"Nestlé España SA es troba compromesa en l'establiment i desenvolupament de polítiques ... sense discriminar per raó de sexe, així com l'impuls i el foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones"*.



# 1 Implicació de la direcció



## CRITERI 2

### Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social amb una perspectiva de gènere

#### Què es fa?

Pel que fa a polítiques d'impacte a la societat, la gran majoria d'empreses adherides en duen a terme moltes, molt variades i en àmbits ben diversos. S'ha fet difícil destacar-ne algunes ja que potser és el criteri amb més nombre d'exemples, si bé, no sempre sota el prisma de la igualtat d'oportunitats.

#### Exemples

##### 1. La carta d'ETNOR\* al President del Consell d'Administració de Mercadona SA

Mercadona, companyia de distribució integrada dins del segment de supermercats "totalers", s'ha sotmès de forma voluntària a una auditoria ètica, que desenvolupa ETNOR\*.

A través d'aquesta carta, es verifiquen des de la perspectiva dels seus grups d'interès (clients, treballador(e)s, proveïdors(e)s, societat i capital), els indicadors econòmics i de percepció relacionats amb els següents valors: integritat, credibilitat, justícia, diàleg, transparència, dignitat, legalitat, compromís cívic, ecologia i responsabilitat. L'actuació de Mercadona ha obtingut una puntuació de 4,31 punts sobre 5.

\* *Fundación para la Ética de los negocios y de las Organizaciones* (ÉTNOR)

##### 2. L'EMERREUVE Notícies

MRW, empresa de transport urgent, és una de les entitats més capdavanteres, actives i premiades per la seva tasca social.

Empra la seva revista EMERREUVE Noticias per fer difusió, tant a nivell intern com extern, dels seus Plans d'Acció Social.

L'últim és el Pla PIA (Pla Internacional d'Adopcions) que es va posar en marxa des del passat 18 de gener del 2005, i pel qual, qualsevol treballador(a) de MRW que adopti un(a) nen(a), dins o fora del nostre país, es pot beneficiar d'una dotació econòmica.

##### 3. Adhesió al Global Compact de Novatys

Novartis, empresa multinacional farmacèutica, pretén descobrir, desenvolupar i comercialitzar productes innovadors per alleujar malalties, calmar el patiment i millorar la qualitat de vida de les persones. Són una altra de les empreses més compromesa amb les polítiques socials.

Novartis està adherida al Global Compact, promogut per la ONU, i que fomenta el respecte pels drets humans, les condicions de treball equitatives i la protecció del medi ambient.

##### 4. I l'esforç d'una empresa petita: Ecore

ECORE és una petita escola de conservació i restauració d'obres d'art. La seva directora tècnica, la Sra. Maria Rosa Garcia, exposa en un article publicat al suplement Recursos Humans del Dossier Econòmic, al juliol del 2004, com n'és de difícil per a una empresa petita invertir en ètica. En la seva, però, ho fan i amb decisió, engegant entre moltes d'altres iniciatives, l'elaboració d'un codi ètic.



**Al Presidente del Consejo de Administración de MERCADONA S.A.**

La auditoría ética constituye un innovador de las prácticas empresariales y contribuye a la "moral". En esencia trata de valorar el nivel de los grupos y personas implicadas directa o indirectamente en una iniciativa comprometida, que, en España, ha sido la de poner en práctica y ha encargado a la Fundación ETNOR (Asociación de Negocios y las Organizaciones) un informe de resultados son los siguientes:

1. Hemos auditado el Modelo de Calidad que comprende la misión, los principios, las políticas para la gestión, así como su realización, junto con los diferentes componentes de la empresa. La versión en el último trimestre del año 2002, expresa una valoración sobre los niveles caracterizan una gestión como ética, en una forma mediante la realización de pruebas selectivas operativas y de percepción.
2. Nuestro trabajo ha consistido en verificar los valores que definen la personalidad de la empresa organizativa, y al mismo tiempo entre estos valores la sociedad espera de la empresa, tanto en su ayuda a su desarrollo e implementación con ciudadanía entre la que opera. Para ello hemos integrado los criterios éticos internacionales como los básicos de una ética cívica.
3. En nuestra opinión, basada en la integración de los intereses asumidos por el siguiente orden: *clientes, sociedad y capital*, así como la integración de los económicos y de percepción relacionados con la ética y que ciframos en: *integridad, credibilidad, dignidad, equidad, compromiso cívico, ecología* y MERCADONA S.A. ha obtenido una valoración de 4 a 5, y por ello estimamos que cumple satisfactorios requerimientos.
4. Como recomendación general proponemos de acciones ecológicas, de forma que se recojan las actuaciones de compromiso social y ecológico de la empresa.

Domingo García-Marzá  
Responsable de la Auditoría Ética

Adela Cortina  
Directora Académica  
Fundación ETNOR

Emilio Tortosa  
Presidente  
Fundación ETNOR

7 de enero de 2003

Número de Referencia: 19-01-4034 Valencia - Tel: 96 334 98 00 - Fax: 96 330 23 04 - www.etnor.org



2

Polítiques d'impacte a la societat

Nuestro compromiso de gestión ética y responsabilidad social...

**THE GLOBAL COMPACT**

Promovido por el Secretario General de la O.N.U., Kofi Annan, a principios de 1999, es una iniciativa dirigida al mundo empresarial, que busca un compromiso activo en la promoción de:

- respeto de los derechos humanos;
- condiciones de trabajo equitativas; y
- protección del medio ambiente.

"Global Compact" es la primera iniciativa de ámbito mundial que busca hacer posible el progreso con la ética

2004

28 **è!** REC

bones pràctiques

Maria Rosa García, Ecore

# «Invertir en responsabilitat social és un esforç per a les empreses petites»

«Les petites empreses podem fer accions de responsabilitat, però ens suposa un esforç econòmic important», assegura Maria Rosa García, directora tècnica de l'Escola de Conservació i Restauració d'Obres d'Art (Ecore). Tot i aquestes dificultats, l'escola ha engegat diversos projectes.

**Anna Burjalés**  
Barcelona

Tots els projectes necessiten una forta inversió i resulten molt costosos. Per això crec que s'ha d'estar molt conscient», explica Maria Rosa García, la directora tècnica

de la resta d'escoles. Aquesta escola es va crear l'any 1993 per iniciativa privada de García amb una companyia com a taller de restauració. Però de seguida la gent es va interessar per si oferien la possibilitat de fer cursos formatius. «Aquest primer any vam fer petits cursos, però com vam veure que funcionava, l'any següent ja vam crear un programa».



## CRITERI 3

## Igualtat en l'accés i la valoració dels llocs de treball

## Què és fa?

Es considera igualtat en l'accés i la valoració, quan es pot demostrar, amb dades a la mà que s'evita, de forma conscient, qualsevol mena de discriminació en l'accés i/o es prenen mesures de discriminació positiva envers les dones.

## Exemples

## 1. Gestió per competències d'Unilever Frigo

Unilever Frigo, multinacional de béns de consum (alimentació, detergents, neteja, cura personal) amb seu a Holanda, té implantat per a la gestió del personal, i en concret per a la selecció, la gestió per competències. En aquest document recullen les 11 competències relacionades amb un rendiment excel·lent, i en les conductes associades a aquestes competències basen la selecció, i també la promoció del personal.

Hi ha altres empreses, que també treballen seguint aquest model, com ara The Eat and Out Group, Clariant, GPF, Santiveri, ...

## 2. El creixement dels/de les empleats i empleades del RACC

El RACC, amb més de 950.000 socis, és el major club automòbil d'Espanya i l'entitat líder en l'àmbit de la mobilitat.

Arrel de la seva adhesió al projecte "Plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona", periòdicament fan un recompte del nombre de dones i homes amb què compten a la seva plantilla. Tractant aquestes dades han pogut constatar que, en els darrers anys, hi ha hagut una major incorporació de dones a les seleccions que s'han portat a terme.

## 3. El pla de Discos Castelló d'incorporar noves treballadores

Discos Castelló és una empresa familiar, dedicada a la venda minorista i majorista de productes musicals.

Aquesta empresa ha optat per fer discriminació positiva envers les dones en algunes seleccions de personal, amb el clar convenciment que les dones han de tenir presència, tant en els seus establiments comercials com en els càrrecs dins l'empresa.

## 4. Ofertes de treball d'Intermón

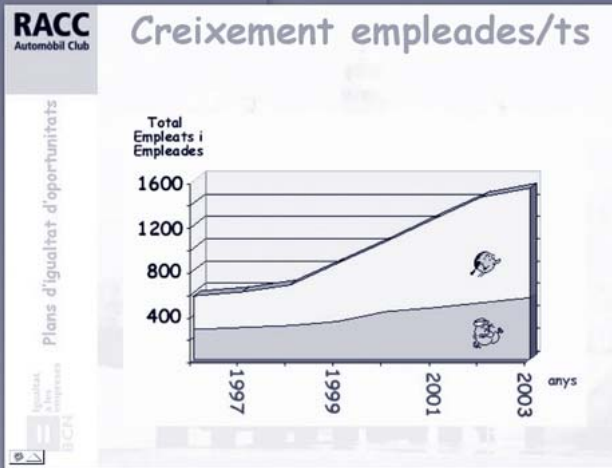
Intermon-Oxfam, fundació independent i sense ànim de lucre, fundada l'any 1956, treballa per eradicar la pobresa de les poblacions de l'anomenat tercer món i proporcionar-los-hi els mitjans per tal que puguin assolir el seu propi desenvolupament.

A totes les ofertes de treball d'Intermón tant les internes com les que apareixen als mitjans de comunicació, a banda de vetllar per emprar un llenguatge no sexista, incorporen un logo identificatiu i una frase que diu: "Intermón Oxfam pone en práctica el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los puestos"

## 5. Objectiu de paritat a Nestlé

Des de la Comissió d'Impuls i Seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats de Nestlé, s'han fet un plantejament a mig-llarg termini per tal d'aconseguir un equilibri pel que fa a les noves incorporacions de dones-homes independentment del lloc de treball a cobrir. I per tal d'arribar a aquesta fita estan posant en marxa recursos materials però, sobretot, humans.

Resumen de Competencias



**DISCOS Castelló**

Mes de febrer/Març: **Incorporació imminent de tres treballadors dins la organització. Des de Discos Castelló S.A. volem portar a terme una nova campanya de reclutament en el que la dona tingui un paper fonamental a totes les nostres botigues i comandaments intermedis. D' aquesta manera afavorim un potencial accés a la dona als comandaments directius en curt termini.**

3

Igualtat d'accès i valoració dels llocs de treball

EL PAÍS, DOMINGO 6 DE FEBRERO DE 2005

**OFERTAS DE EMPLEO**

**Intermón Oxfam Soy IO**

Intermón Oxfam somos personas que creemos en la justicia, la solidaridad y la paz, y trabajamos para cambiar este mundo. [www.intermonoxfam.org](http://www.intermonoxfam.org)

En un momento de consolidación, precisamos para nuestra Sede Central en Barcelona:

**DIRECTOR/A COMUNICACIÓN Y MARKETING**

En dependencia del Director General, será el máximo responsable de la definición e implementación de las líneas estratégicas del departamento en las áreas: Análisis y Captación de Socios/as e Imagen, Relación con Socios/as y Donantes, Análisis y Evaluación de Datos, Gabinete de Prensa y Editorial. Como miembro del Consejo de Dirección participará activamente en el diseño de las líneas estratégicas de la institución.

Buscamos una persona con titulación universitaria superior, experiencia mínima de 5 años en puestos directivos, consolidada experiencia en las áreas social, la del inglés y castellano. Compromiso y motivación contrastada por la organización, solidaridad internacional y afinidad a los valores promovidos por la organización.

Las personas interesadas deberán cumplimentar CV antes del 21 febrero indicando la referencia 5722 en [intermonoxfam@intermonoxfam.org](mailto:intermonoxfam@intermonoxfam.org) o bien por correo a MIC Asociados, C/ Muntaner, 478-485, Alfoç 4º, 08021 Barcelona.

Las candidaturas preseleccionadas recibirán respuesta en un plazo de 20 días.

Intermón Oxfam pone en práctica el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las jornadas.

**Nestlé**

On som ara i on volem anar:

**Equilibri incorporacions dones-homes independentment del lloc de treball**



**CRITERI 4****Promoció de les dones en càrrecs de responsabilitat****Què és fa?**

Algunes empreses aposten ja per la necessitat d'aconseguir les mateixes oportunitats de promoció dins les organitzacions, per tal de no continuar desaprofitant el 50% del talent de les empreses: el talent femení.

**Exemples****1. Tendències de dones al management de Novartis al món**

Novartis recull sistemàticament la presència de dones en els seus càrrecs de responsabilitat, i no només això, sinó que estableix comparatives amb les seues de la mateixa empresa a diversos països del món. A partir d'aquestes dades, tenen elements que els permeten prendre decisions.

Comencen a ser moltes les empreses mitjanes i grans que porten a terme aquestes accions, com ara, The Eat and Out Group, Clariant Ibèrica, ...

**2. Dones directives a TMB**

Des de TMB a la seva revista interna "TMB Gestió", va dedicar tot un reportatge el mes de juny de 2001 a les dones directives amb què compta la companyia. Si bé destacaven que són encara una minoria, les visibilitzaven dins i fora la companyia, i plantejaven la promoció de les dones com una "tendència imparable".

**3. Abacus**

En les seves memòries anuals, la Cooperativa Abacus recull la distribució de la seva plantilla pel que fa a la variable sexe, i a partir de la seva incorporació al projecte "Plans d'igualtat a les empreses de la ciutat de Barcelona", han anat recollint també la presència de dones responsables dels seus establiments comercials, així com la tendència que es repeteix cada any pel que fa a promocions internes.

**4. IBM**

IBM, multinacional americana de producció i comercialització de productes informàtics i de serveis en el mercat de les TICs, compta actualment amb una presidenta, la Sra. Amparo Moraleda, per Espanya i Portugal. Aquesta presència serveix per trencar estereotips, i acostuma la societat a que tant homes com dones poden exercir el poder amb igualtat de condicions.



### Novartis Global

Tendencia de Mujeres en Management TOP CPOs 2003 (%)

Men & Women in Management

Country	Men (%)	Women (%)
Japan	96%	4%
Germany	83%	17%
Italy	80%	20%
Basel HQ	79%	22%
Brazil	76%	24%
Mexico	71%	29%
US	65%	35%
CH	64%	36%
Spain	64%	36%
UK	63%	37%
France	61%	39%
Canada	59%	41%

Ajuntament de Barcelona, Igualtat a les empreses BCN, B amb les dones, NOVARTIS

• Distribució de la plantilla:  
70% dones 30 % homes  
15 dels 18 establiments dirigits per dones

• Del 19% de persones que van promoure el 2003, un 60% eren dones

# 4

## Promoció a càrrecs de responsabilitat

## CRITERI 5

### Prevenió de l'assetjament sexual i moral

#### Què es fa?

La prevenió de l'assetjament sexual i moral és un dels criteris on algunes empreses han apostat per assegurar que no pot passar i que, per tant, s'ha de prevenir. Si se sospita que passa, poder detectar-les. I si realment succeeix, actuar ràpidament prenent mesures dràstiques.

Aquestes són algunes de les accions que, a mode d'exemple, s'estan duent a terme per les empreses adherides al projecte.

#### Exemples

##### 1. El conveni col·lectiu de la UOC

La Universitat Oberta de Catalunya recull un nou concepte de formació universitària a partir de l'ús de les noves tecnologies.

En el seu conveni col·lectiu es recull en la seva Disposició Addicional Tercera, la definició d'assetjament sexual, així com la necessitat de prevenir-lo i sancionar-lo, si es produeix.

Són cada vegada més els convenis col·lectius que recullen aquests aspectes. Entre d'altres: La Seda de Barcelona, Mercadona.

##### 2. Telèfon anònim i tutela del personal de base de MERCADONA

Mercadona té habilitat un telèfon d'atenció als/a les seus/ves treballador(e)s per tal de poder denunciar de manera anònima qualsevol abús que aquests hagin pogut percebre, ja sigui d'una persona del mateix nivell, com d'un superior.

Tota comunicació rebuda és analitzada, estudiada i, si és necessari, s'actua en conseqüència. A més, sistemàticament el personal rep la visita dels i de les responsables de zona on, sense el o la cap directe, es fan reunions o sessions de treball on poden expressar la seva percepció sobre qualsevol aspecte de l'establiment, assegurant que hi ha més d'una persona que coneix i vetlla directament pel personal dels establiments inferiors.

##### 3. Política de portes obertes

Moltes de les empreses, i sobretot les petites que formen part del projecte, parteixen de la seva dimensió per constatar que hi ha una comunicació àgil i fluïda amb el personal de la companyia. Com a símbol d'aquesta comunicació hem triat la imatge de portes obertes, que declaren mantenir entre d'altres: Ennatia, GPF, Cottet, Abacus, Ops Neo, Ecore, Fundació Adecco, ...

##### 4. Prevenió d'abusos al RACC

El RACC té habilitada a la seva Intranet la "Bústia de l'empleat/da". Qualsevol treballador(a) pot emprar aquest espai per descriure vivències, bé siguin positives o negatives, que afectin el seu treball diari.

Així mateix, se sol·licita a la persona (que queda en l'anonimat), que indiqui quina importància atorga al fet i, si vol, que s'actui en conseqüència.

Altres empreses, en el marc del Sistema de Gestió de la Qualitat, recullen també totes les incidències. I, en aquest context, l'assetjament també té canals per vehicular-se cap a direcció.



## 5 Prevenció assetjament



**RACC**  
Automobil Club

### Prevenció abusos

**Bústia de l'empleat/da**

Utilitza aquest espai per descriure qualsevol observació/fet (positiu o negatiu) que en l'actualitat afecta al teu treball del dia a dia.

Amb aquesta observació:

Dónes constància  
 Mostres la teva satisfacció  
 Demanes correccions

Quina condició dónes a l'observació?:

Normal  
 Important  
 Extremadament rellevant

Aquest procés, expressament, no recull les dades del comunicant per tal de garantir l'anonimat. Conseqüentment us preguem la màxima cura en l'explicació, ja que no podem demanar-vos cap informació complementària.

[Tornar a pàgina principal](#)

## CRITERI 6

## Millora de competències per a la igualtat d'oportunitats.

## Què es fa?

Si bé són moltes les actuacions i les anàlisis que les organitzacions fan del desenvolupament del seu personal, s'hi troben en menor mesura però de manera més específica, per reduir o eradicar la desigualtat d'oportunitats en el si de les organitzacions. Destaca l'esforç que es fa en aquest aspecte per part d'algunes organitzacions, que a més poden derivar-se millores en d'altres com pot ser la promoció del personal.

## Exemples

## 1. Objectiu de la Fundació Adecco

La Fundació Adecco compta, entre un dels seus principals objectius, el de treballar per la sensibilització del món empresarial cap a la integració laboral dels col·lectius desfavorits.

Actua fonamentalment per a la inserció de personal de diversos col·lectius que, per uns motius o uns altres, tenen especials dificultats per accedir a un lloc de treball, posant en marxa els mecanismes necessaris, entre els quals destaca la formació. I realitzant accions específiques per a la població femenina amb alguna dificultat.

## 2. El control d'hores de formació per sexes d'IBM

IBM comptabilitza les hores de formació destinades al seu personal, segmentades en funció del sexe. I no només això, fa un pas més enllà i analitza quin tipus de formació està rebent el personal a nivell qualitatiu.

Això els permet prendre decisions, si es donen desigualtats considerables i freqüents, així com tenir present en tot moment amb quin potencial de personal: homes i dones compten per a la seva promoció.

## 3. "EL dia del rodamón" de MRW

A MRW estableixen el "Vagabundeig": Aquesta acció consisteix en què, durant tota una jornada laboral, el nou personal que s'ha incorporat dediqui un dia a anar rodant pels diferents departaments de l'empresa, prèvia comunicació a tothom a l'entrada a les seves dependències. D'aquesta manera, el nou personal pot fer-se amb una visió global i en primera persona de l'empresa, dels diferents departaments, i s'integra més fàcilment a la nova organització.

## 4. L'estratègia de recursos humans de GTD

Com a exemple, hem seleccionat l'estratègia de recursos humans de GTD, però són moltes les empreses que entenen la formació com la possibilitat de desenvolupament professional dins de l'organització. I com a acció necessària i imprescindible per a mantenir i potenciar les competències necessàries per a un bon desenvolupament professional.

I per comprometre's en la igualtat d'oportunitats, cada vegada més es contempla la formació dins l'horari laboral, així com d'altres avantatges, que no fomentin les desigualtats, sinó que mirin de minimitzar-les.

**FUNDACIÓN ADECCO PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL**

**Nuestro objetivo**  
Ayudamos a encontrar empleo a quienes lo tienen más difícil

**Servicios a empresas**

- Ofertas de empleo
- Asesoramiento
- La integración laboral como acción social

**Candidatos**

- Discapacitados
- Mayores de 45
- Parados de larga duración
- Exdeportistas
- Mujeres con cargas familiares

Declarada Fundación Benéfica Asistencial por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales inscrita en el Registro de Fundaciones Asistenciales bajo el nº 28/1124

LEGISLACIÓN

**hores formació**

**HOMES**

**DONES**

**VAGABUNDEO DEPARTAMENTOS, HOY**

**MRW**

**ZORAIDA GAMBÍN**  
Departamento de Calidad

**el Vagabundeo**

**Objetivos:**

- Fomentar la comunicación interdepartamental entre los empleados de MRW.
- Apreciar, tanto nuestro trabajo personal, como el de otros departamentos.
- Detectar posibles m para continuar con

**6** Millora de competències per a la igualtat d'oportunitats

**qtd** INGENIERIA DE SISTEMAS Y DE SOFTWARE

**RECURSOS HUMANOS**

**Estrategia dels Recursos Humans**

**T'ofereix:**

- La possibilitat de desenvolupar-te professionalment en un àmbit de treball multidisciplinari, emprenedor i innovador.
- Una activitat professional caracteritzada per la millora continua que s'obté a través de la participació en diferents projectes, equips de treball, clients i professionals que integren QTD.
- La possibilitat de participar en projectes d'àmbit nacional i internacional.
- En la nostra cerca cap a la millora continua, durant aquest any hem acabat la realització d'un pla de carrera individualitzat que pretenem posar en marxa durant els pròxims mesos.
- Una formació continuada, a través de cursos i seminaris específics que faciliten l'actualització dels coneixements.

## CRITERI 7

## Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

## Què es fa?

Algunes empreses s'estan preocupant seriosament per trobar fórmules que contemplin les persones de la plantilla des d'una perspectiva holística. És a dir, tenen en compte que qui treballa en una organització està una part de la jornada desenvolupant el rol de treballador(a), però que s'han de conciliar amb els altres rols que exigeixen un temps de dedicació que cal atendre: el personal, el relacional, el familiar, ...

Els que es presenten a continuació són exemples de com es repensa el temps laboral amb la idea de retenir el talent, primant resultats de personal competent abans que privilegiar aspectes com la presència, la puntualitat o la permanència a l'empresa.

## Exemples

## 1. Els recursos per a la conciliació de Novartis

Novartis, englobat dins del seu Programa Trébol, facilita al seu personal una sèrie d'accions encaminades a fer més fàcil la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Destaquen:

- Els serveis d'assistència sanitària i social durant les 24 hores del dia
- La possibilitat d'encarregar el menjar per emportar-se'l a casa
- L'opció de comptar amb un cotxe familiar per l'equip comercial
- Possibilitat de rebre massatges en les pròpies instal·lacions de l'empresa
- Impartició de classes de ioga.

## 2. La llar d'infants de Mercadona

Mercadona, disposa d'escola bressol destinada a la canalla del seu personal, ubicat a les instal·lacions de l'empresa. Va inaugurar com a prova pilot la primera a la seva central logística de Sant Sadurní d'Anoia, i donat l'èxit han decidit que, en un breu període de temps, tota la resta de centrals logístiques comptaran amb instal·lacions com aquestes.

La guarderia té capacitat per a 82 infants i cobreix la totalitat d'horaris del personal. La valoració que fan de l'experiència, tant l'empresa com els propis treballador(e)s, és altament positiva.

## 3. La normativa legal sobre conciliació de la vida familiar i professional de Nestlé

Nestlé va reeditant periòdicament un díptic que recull la "Normativa Legal sobre conciliació de la vida familiar i professional" i que lliura a la totalitat de la seva plantilla. Es va recopilant tota la normativa pel que fa a conciliació, així com les millores que l'empresa voluntàriament ha decidit afegir. Hi ha d'altres entitats que també manifesten una comunicació continuada pel que fa a aquesta normativa com ara Intermón-Oxfam, Abacus, Clariant, IBM, Mercadona, MRW, UOC, Gaes, Natura, Novartis, Solvay...

## 4. L'ajut per l'educació de fills i filles d'OPS Neo.

OPS Neo estableix, l'any 2002, una assignació econòmica mensual per als soci(e)s i col·laborador(e)s en concepte d'educació de les criatures, des del moment del naixement fins als 16 anys. Al tractar-se d'una petita cooperativa on hi treballen una desena de persones, i que entre tots(e)s tenen al voltant de 7 criatures, els hi és un gran esforç establir mesures d'aquests tipus. Altres organitzacions que tenen ajuts econòmics per la cura de fill(e)s o persones a càrrec són MRW, Nestlé, Clariant, Solvay, TMB, UOC, Santiveri, GTD, La Seda de Barcelona, Séléct, etc.

# 7 Conciliació

Facilitar recursos que apoyen el balance vida laboral y personal

- 5 Serveis: Servicio asistencia social y sanitaria 24h
- Comida para llevar
- Opción coche familiar en ventas
- Masajes Trébol
- Clases Yoga

5 serveis Servicio asistencia sanitaria

Eurest

NOVARTIS


**MERCADONA**  
SUPERMERCATS DE CONFIANÇA

CENTRE DISTRIBUÏDOR SANT SADURN D'ANOA  
POLIGON INDUSTRIAL MOLÍ DEL RACÓ  
Carretera de Sant Sadurní a Gelida  
08770 Sant Sadurní d'Anoia (Barcelona)  
Tel. 938 191 734 - Fax: 938 191 648  
<http://www.mercadona.es>



**8 GUARDERIA**  
Una de les grans novetats que incorpora aquest megatzem, és el servei de guarderia destinat als fills dels treballadors durant la jornada laboral. Té un total de 741 m<sup>2</sup> i consta d'una espaiós educatiu ample que responen a la normativa vigent d'Educació Infantil. La plantilla d'educadors està formada per 14 persones de diferents titulacions (educació infantil, magisteri, pedagogia, etc.). La guarderia podrà acollir 82 infants de fins a 3 anys d'edat a cada torn, els horaris dels quals seran de 6:00 hores a 14:00 hores i de 14:00 a 22:00 hores. Aquesta guarderia consta de 8 aules on es reparteixen els infants en funció de la seva edat, servei de menjador, dormitori, sala per a diversos usos i pati de jocs de 131 m<sup>2</sup>. La inversió realitzada ha estat de 481 mil Euros.

**Normativa Legal sobre conciliación de la vida familiar y profesional.**



Edición actualizada 2.000

**OPS NEO**

**EDUCACIÓ FILLS I FILLES**  
Els socis/es i els col·laboradors/ores associats i corporatius rebran una paga mensual en concepte de educació dels fills i filles que es calcularà en base als trams següents:

EDAT	de 0 a 3 anys	de 4 a 16 anys	de 17 a 23
€	190	130	a determinar

**CONDICIONS DE TREBALL**

- Amb l'ànim de millorar la qualitat de vida de les persones que treballen a OPS i, al mateix temps, augmentar l'eficiència en la realització de tasques tècniques podrà treballar durant 400 hores a l'any (uns 5-6 dies al mes si es dedica la jornada sencera).
- Els ponts seran considerats festius a OPS. S'assegurarà un mecanisme que serveixi per mantenir l'atenció telefònica, la recepció d'encàrrecs i la gestió de possibles emergències.

**CRITERI 8****Comunicació i llenguatge no sexista****Què es fa?**

Les empreses que més valoren aquest criteri com a punt fort són les que manifesten que ja els hi fa “mal als ulls” el llenguatge sexista, que perceben com a greu tant que en un text hi hagi faltes d’ortografia, com trobar-se amb una nomenclatura que clarament exclou el femení. I en aquest context, i a mode d’exemple s’han fet accions com les que es presenten seguidament:

**Exemples****1. Ofertes de treball amb llenguatge no sexista**

Es vigila el llenguatge a les ofertes de treball que es publiquen als mitjans de comunicació, de manera que qui clar que, amb l’ús que se’n fa, no s’estiguin posant traves indirectes per impedir l’accés a algun dels dos sexes. Són la majoria, les organitzacions que actualment tenen cura d’aquest aspecte. Com a mostra d’algunes d’elles hem triat en aquest cas: RACC i TMB, tot i que ho fan moltes altres empreses com ara OPS, GPF, Intermon Oxfam, entre moltes d’altres.

**2. Guia per a un ús no sexista del llenguatge**

A més, Intermon Oxfam, amb el convenciment clar que el llenguatge no és neutre i que no sempre el genèric engloba homes i dones, van elaborar una “Guia para un uso no sexista del lenguaje”. Aquest document d’ús intern dona pautes a la globalitat de l’organització per emprar el llenguatge de forma no sexista, trobant fórmules, i posicionant-se com a entitat per a actuar en una mateixa línia. Cada responsable de departament s’ha de fer responsable de la implementació d’aquesta en el mateix.

**3. Campanya publicitària de Nestlé**

Nestlé llença una campanya publicitària als mitjans, als volts de Nadal de 2004, que algun(e)s potser encara recorden:

En el primer spot, apareixen una colla d’amigues en una casa compartint una “Caixa Roja de Nestlé”. El motiu és celebrar quelcom. Mentre es van menjant els bombons, la que convida, una dona, entre atorada i orgullosa explica que en Felip, la seva parella, ha posat una rentadora! Les amigues, entre rialles i mitja sana enveja l’aplaudeixen i li diuen que “elles també en volen un, de Felip ...”

El segon spot de la sèrie enfoca l’interior d’un cotxe. L’home li comenta a la dona: Has vist quina exageració d’anunci?”. Ella treu la Caixa Roja, comentant que la té preparada per quan ell posi la primera rentadora.

Un intent de trencar estereotips, més arrelats del que pensem!

**4. L’ús del llenguatge a Sélêct**

Sélêct, en tota la difusió que fa dels seus serveis, opta per intentar trobar sempre que és possible una paraula genèrica, que no faci referència a cap dels dos sexes. Com a exemple d’això, el seu lema “Persones al servei de persones”, i així amb tota la seva documentació, evitant emprar paraules, com ara treballadors, o homes, etc.

Són moltes les organitzacions que intenten actuar així, com IBM, GPF, MRW, TMB, UOC, AEE, Santiveri, Cottet, Fundación Adecco, La Seda de Barcelona, Natura, Novartis, ...



**RACC** Automòbil Club **Igualtat de gèneres**

Plans d'igualtat d'oportunitats

**intermon** INICIATIVA DE DEFENSA DEL CONSUMIDOR  
Membre de Oxfam Internacional

GUÍA PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

**TMB** **Transportes Metropolitanos de Barcelona**

**REQUERIX LA INCORPORACIÓ DE PERSONES PER A FUNCIONS: D'ATENCIÓ AL/LA CLIENT/A**  
(per a substitucions durant juliol - agost - setembre)

# 8

## Comunicació i llenguatge no sexista



**sèlect'** RECURSOS HUMANOS ETE, S.A. → ofertas de empleo ←

"Somos personas que trabajamos para otras personas"

¿Quiénes somos? Nuestros clientes Ofertas empleo Noticias Aula laboral Ar

area empresa   **ENTRAR**

login password **902 490 490**

selecciona una gestión preventiva adecuada y eficaz en cada una de las delegaciones que Select posee a nivel estatal

SELECTION #23. Sèlect edita el número 23 de Selecció, Innovació, i Millorament

© - 2 - 2005 | Autorización Administrativa - 79/0059/97 | Política de privacidad

las personas PRIMERO

**sèlect'**

## 5 SÍNTESI I VALORACIÓ

### De l'univers d'estudi

Atenent a les dades que fan arribar les empreses adherides al projecte que conformen l'univers d'estudi, aquestes es distribueixen de la següent manera:

- **Per any de fundació**, prop de la meitat de les empreses han estat fundades després de l'any 1980. Mentre poc més d'una quarta part ja estava al mercat abans de 1930. Vora la tercera part de la mostra neix entre el 1930 i el 1979.
- **Per dimensió de les plantilles**, les empreses conformen quatre grans blocs de prop d'una quarta part cadascun: més de 1.000 treballador(e)s en plantilla, entre 250 i 1.000 treballador(e)s, de 50 a 249 treballador(e)s i de menys de 50 persones en plantilla.
- **Per branques d'activitat**, destaquen tres que sumen  $\frac{3}{4}$  parts de la mostra: comerç, indústria i serveis a empreses. Les dues primeres ocupen vora  $\frac{2}{3}$  parts del personal. Organismes extraterritorials són més del 10%, transport i educació, el 6% i hosteleria i serveis socials suposen vora el 3% cadascuna.
- **Per modalitat de contractació**, un 92% del personal de les empreses està contractat de forma indefinida i un 8% ho està de forma temporal. Pel que fa a l'ús del contracte a temps parcial, en la mostra s'utilitza en un 6% de la totalitat dels contractes.
- **Per sexes**, a les empreses de l'univers d'estudi treballen un 42% de dones i un 58% d'homes.
- **Per percentatge de dones i categoria professional**, només en la categoria de treballador(e)s de base, es manté i es supera el 42% del paràgraf anterior: és el 44% respecte als homes. A mesura que s'escala en la jerarquia organitzativa, la proporció de dones va disminuint en relació inversament proporcional. Els càrrecs mitjans són ocupats en un 23% per dones enfront el 77% d'homes, i a l'alta direcció les dones representen el 14% respecte al 86% d'homes.

- ◉ **Per percentatge de dones, dimensions de les plantilles i categories professionals**, a mesura que l'empresa és més gran, menys representació femenina hi ha a l'alta direcció. Són un 11% a les empreses de més de 1.000 treballador(e)s, un 14% a les empreses grans, vora el 20% a les mitjanes, prop del 45% de les petites i el 71% a les micro empreses. Pel que fa als càrrecs mitjans són un 16% a les empreses més grans, al voltant del 40% a les empreses grans i mitjanes i arriben al 73% a les petites empreses.
- ◉ **Per percentatge de dones i branca d'activitat**, on les dones estan menys representades, és al transport i a la indústria –química i agroalimentària–: un 16% i un 28% respectivament. A l'hosteleria representen exactament la meitat. Va ascendint del 56% en serveis a empreses, el 57% a educació, el 65% al comerç i als organismes extraterritorials, fins assolir el 73% a serveis socials.
- ◉ **Per percentatge de dones i any de fundació**. Les empreses més antigues, creades abans de l'any 1929, són les que tenen menor representació de dones a les cúpules directives: el 6%. Les empreses fundades després doblen amb escreix i fins i tot arriben a ser el 18%, en el tram comprès entre el 1955 i el 1979. Però d'aquí no passen. De les creades a partir del 1930 i fins l'actualitat, mai no arriben al 20%.

Pel que fa a càrrecs mitjans, les dades de les empreses més antigues coincideixen amb les de les més noves, fundades després del 1980, pel que fa a dones ocupant aquells llocs de treball; en ambdós segments són a la vora del 20%. En els períodes compresos entre els anys 1930 i 1979, el percentatge de càrrecs mitjans supera el 36%, gairebé doblant als dos segments anteriors.
- ◉ **Per sexes i modalitat de contracte**, d'aquell 8% de mitja global de contractes temporals, de tots els homes (que són el 58% del total), el 6% tenen aquesta particularitat. De totes les dones (que són el 42%), el 10% estan en la mateixa modalitat.
- ◉ **Per sexes i l'ús del contracte a temps parcial**, si el conjunt donava un 6%, analitzant per sexes, és emprat per un 8% de les dones ocupades i la meitat pels homes, exactament el 4% de tots els homes.

Si bé són empreses que en són conscients i que volen prendre mesures per pal·liar les situacions actuals, la realitat evidencia que encara hi ha molta feina a

fer. Aquí es deixa constància de les dades, que són prou significatives i parlen per si mateixes.

### De les respostes dels criteris.

A continuació se sintetitzen la totalitat de les preguntes que conformen les dades quantitatives del protocol, recollint l'autovaloració que les empreses s'han fet de cada pregunta relacionada amb cada criteri.

#### CRITERI 1

**Implicació de la direcció en la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats. (I.O) política i estratègia en l'organització**

	Punt fort	Àrea millora	No cal	No contesta
Persona o comitè responsable de la gestió ètica i la igualtat d'oportunitats	49 %	33 %	12 %	6 %
Documentació escrita	39 %	46 %	9 %	6 %
Visualització i sensibilització	58 %	27 %	9 %	6 %
Instruments de valoració	30 %	49 %	9 %	12 %
Es disposa d'alguna norma de RSE	27 %	64 %	0 %	9 %
Es reconeixen les contribucions	91 %	6 %	0 %	3 %
S'incorporen nous valors	88 %	6 %	0 %	6 %

#### CRITERI 2

**Polítiques d'impacte a la societat i de responsabilitat social amb una perspectiva de gènere**

	Punt fort	Àrea millora	No cal	No contesta
Es fan donacions, patrocinis	88 %	12 %	0 %	0 %
Es col·labora amb col·lectius desfavorits	79 %	18 %	0 %	3 %
Norma ISO 9000, 14001	70 %	30 %	0 %	0 %
Adhesió a actuacions en medi ambient i sostenibilitat	58 %	33 %	0 %	9 %
Hi ha una política de comunicació	73 %	21 %	0 %	6 %

**CRITERI 3****Igualtat en l'accés i la valoració dels llocs de treball**

	Punt fort	Àrea millora	No cal	No contesta
Categories professionals i ofertes neutres	73 %	15 %	9 %	3 %
Selecció i seguiment del procés	55 %	21 %	15 %	9 %
Dones i homes mateix nivell mateix salari	82 %	0 %	0 %	18 %
Valoració objectiva del sistema retributiu	78 %	6 %	0 %	18 %
Formació sense discriminació per raó de gènere	34 %	24 %	9 %	33 %

**CRITERI 4****Promoció de les dones en càrrecs de responsabilitat**

	Punt fort	Àrea millora	No cal	No contesta
Es comptabilitza nombre d'homes i de dones	27%	43 %	21 %	9 %
Evidències que hi ha més dones a càrrecs de responsabilitat	46 %	39 %	0 %	15 %
Incentius per sensibilitzar les dones a la promoció	31 %	24 %	30 %	15 %
Actuacions per fixar criteris de paritat (ni més del 40% ni menys del 60% de cada sexe)	15 %	27 %	27 %	31 %

**CRITERI 5****Prevençió de l'assetjament sexual i moral**

	Punt fort	Àrea millora	No cal	No contesta
Cultura organitzativa que afavoreix la comunicació	76 %	6 %	0 %	18 %
Criteris per identificar l'assetjament	18 %	64 %	3 %	15 %
Consta per escrit la punició a qualsevol mena de discriminació	33 %	49 %	0 %	18 %

	Punt fort	Àrea millora	No cal	No contesta
Persona o comitè per prevenir, detectar i actuar davant l'assetjament	33 %	43 %	9 %	15 %
S'aborda dins la formació temes relacionats amb l'assetjament	21 %	49 %	12 %	18 %

## CRITERI 6

### Millora de competències per a la igualtat d'oportunitats

	Punt fort	Àrea millora	No cal	No contesta
Es potencia la capacitat per accedir a qualsevol lloc de treball	82 %	0 %	0 %	18 %
Es potencia la formació establint mesures de compensació	73 %	6 %	0 %	21 %
S'analitza el nombre de persones que han rebut formació	70 %	15 %	6 %	9 %
Formació per trams en proporció igual dones-homes	64 %	6 %	9 %	21 %
Es planifiquen itineraris professionals	61 %	12 %	3 %	24 %

## CRITERI 7

### Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

	Punt fort	Àrea millora	No cal	No contesta
Es millora la normativa en aspectes de conciliació	55 %	18 %	3 %	24 %
Es fan accions per afavorir la conciliació	73 %	12 %	0 %	15 %
Es prenen mesures per afavorir la condició de maternitat	49 %	21 %	9 %	21 %
Es comunica la normativa legal de conciliació	58 %	18 %	6 %	18 %

**CRITERI 8****Comunicació i llenguatge no sexista**

	Punt fort	Àrea millora	No cal	No contesta
Existeixen criteris de comunicació no sexista	46 %	39 %	3 %	12 %
Existeix documentació interna pel que fa al llenguatge no sexista	21 %	64 %	0 %	15 %
Es revisa la documentació per fer-la no sexista	43 %	39 %	0 %	18 %
Es fa formació per fomentar l'ús del llenguatge no sexista	27 %	49 %	6 %	18 %

**De l'anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives per criteris:**

**La implicació de la direcció** és el criteri fonamental, el motor al voltant del qual gravita la resta de criteris. Del seu major o menor grau d'implicació se'n deriva que l'organització aposti per promoure la igualtat d'oportunitats de les dones i els homes en el marc de la gestió ètica i la responsabilitat corporativa empresarial. La implicació, en major o menor grau, de les més altes jerarquies organitzatives en tenir cura i promocionar el talent femení es tradueix en plans i accions que emanen i es consoliden de forma sòlida en totes direccions per l'organització.

Siguin quins siguin l'any de la seva fundació, la dimensió o branca d'activitat, quan més amunt de la cúpula directiva s'impulsa, es fa un seguiment, s'actua, es manté i es persevera en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a element fonamental dins de la gestió ètica empresarial, més consistents són les directrius, les bases i, a llarg termini, els resultats.

Ben cert és, però, que en el decurs dels dos anys de vida del projecte, l'impuls també ha vingut donat per convençuts i excel·lents equips de càrrecs mitjans que, amb perseverança han convençut progressivament les altes jerarquies, els companys/es i el personal del valor afegit que suposa per a una empresa incorporar polítiques, plans i accions per treballar en la igualtat d'oportunitats real entre homes i dones.

Tal vegada, per tot això, és un dels criteris que aglutina major nombre de plans d'acció.

Seguir donant idees, poder comunicar a la direcció i a la resta de companys els beneficis quantitatius i qualitatius com argumentari per a convèncer a les altes jerarquies és una de les demandes de bona part dels i de les interlocutors(e)s de les empreses adherides al projecte.

**Les polítiques d'impacte a la societat i responsabilitat corporativa amb una perspectiva de gènere** (sostenibilitat mediambiental, mecenatges, patrocinis, accions a favor de col·lectius amb especials dificultats ...) són els elements que més s'identifiquen amb la responsabilitat corporativa. Generalment, molt més que els relacionats amb una de les vessants internes de la gestió ètica, la que té relació amb la meitat potencial dels seus recursos humans, la vessant de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. De pràctiques lligades a l'impacte a la societat n'hi ha moltes, de ben variades i de gran originalitat i creativitat que permetran a d'altres organitzacions ben segur fer "benchmarking" i recollir idees.

Però cal dir també que en poques empreses a les polítiques d'impacte a la societat s'hi afegeix la perspectiva de gènere, traduït en la promoció o el privilegi d'accions específiques destinades a dones en situacions desfavorides.

Any rere any, al voltant del 8 de març els mitjans de comunicació es fan ressò del "tema de les dones" i aboquen dades on s'assenyala el procés de feminització de la pobresa, arreu del món i en ple segle XXI. En alguns casos, costa d'entendre què, quan es donen els binomis censals: dones i del tercer món, i/o mutilades, i/o sense veu ni vot... O dones del primer món amb doble o triple jornada laboral i/o pobres, i/o maltractades i/o amb alguna discapacitat física o mental, o un llarg etcètera de situacions, la discriminació queda multiplicada.

**La igualtat en l'accés i la valoració dels llocs de treball.** La resposta generalitzada és que no hi ha cap mena de discriminació en l'accés a les empreses en funció del sexe. En tot cas, hi ha una gran dificultat per trobar dones en branques tradicionalment masculines: transport, comercialització de determinats articles de consum, operari(e)s de planta química, etc.

En la majoria de qüestions respecte a si es realitza un seguiment de la documentació i els procediments de recerca, de selecció i de valoració del personal per assegurar que es tracta de forma igualitària a la població d'ambdós sexes, s'assegura el mateix salari i es forma a les persones per evitar la discriminació, la resposta més freqüent és que no es veu necessari. Es parteix de la base que és inherent a l'organització i que no hi ha cap mena de discriminació, i en conseqüència, òbviament, no cal disposar d'evidències que ho demostrin.



Aquest fet contrasta amb les respostes de les empreses, on s'evidencia l'aposta per la igualtat d'oportunitats i es compta amb més experiència. Algunes organitzacions han revisat la nomenclatura, els procediments, etc. I han trobat que, de forma més o menys soterrada, persistien discriminacions relacionades amb el sexe. Conseqüentment, han hagut de prendre mesures correctores.

Sigui perquè algunes empreses ja ho fan, sigui perquè les que no ho fan, no ho veuen necessari, el cas és que és un dels criteris lligat amb menys accions realitzades i menys plans d'acció.

**La promoció de les dones a càrrecs de responsabilitat** és un altre dels criteris relacionat amb la posició i, en conseqüència, amb la política de la cúpula directiva d'una organització. Varia molt si, des de la direcció es marquen directrius que exigeixen a tota l'organització realitzar un seguiment i corregir desviacions fins arribar a aconseguir la paritat; o si, ben al contrari, es considera que no cal fer recomptes o prendre cap mesura correctora perquè s'entén que les persones que ocupen un càrrec hi són per la seva pròpia vàlua i no per ser homes o dones. Una posició o una altra incideix en la perspectiva que en té tota l'organització.

De raons per les quals les dones –sobretot de la mitjana, i encara més a la gran empresa- no arriben a la cúpula directiva se n'han comentat moltes: sovint, la promoció és interna. I com que els càrrecs mitjans també són ocupats per homes, el més lògic que ells ascendeixin. És qüestió de temps. O que són elles les que s'han de fer valer i no cal fer cap acció positiva. O que fer accions positives és molt complex i pot implicar problemes, sobretot amb els sindicats. O que incentivant tot el personal, al marge de si són homes o dones, són elles les que no volen promocionar. I que, en canvi, són els homes els que més disponibles estan per fer-ho ...

Potser per això aquest és un dels criteris on s'inscriuen menors plans d'acció; alguna empresa ha estat ben sincera: els objectius han de ser realistes i la promoció de les dones en el seu cas no ho és.

**Assetjament sexual i moral.** Generalment, varia molt la resposta de les empreses que no s'han trobat mai casos d'assetjament, pressuposen la confiança amb el personal i calculen que existeixen moltes possibilitats que, donat el cas, se n'assabentessin. Quan no es nega taxativament: aquí, això, és impensable. No passaria mai. Fins que passa, afegeixen les que ja han tingut alguna desagradable experiència d'aquest tipus.

Es constata un cert desconeixement sobre què és exactament l'assetjament sexual, i també especialment el "mobbing". I com que no es coneix, no existeix. La reflexió, a través del propi protocol, ha instat a algunes empreses a aprofundir més en el tema i establir mesures per prevenir-ho, abans que es pugui donar el cas. Les que han tingut casos de denúncia d'assetjament, el primer problema ha estat dilucidar la seva certesa, donat que són comportaments que es donen en àmbits tancats; quan s'han verificat la certesa de l'assetjament s'ha reaccionat ràpidament acomiadant de l'organització a la persona assetjadora.

S'hagin registrat o no casos d'assetjament, entre les mesures que s'han proposat destaca la necessitat de deixar constància escrita del fet als manuals interns. Assegurar que mai no hi hagi un únic càrrec al qual les persones que formen part de l'equip hagin de donar comptes. Es disposa de tutors(e)s o supervisors(e)s que, sistemàticament, i sense la presència del o de la cap directe, permeten expressar amb confiança tots els aspectes - positius i negatius- de la relació amb el càrrec directament superior o, a les oficines o establiments es disposen telèfons on tot el personal pot deixar missatges de forma anònima.

Curiosament molts plans d'acció de les empreses s'han lligat a aquest criteri, sobretot a formalitzar per escrit la punició a conductes que puguin associar-se a aquest tipus de fet.

**Millorar les competències per a la igualtat d'oportunitats;** novament, si bé són empreses que fan formació al seu personal, la idea general és que no cal fer recomptes ni anàlisi. De fet, és un criteri que, en la majoria de preguntes, les empreses s'autoavaluen com a punt fort dins de l'organització.

És freqüent que es consideri que no s'analitza desglossant-ho per sexes el nombre de persones que han rebut formació. Una altra vegada, es considera impensable que existeixi una discriminació en aquest sentit. Si es forma al personal, ben segur que seran en el mateix percentatge que homes i dones tinguin accés a la mateixa oferta formativa, però sense que existeixin evidències demostrables.

Costa pensar que, sovint, la discriminació és subtil. Algunes empreses que sí han analitzat l'assistència a la formació rebuda i l'han segmentat per sexes, s'han trobat que l'accés a la formació contínua i, en conseqüència, a una més probable promoció professional futura, és vetada a un bon nombre de dones. Calendaris, ritmes i horaris dificulten la seva assistència, ja que la majoria tenen responsabilitats familiars. Si es té en compte la famosa doble o triple càrrega de treball, els resultats són obvis: es disposa de menys temps discrecional. I aquesta situació acaba incidint en un altre aspecte, a menys formació, menys possibilitats de promoció, i es va construint un trencaclosques imperceptible de

desigualtats amb peces que provenen de l'entorn professional i d'altres del familiar i el domèstic.

Establir mesures de compensació; fer, si més no, part de la formació dins l'horari laboral, i assumir-ho per l'empresa, convèncer a les dones per seguir-se formant, pactant temps, planificant amb elles itineraris professionals, són mesures reals que han fet algunes de les empreses de la mostra, accions que afavoreixen, de forma més o menys directa primer la capacitació, després la promoció i, a la llarga, la igualtat d'oportunitats.

**Conciliació de la vida personal, familiar i laboral**, si hi ha un criteri conegut que s'ha convertit en monogràfic de fòrums, i debats en entorns mediàtics i intel·lectuals aquest és el de l'anomenada conciliació. I potser és l'únic que, més tradicionalment, vincula la RCE amb una perspectiva de gènere. Curiosament. Perquè, qui ha de conciliar? Només les dones? O homes i dones? Moltes són les perspectives des de les quals analitzar la conciliació. I de difícil síntesi i valoració.

És evident que es parteix d'una lògica de productivitat empresarial tradicional, legítima, no cal dir-ho, però demostrada en estudis recents com a errònia i perillosa: quantes més hores el personal es troba físicament a l'empresa (es pressuposa que treballant) majors beneficis econòmics s'obtenen al final de l'exercici.

Per a una entitat, donar suport a la conciliació suposa generalment acceptar un repte. Encaixar els seus interessos de mantenir i augmentar els resultats de l'organització que es dirigeix, mantenint i augmentant la productivitat de cada treballador(a) de l'empresa, però també atenent a les seves situacions i responsabilitats personals i familiars. Si es vol retenir a aquella persona, evidentment.

Això significa fer l'esforç, amb enginy i creativitat, de permetre unir horaris i disponibilitats diverses, de forma consensuada amb cadascuna de les persones de la plantilla. De fugir de l'uniformitat. I acceptar com a "normal" una certa disbauxa d'entrades i sortides del personal, o consentir, si l'activitat de l'empresa ho permet, treballar des de casa.

**La comunicació i el llenguatge no sexista** és una de les aplicacions pràctiques més tangibles d'observar com emana i es concreta, de dintre cap a dintre, i de dintre cap a fora, l'aposta de l'empresa envers la igualtat d'oportunitats.

Parteix de convenir que el llenguatge no és neutre. Que si s'utilitza el concepte, "directors d'empresa" s'està denominant només als homes directius. Que posar "Sra. Tal, Director", és gramaticalment incorrecte. Que val la pena sacrificar de vegades la brevetat del discurs i emprar els termes "directius i directives" però intentant no abusar-ne per no cansar a qui llegeix. O valorar quan posar les barres de "director/a" o el parèntesi director(a) procurant que no quedi el text massa confús si se'n abusa. O, el que sembla un dels millors recursos, apostar pel llenguatge genèric: "la directiva".

Això significa haver fet abans una reflexió prèvia i tenir-ho en compte, que cridi l'atenció el llenguatge sexista. Per tant, no és un dels primers criteris que es posa en marxa, si no que acostuma a ser dels darrers, quan l'empresa ja s'ha repensat en termes d'igualtat d'oportunitats.

De nou, com tots els criteris ens remet al primer. L'esforç per evitar el llenguatge no sexista, s'inicia i es manté, generalment, des de les més altes instàncies jeràrquiques de l'empresa. I impulsar passa per donar-li importància, ser-ne conscient, convertir-lo en un valor i anar exigint-lo a tota l'organització. I també informar, motivar, convèncer, formar i implicar els càrrecs mitjans i a tot el personal. Fer-ne partícips totes les parts que formen l'organització.

Primer impulsar, és clar, però després perseverar, insistir, mantenir, revisar, controlar i assegurar que s'adopta a tota l'empresa fins que es consideri "normal". S'ha trobat el cas d'organitzacions que han baixat la guàrdia. Aleshores es tendeix a tirar enrere. Els mecanismes "ancestrals" perviuen.

Com a conclusió tots els criteris, com s'ha reiterat durant el decurs d'aquest recull i es farà fins a la darrera pàgina, s'inicien, es mantenen i perviuen a partir del primer: la implicació de la direcció. Una organització és l'ombra allargada de les persones que l'encapçalen.

No en va, el major nombre de plans d'acció de les empreses adherides passen per potenciar l'impuls de la direcció envers l'aposta de la responsabilitat corporativa i, des d'aquesta perspectiva, vetllar per la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes.

Esperem que doni claus per a l'anàlisi, però moltes més per l'acció. I sigui capaç d'anar més enllà d'unes lletres impreses i reprografiades que queden a una prestatgeria. I que serveixi a l'objectiu pel que ha estat creat: servir de base i de benchmarking per extraure'n debats, idees, projectes, accions i iniciatives.

En qualsevol cas, el mèrit, cal retornar-lo, a dreta llei, a qui se'l mereix: totes i cadascuna de les empreses adherides al projecte. I més en concret, als seus interlocutor(e)s. Han estat ells i elles les que de forma desinteressada, voluntària i generosa han facilitat les seves dades internes i reals, - de difícil recerca en un altre context- perquè aquest recull tingui contingut i vegi la llum com ara ho fa.

És congregant esforços i aprenent conjuntament, mitjançant iniciatives com aquesta, en les que l'Ajuntament de Barcelona, colze a colze amb les empreses, s'atansa, ben segur, a un dels objectius clau pels que va ser pensat el projecte: convertir Barcelona en una ciutat puntera en el desenvolupament socioeconòmic. I modèlica en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

A totes i a tots, moltes gràcies.