



RESPONSABILITAT SOCIAL EMPRESARIAL

# LA GESTIÓ DE LES PERSONES

Com la meva empresa pot ser  
més responsable i sostenible

Direcció de Comunicació. Dipòsit Legal B-XXXX-2011



**Diputació  
Barcelona** | Àrea de Desenvolupament  
Econòmic

Servei de Teixit Productiu  
Travessera de les Corts, 131-159, 3a planta  
Recinte Maternitat. Pavelló Mestral. 08028 Barcelona  
Tel. 934 022 524  
s.teixitprod@diba.cat  
www.diba.cat/promoeco



**Diputació  
Barcelona**  
Àrea de Desenvolupament  
Econòmic

## **Què entenem per responsabilitat social?**

«La Responsabilitat Social Empresarial és la integració voluntària, per part de les empreses, de les preocupacions socials i medi ambientals en les seves operacions comercials i les seves relacions amb els seus interlocutors» (Comissió Europea).

## **Com pot ser socialment responsable la meva empresa?**

Implantant mesures, sempre més enllà del que estipula la legislació vigent, en els àmbits de la gestió de les persones, la gestió ambiental, la salut, la seguretat, la comunicació i la transparència.

## **Què pot aportar la responsabilitat social a la meva empresa?**

Optar per la responsabilitat social pot aportar beneficis econòmic i avantatges competitiu, millora de la imatge i més opcions d'optar a finançament, entre altres avantatges.

## **La responsabilitat social: també un benefici per a la societat i l'entorn**

A més dels beneficis per a l'empresa, les mesures de responsabilitat social que pugui aplicar actuaran en benefici dels seus grups d'interès i la societat en el seu conjunt, així com del seu entorn.

## **En què consisteix la responsabilitat social aplicada a la gestió de les persones?**

La responsabilitat en la gestió de les persones centra l'atenció en les persones que treballen en l'organització i consisteix a aplicar mesures orientades a millorar la qualitat de les condicions de treball, fomentar la igualtat i la conciliació laboral, garantir la salut i la seguretat en el treball i fomentar la integració i la gestió de la diversitat, sempre més enllà del que estableix la legislació vigent.

- **Millorar la qualitat de les condicions de treball** des d'un enfocament de responsabilitat social implica introduir millores tant en el context com en el contingut del lloc de treball del personal. En aquest sentit, es tracta d'introduir millores en les qüestions materials que afecten les condicions de treball, com el salari, la jornada, etc. La satisfacció, tanmateix, també millorarà si l'empresa vetlla per les millores de contingut del lloc de treball, és a dir, tot allò que té a veure amb el tipus de tasques, les condicions de treball i progrés professional de les persones que integren la plantilla.
- Les mesures per fomentar **la igualtat d'oportunitats des d'una perspectiva de gènere** són mesures encaminades a eliminar les discriminacions per raó de sexe i, per tant, fer front a aquelles situacions que potencialment afecten de manera desigual les dones i els homes. Per altra banda, les mesures de **conciliació de la vida laboral, familiar i personal** són aquelles que miren de fer compatible les responsabilitats que tenen les persones com a fills que són, pares o mares, parelles, germans, etc., amb les obligacions del lloc de treball.
- Actuar responsablement en matèria de **salut i seguretat laboral** implica emprendre les mesures necessàries per detectar i pal·liar els principals riscos físics i psicosocials que puguin derivar-se de la feina diària.
- La responsabilitat social en la gestió de les persones també passa per gestionar en benefici de l'empresa i de les persones **la diversitat** de les plantilles, formades per persones de diferent sexe i/o cultura, per minories ètniques, per persones amb discapacitat, etc.

## I la meua empresa, què pot fer?

### Per millorar les condicions de treball:

- **Afavorir la contractació estable:**
  - Prioritzar els contractes indefinits per sobre dels temporals.
- **Potenciar la formació del personal i el seu desenvolupament professional:**
  - Oferir un itinerari formatiu relacionat amb la carrera professional per a tot el personal.
  - Incrementar el pressupost en formació.
- **Fomentar la participació del personal a l'empresa:**
  - Afavorir mecanismes perquè el personal manifesti la seva opinió (bústies de suggeriments, grups de treball, etc.).
  - Establir mecanismes de participació, tant en la presa de decisions com en la distribució de resultats.
- **Oferir condicions salarials competitives i equitatives per a tothom:**
  - Incrementar els salaris per sobre del conveni col·lectiu.
  - Introduir un sistema d'incentius (complements salarials per productivitat, resultats, objectius, etc.).
- **Fomentar la promoció com a reconeixement al desenvolupament i a la trajectòria professional:**
  - Potenciar un mercat intern de manera que les vacants es cobreixin amb el personal de l'empresa.
  - Pactar amb cada persona un pla de carrera i dissenyar els itineraris professionals coherents amb aquest pla.

- **Garantir una jornada laboral equitativa:**

- Gestionar les hores extraordinàries de manera que només se n'hagin de fer en casos excepcionals.
- Incrementar el temps de descans de les jornades excessivament repetitives.

- **Contractació de col·lectius amb dificultats d'inserció laboral:**

- Fer servir criteris de discriminació positiva en la contractació de col·lectius amb dificultats d'inserció laboral.

### Per fomentar la igualtat d'oportunitats:

- **Mesures de selecció, contractació i retribució que fomentin la igualtat:**

- Establir quotes per tal de contractar dones en llocs en què estan poc representades.

- **Accions per fomentar la promoció de les dones a funcions en què estan poc representades.**

- **Vetllar per una comunicació no sexista:**

- No utilitzar imatges estereotipades de les dones en la publicitat de l'empresa i en els seus productes.
- Promoure l'ús d'un llenguatge no sexista.

- **Mesures per prevenir l'assetjament moral i sexual.**

### Per fomentar la conciliació de la vida laboral i la familiar:

- **Conciliar el temps i l'espai: potenciar la flexibilitat dels horaris i les jornades:**

- Oferir la possibilitat de tenir un horari d'entrada i sortida flexible.

- Fomentar les jornades comprimides.

- Crear un banc d'hores mensual.

- Aprofitar els mitjans tecnològics per evitar desplaçaments i fomentar el teletreball.

- **Fomentar sistemes de retribució i contractació orientats a facilitar la conciliació:**

- Sistemes de retribució que premiïn la productivitat i no la presencialitat.

- **Animar els pares perquè agafin el permís de paternitat.**

### Per garantir la salut i seguretat en el treball:

- **Organitzar el sistema preventiu:**

- Implantar un sistema de gestió dels riscos laborals (OSHAS 18001) o sistemes de gestió integrats (qualitat, medi ambient i prevenció de riscos).
- Adoptar les mesures més adients en cada cas (treballar amb llum natural, utilitzar cadires ergonòmiques, educar la visió ocular, formar en matèria de prevenció per l'ús de diverses màquines, etc.).

- **Identificar, avaluar i promoure la salut positiva:**

- Formar els treballadors i treballadores perquè siguin conscients dels riscos i coneguin les mesures preventives existents.
- Definir mètodes de seguiment de les mesures preventives i de millora.
- Establir un model d'organització del treball que vetlli per la salut laboral.

- **Fomentar polítiques d'intervenció:**

- Definir un pla d'emergència.

- **Identificar de manera específica els riscos psicosocials (situacions de *mobbing* o *bulling*):**

- Crear protocols de detecció i d'actuació.

## **Per fomentar la integració i la gestió de la diversitat:**

- **Difusió de places vacants en mitjans de comunicació i suports de referència per a col·lectius concrets.**
- **Definir un procés d'acollida per al nou personal i fer-ne d'específics per a cada grup (estrangers, persones amb discapacitat, etc.).**
- **Fer ús de la intermediació laboral mitjançant les entitats que fan de pont entre l'empresa i els col·lectius vulnerables.**
- **Mesures de gestió de la diversitat generacional:**
  - Oferir al personal d'edat més avançada major flexibilitat en l'horari.
  - Adoptar mesures preventives per compensar el declivi físic del personal de més edat.
- **Mesures per a la millora de la convivència:**
  - Fomentar la resolució alternativa de conflictes.

## **Quins són els beneficis d'una gestió responsable de les persones**

### **Les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen a l'empresa ajuden a:**

- Reduir l'absentisme.
- Millorar la implicació i la motivació de les persones.
- Millorar la productivitat.

### **Una bona gestió de la diversitat de les persones que treballen a l'empresa contribueix a:**

- Millorar l'ambient de treball i reduir els conflictes interns.
- Aconseguir l'enriquiment mutu i la cohesió dels equips.

- Ampliar perspectives sobre polítiques, productes i serveis.

### **La qualitat de les condicions laborals en termes de contractació, retribució, formació continuada, promoció i participació afavoreixen:**

- La captació i la retenció del talent.
- Un bon clima laboral.
- La qualitat dels productes i serveis i de l'atenció al client.

### **La contractació i la integració a l'empresa de col·lectius desfavorits com el de les persones amb discapacitats i amb risc d'exclusió permet:**

- Disposar de persones altament motivades i compromeses amb l'empresa.
- Tenir una bona imatge davant la societat, és a dir, el reconeixement públic.
- Gaudir de bonificacions fiscals.

## **Sabies que...**

La taxa d'absentisme es redueix fins a un 30 % en les empreses que posen en marxa polítiques de conciliació de la vida personal i laboral.

## Algunes empreses ja ho han fet

- **CASAS** és una empresa de transport de viatgers. El fet d'haver d'oferir el servei regular de manera continuada i serveis discrecionals en les dates requerides fa que hi hagi una important tasca d'assignació de torns. En aquest sentit, tracten personalment i directament les assignacions i els canvis de torns, i tenen constància de les possibilitats en la conciliació que proporcionen el bon clima i el tracte directe. Un element revelador és el baix percentatge de rotació de plantilla.
- **LIMPIEZAS LUCINET** és una empresa de serveis de neteja que des dels seus inicis incorpora comportaments socialment responsables envers la plantilla, sobretot a partir de la igualtat d'oportunitats en la selecció del personal: es contracten persones amb risc d'exclusió al mercat de treball, concretament persones que reben la renda mínima d'inserció i persones immigrades. A totes aquestes persones se'ls ofereix formació per garantir la integració al món laboral, així com, si és necessari, l'empresa s'encarrega d'agilitzar i gestionar els tràmits per obtenir el permís de treball.
- **AIGUASOL ENGINYERIA** és una cooperativa autogestionada d'enginyeria que es caracteritza perquè els treballadors i els socis s'autogestionen la jornada laboral dins d'uns paràmetres força amplis (entre les 8.00 i les 20.00 h amb jornades de vuit hores) i també realitzen un dia a la setmana de teletreball. L'empresa també ofereix als treballadors la possibilitat de sol·licitar un crèdit a l'empresa a un interès per sota del de mercat per poder dur a terme un projecte personal. Aquest sistema també funciona a l'inrevés, si l'empresa necessita recursos, primer recorre a alguns dels treballadors i oferirà unes condicions per sobre del mercat.

## Per saber-ne més:

- Guies Pràctiques de Responsabilitat Social per a la pime. Projecte Ressort. Diputació de Barcelona:
  - La qualitat de les condicions laborals.
  - La gestió de la diversitat.
  - El pla d'igualtat i mesures de conciliació.
  - La salut i seguretat en el treball.
- Recull de Bones Pràctiques de Responsabilitat Social Empresarial. Projecte Ressort. Diputació de Barcelona.
- Projecte Ressort: [www.projecteressort.net](http://www.projecteressort.net)
- Portal RSCat
- Generalitat de Catalunya (Departament d'Empresa i Ocupació)