

cecot



IGUALTAT A LES PIMES

20 mesures per on començar. Una guia sobre la igualtat adreçada a les petites i mitjanes empreses de Catalunya.

Amb el suport de:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat
i Feminismes

Presentació	Pàgina 3
RSC, igualtat i empresa	Pàgina 6
20 Elements RSC -igualtat: característiques i ús	Pàgina 7
1. Selecció de personal no sexista	Pàgina 9
2. Acollida a l'empresa	Pàgina 10
3. Conciliació entre la vida personal i laboral	Pàgina 11
4. Pla de formació de la plantilla	Pàgina 12
5. Lluita contra l'assetjament sexual	Pàgina 13
6. Descripció dels llocs de treball	Pàgina 14
7. Avaluació del rendiment en els llocs de treball	Pàgina 15
8. Igualtat salarial	Pàgina 16
9. Pla de carrera professional – orientació professional	Pàgina 17
10. Salut i seguretat en el treball	Pàgina 18
11. Beneficis socials per a la plantilla	Pàgina 19
12. Satisfacció de la persona treballadora vers el lloc de feina	Pàgina 20
13. Missió, visió i valors	Pàgina 21
14. Codi ètic	Pàgina 22
15. Relació vers els objectius de desenvolupament sostenible	Pàgina 23
16. Voluntariat corporatiu	Pàgina 24
17. Mentoria	Pàgina 25
18. Inversió socialment responsable	Pàgina 26
19. Acollida d'alumnat en pràctiques	Pàgina 27
20. Comunicació interna	Pàgina 28
Beneficis per a les empreses	Pàgina 29
Beneficis per a les empreses	Pàgina 30

Presentació

Teniu a les mans una guia sobre la igualtat adreçada a les petites i mitjanes empreses de Catalunya. La igualtat entre dones i homes, com a element constitutiu de la responsabilitat social empresarial, comporta el compromís de les empreses i, alhora, els és un repte. Sobretot per a les pimes, amb unes característiques i diversitat que condicionen la seva aplicació i extensió.

Des de les organitzacions empresarials com la Cecot sabem de la dificultat que, en molts casos, implica la introducció d'elements de responsabilitat social corporativa a l'àmbit de l'empresa. També sabem, tanmateix, que ben sovint moltes empreses ja duen a terme accions de responsabilitat social, però que aquestes accions no estan sistematitzades ni identificades com a tals.

Així, aquesta guia té un doble objectiu: d'una banda, donar a conèixer elements d'igualtat que poden incorporar-se a l'empresa de manera senzilla. I d'una altra, fer que l'empresa identifiqui accions que ja duu a terme en aquest àmbit i que pugui complimentar-les com a pràctiques sistematitzades.

No és, doncs, una guia amb conjunt estanc d'elements que tan sols s'han de transposar a cada empresa. Sinó que pretén ser un document d'acompanyament per a totes aquelles organitzacions que, ja sigui perquè volen iniciar-se en la posada en marxa d'elements d'igualtat al seu si, ja sigui perquè volen fer-los emergir i sistematitzar-los, hi puguin trobar una eina útil per fer-ho possible.





Agraïments:

A totes les empreses que han col·laborat en l'elaboració d'aquesta guia, ja sigui contestant el qüestionari que vam elaborar sobre bones pràctiques d'igualtat en l'àmbit empresarial, ja sigui amb aportacions sobre elements d'igualtat entre homes i dones en els diferents fòrums i reunions en què hem participat.

Al Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya pel seu suport en el projecte.

“L’entrada de les pimes a la RSC i a la igualtat plenes és fonamental per a la seva consolidació”

RSC

IGUALTAT I EMPRESA

La Responsabilitat Social Corporativa considera els impactes que l’activitat d’una organització genera sobre l’entorn. Abasta la dimensió econòmica, la social i la mediambiental. I, arran del seu caràcter social, la igualtat és un dels seus principals elements definitoris.

És evident que l’empresa no és aliena a la RSC. Al llarg dels últims anys, moltes companyies s’han adherit als principis de la RSC en els seus criteris de gestió, també, és clar, adoptant mesures per acostar-se a la igualtat.

A més, des de les diferents administracions s’han impulsat mesures per fer de la RSC en general, i de la igualtat en particular, un element d’obligada incorporació al dia a dia de les empreses. Els plans d’igualtat (obligatoris per a empreses a partir de 50 persones treballadores) i els protocols de lluita contra l’assetjament sexual a la feina en són els dos exemples més paradigmàtics.

A les pime, no obstant això, l’assumpció de criteris d’RSC –i, per extensió, d’igualtat– no s’ha estès tant ni ha tingut la sistematització que s’ha desenvolupat en empreses de més volum. Això no vol dir, al contrari, que a l’interior de les pime no s’hi desenvolupi RSC, sinó que el seu desenvolupament és menys ordenat i, sovint, sense una consciència clara de la seva presència i dels seus objectius últims.

En qualsevol cas, l’entrada de les pime a la RSC i a la igualtat plenes és fonamental per a la seva consolidació, com sigui que representen el 99’8% de les empreses catalanes, i, per tant, és important que també incorporin els beneficis d’un model de gestió empresarial igualitari i sostenible.

20 ELEMENTS RSC

IGUALTAT: CARACTERÍSTIQUES I ÚS

A continuació mostrem vint elements d'igualtat entre homes i dones que les petites i mitjanes empreses poden incorporar en el seu dia a dia.

Evidentment, no és un llistat exhaustiu. Això vol dir que no tots els elements d'igualtat existents són a la llista. N'hi ha més i, els que presentem, podem tenir característiques diferents. Tot i així, pensem que responen a criteris de rellevància i facilitat d'incorporació a l'empresa.

La part descriptiva conté:

- **Nom:** designa l'element d'igualtat.
- **Descripció:** defineix l'element i en diu les principals característiques.
- **Principals agents implicats:** al·ludeix a les persones de l'organització concernides amb l'element.
- **Exemples de bones pràctiques:** inclou activitats que il·lustren l'element.

Al mateix temps, recomanem que no es prenguin en consideració els vint elements d'un cop. És a dir, podem fer-ne una primera lectura i seleccionar-ne els més abastables, els més aplicables, o els més sol·licitats per l'organització, segons cada cas.

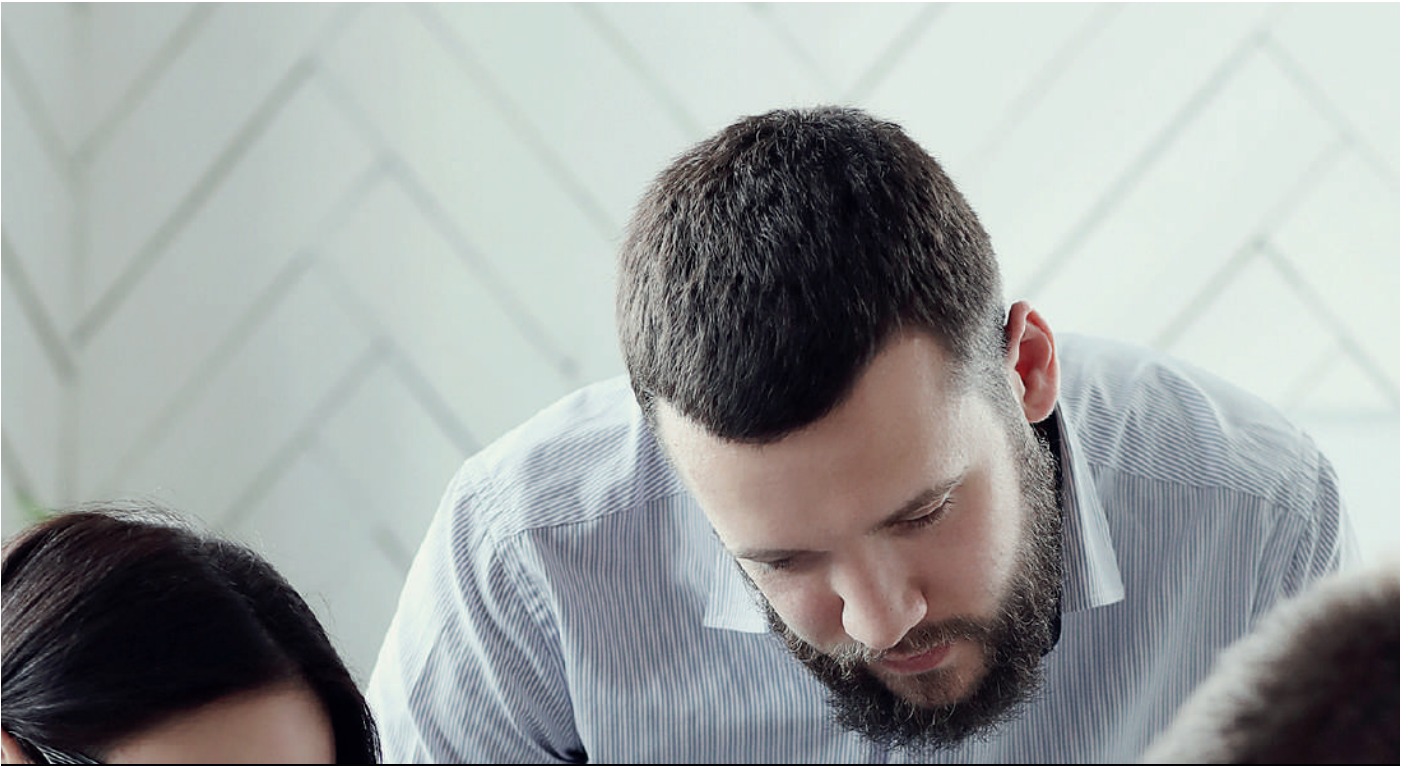
Els vint elements d'igualtat es presenten en forma de fitxa. Tots compten amb una mateixa estructura, conformada per una part descriptiva i una altra d'aplicació.

La part d'aplicació, incorporada com a eina de treball per a la seva utilització, al seu torn, conté:

- **Nom de l'empresa.**
- **Localització:** designa la població en què s'ubica l'empresa.
- **Sector econòmic.**
- **Nombre de persones treballadores.**
- **Actuacions:** s'hi poden llistar les activitats dutes a terme en torn l'element d'igualtat que es treballa.
- **Data de 1a elaboració:** recull dia, mes i any de les actuacions.
- **Revisions:** recull dia, mes i any de les actualitzacions de les actuacions.

Els vint elements d'igualtat que considerem en aquesta guia són els següents:

1. Selecció de personal no sexista.
2. Acollida a l'empresa.
3. Conciliació entre la vida laboral i personal.
4. Lluita contra l'assetjament sexual.
5. Pla de formació de la plantilla.
6. Descripció dels llocs de treball.
7. Avaluació del rendiment en els llocs de treball.
8. Igualtat salarial.
9. Pla de carrera professional – orientació professional.
10. Salut i seguretat en el treball.
11. Beneficis socials per a la plantilla.
12. Satisfacció de la persona treballadora vers el lloc de treball.
13. Missió, visió i valors.
14. Codi ètic.
15. Relació envers els objectius de desenvolupament sostenible.
16. Voluntariat corporatiu.
17. Mentoria.
18. Inversió socialment responsable.
19. Acollida d'alumnat en pràctiques.
20. Comunicació interna.



FORMULARIS

20 ELEMENTS RSC



SELECCIÓ DE PERSONAL NO SEXISTA

Nom	Selecció de personal no sexista
Descripció	Els processos d'incorporació de personal a una empresa es regeixen per un principi d'igualtat quan minimitzen els riscos de biaix de gènere en la selecció.
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Persones encarregades de la selecció de personal.
Exemples de bones pràctiques	<p>Currículums cecs: la utilització de currículums cecs (currículums sense dades personals) en la fase inicial del procés de selecció (primera tria de candidatures) minimitza els riscos de biaixos de gènere (i altres, com ara d'edat, residència, etc.)</p> <p>Triangulació en el procés d'entrevista: durant la fase d'entrevista, la triangulació del procés utilitzant més d'un entrevistador (preferiblement, una dona i un home) també minimitza els riscos de biaix de gènere.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

ACOLLIDA A L'EMPRESA

Nom	Acollida a l'empresa
Descripció	El procés d'acollida d'una nova incorporació a una organització, usualment recollit en el pla d'acollida a l'empresa, estableix el protocol a seguir en les diferents fases de la recepció d'un/a treballador/a. És important tenir present la perspectiva de gènere per tal de fomentar, des del primer moment, que la igualtat entre homes i dones sigui efectiva i evitar l'assignació de rols preestablerts en funció del gènere de la persona incorporada.
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Equip de creació del pla d'acollida inclusiu: això vol dir, que en la seva elaboració hi participin tant homes com dones amb la finalitat de minimitzar eventuais biaixos de gènere en el seu redactat.</p> <p>Redacció d'un pla d'acollida inclusiu: això vol dir, que reflecteixi les necessitats i les característiques tant de les dones com dels homes al si de l'empresa.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

CONCILIACIÓ ENTRE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

Nom	Conciliació entre la vida laboral i laboral
Descripció	Document que recull totes les mesures en matèria de flexibilitat horària, permisos, beneficis socials i altres elements que l'empresa posa a disposició de la seva plantilla per tal d'harmonitzar la seva vida professional i personal.
Principals agents implicats	• Direcció de l'organització.
Exemples de bones pràctiques	<p>Flexibilitat horària: Establiment d'horaris d'entrada i sortida al lloc de treball que puguin adaptar-se a les necessitats de la plantilla.</p> <p>Foment del teletreball: Facilitats per impulsar el teletreball, promovent l'ús de jornades mixtes (part de la jornada a la feina, part de la jornada a l'oficina) o de setmanes mixtes (determinació d'uns dies determinats per teletreballar).</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

PLA DE FORMACIÓ DE LA PLANTILLA

Nom	Pla de formació de la plantilla
Descripció	<p>Document que recull les necessitats formatives de la plantilla de l'empresa, en determina els continguts i la tipologia i n'estableix el calendari. Normalment, el pla de formació de la plantilla s'ha d'actualitzar cada any, en funció de les necessitats tant de l'empresa com de la seva plantilla.</p> <p>El pla de formació de l'empresa inclourà perspectiva de gènere quan tingui en compte tant les necessitats formatives dels homes com de les dones al si de l'organització.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Inclusió de formació en igualtat en els plans de formació de la plantilla: Amb formacions sobre igualtat salarial, assetjament, igualtat d'oportunitats, etc.</p> <p>Redacció d'un pla de formació inclusiu: això vol dir, que reflecteixi les necessitats i les característiques tant de les dones com dels homes al si de l'empresa, fomenti la participació i la formació tant d'homes com de dones i possibiliti la promoció per mitjà de la formació tant d'homes com de dones en condicions d'igualtat.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

LLUITA CONTRA L'ASSETJAMENT SEXUAL

Nom	Lluita contra l'assetjament sexual
Descripció	<p>Conjunt de mesures per a la prevenció i detecció de de l'assetjament sexual al treball, normalment recollides en un document / protocol de prevenció de l'assetjament. Les mesures també han d'abastar actuacions per abordar la problemàtica, exemples d'identificació de situacions d'assetjament i els procediments per cursar queixes o denúncies en els eventuais casos d'assetjament.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Redacció del protocol de prevenció de l'assetjament: document en l'elaboració del qual hi han de participar el màxim nombre de persones de l'organització (sovint per mitjà de l'establiment d'una comissió ad hoc)</p> <p>Creació d'una bústia de tramitació de denúncies d'assetjament: la bústia, ja sigui en format físic com virtual, recollirà les eventuais denúncies d'assetjament i en garantirà la seva tramitació i gestió pels conductes reglamentaris corresponents.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

DESCRIPCIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

Nom	Descripció dels llocs de treball (DLT)
Descripció	Protocol que recull l'estructura professional de l'empresa, les relacions que s'estableixen entre les diferents ocupacions, les tasques que es desenvolupen en cada lloc de treball, i la formació i competències requerides per a cadascun d'ells. Parlem de DLT en clau de gènere quan aquest protocol defuig dels estereotips sobre rols masculins i femenins en les ocupacions o no assigna ocupacions en funció del gènere de la persona treballadora.
Principals agents implicats	• Direcció de l'organització.

Exemples de bones pràctiques

DLTs igualitàries: Les descripcions dels llocs de treball (DLT) igualitàries eviten l'assignació de rols professionals en funció del gènere de la persona treballadora i se centren en les tasques corresponents a cada lloc de feina, fugint d'estereotips i de biaixos de gènere.

Equip de creació de les DLT inclusiu: això vol dir, que en la seva elaboració hi participin tant homes com dones amb la finalitat de minimitzar eventuais biaixos de gènere en el seu redactat. Si les DLT ja estan redactades, se'n pot fer una revisió / actualització amb un equip conformat per homes i dones.

Nom de l'empresa
Localització
Sector econòmic
Nº de persones treballadores
Actuacions
Data de 1a elaboració
Revisions

AVALUACIÓ DEL RENDIMENT EN ELS LLOCS DE TREBALL

Nom	Avaluació del rendiment en els llocs de treball
Descripció	Consisteix en la valoració del rendiment de les diferents posicions professionals de plantilla en cadascun dels llocs de treball de l'organització. (Sovint l'avaluació la fa una empresa externa). Aquesta avaluació comptarà amb perspectiva de gènere quan, entre d'altres característiques, sigui a duta terme per equips avaluadors conformats per homes i dones i utilitzi protocols d'avaluació que defugin biaixos de gènere i assignacions estereotipades de rols masculins i femenins.
Principals agents implicats	• Direcció de l'organització.
Exemples de bones pràctiques	<p>Equips equitatius d'avaluació del rendiment: Els equips d'avaluació estan configurats per homes i dones en una proporció equitativa.</p> <p>Documentació d'avaluació igualitària: Els dossiers d'avaluació d'un lloc de treball s'han elaborat defugint biaixos de gènere i assignacions de rols masculins i femenins de forma estereotipada.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

IGUALTAT SALARIAL

Nom	Igualtat salarial
Descripció	Iniciativa que fomenta que tant els homes com les dones, en una mateixa organització i per una mateixa tasca, percebin el mateix salari. És un dels elements clau dels plans d'igualtat empresarials i contribueix a la transparència de l'organització i a la seva equitat funcional.
Principals agents implicats	• Direcció de l'organització.
Exemples de bones pràctiques	<p>Auditoria salarial: diagnosi de les percepcions salarials existents a l'empresa, desglossades per categories laborals i tasques corresponents a cada lloc de treball.</p> <p>Registre de salaris: Document, accessible a tota l'empresa, en què s'especifiquen les percepcions salarials de cada lloc de treball.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

PLA DE CARRERA PROFESSIONAL | ORIENTACIÓ PROFESSIONAL

Nom	Pla de carrera professional orientació professional
Descripció	Eina d'acompanyament en la presa de decisions professionals de cadascuna de les persones treballadores de l'empresa. S'hi recullen els seus interessos professionals, el seu bagatge acadèmic i laboral i les seves expectatives professionals a curt i mitjà termini (especialment, en l'àmbit de promoció interna de l'empresa). Cada persona compta amb un itinerari propi per mirar d'assolir els seus objectius en l'àmbit professional. El Pla de carrera professional comptarà amb perspectiva de gènere quan eviti l'encasellament dels itineraris en funció del gènere dels treballadors/es.
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Departament d'orientació / de recursos humans.
Exemples de bones pràctiques	<p>Igualtat d'oportunitats en la formació interna de l'empresa: això vol dir que, en els processos d'acompanyament dins els Plans de carrera s'ofereixin les mateixes oportunitats formatives tant a homes com a dones, defugint-hi eventuais biaixos o estereotips en funció del gènere.</p> <p>Igualtat d'oportunitats en la promoció interna de l'empresa: això vol dir que, en els processos d'acompanyament dins els Plans de carrera s'ofereixin les mateixes oportunitats de promoció interna tant a homes com a dones, defugint-hi eventuais biaixos o estereotips en funció del gènere.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

SALUT I SEGURETAT EN EL TREBALL

Nom	Salut i seguretat en el treball
Descripció	<p>Iniciativa que vetlla per la salut i la seguretat en els llocs de feina de cada persona treballadora de l'organització.</p> <p>El més habitual és que aquesta iniciativa es concreti en un protocol d'actuació que, quan compta amb perspectiva de gènere, s'ha de desenvolupar de tal manera que tant homes com dones quedin coberts/es d'igual manera i en la mateixa mesura per les mesures de protecció en qüestió, sense que es vulnerin ni els drets ni la privacitat de cap dels col·lectius.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització.
Exemples de bones pràctiques	<p>Equip de creació inclusiu del protocol de salut i de seguretat: això vol dir, que en la seva elaboració hi participin tant homes com dones amb la finalitat d'abastar les necessitats integrals d'homes i dones quant a salut i seguretat a la feina.</p> <p>Referents masculins i femenins: en l'elaboració de les necessitats de salut i de seguretat per al protocol, utilitzar referents tant d'homes com de dones en la seva concreció (paràmetres per a l'anàlisi, malalties més comuns en homes i dones, elements de salut emocional, etc.)</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

BENEFICIS SOCIALS PER A LA PLANTILLA

Nom	Beneficis socials per a la plantilla
Descripció	<p>Són retribucions no monetàries que l'empresa ofereix als seus treballadors i que no s'emmarquen en l'obligatorietat legal. El seu objectiu és que tinguin impacte en la qualitat de la vida personal i professional de la plantilla.</p> <p>N'hi ha de molts tipus (assegurances mèdiques, ajudes en la compra de material escolar, descomptes a la plantilla per ús d'empreses proveïdores, accés a gimnasos, etc.)</p> <p>Més enllà d'això, és la mateixa direcció de l'empresa que, coneixent les necessitats de la seva plantilla, pot adoptar uns beneficis socials o uns altres. En aquest punt, doncs, la personalització és també fonamental. Quan aquests beneficis incorporen la clau de gènere prenen encara més rellevància.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Xec guarderia: És un dels beneficis socials més estesos. L'empresa assumeix el cost (parcialment o totalment) de la guarderia en horari laboral per tal de facilitar la conciliació entre la vida personal i laboral dels treballadors.</p> <p>Dies de lliure disponibilitat – bancs d'hores: Establiment de més dies de lliure disponibilitat dels que marca el conveni corresponent. En funció de les necessitats del personal i de la de l'empresa, també es pot pactar una recuperació de les hores en què s'ha deixat la feina per mitjà d'iniciatives flexibles com els bancs d'hores.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

SATISFACCIÓ DE LA PERSONA TREBALLADORA VERS EL LLOC DE FEINA

Nom	Satisfacció de la persona treballadora vers el lloc de feina
Descripció	<p>Iniciativa que promou que la persona treballadora desenvolupi la seva feina en un entorn que compleixi les seves expectatives. Així, caldrà que es faci un diagnòstic de cada lloc de treball, de cada persona que l'ocupa, per tal que es pugui valorar el grau de satisfacció de la persona amb la seva tasca.</p> <p>Aquest element té la característica de ser un procés (per tant, no puntual i dinàmic), amb la qual cosa l'empresa n'haurà de fer una pràctica regular per atendre'n els ajustaments que corresponguin. La incorporació de la perspectiva de gènere a aquesta iniciativa fa que prengui una rellevància més gran.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Detecció de les inquietuds formatives de les persones treballadores i proposta de formacions ad hoc.</p> <p>Ajustament dels llocs de treball a les característiques personals de cada treballador/a..</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

MISSIÓ, VISIÓ I VALORS

Nom	Missió, visió i valors
Descripció	<p>Document que recull la missió (allò que dona sentit a l'activitat de l'organització), la visió (què espera aconseguir l'organització) i els valors (els principis que guien l'activitat de l'organització), elements que defineixen i identifiquen una organització.</p> <p>La incorporació de la perspectiva de gènere al document de missió, visió i valors fa que prengui una major rellevància.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Incloure elements en la missió que permetin la identificació amb l'organització tant d'homes com de dones.</p> <p>Incloure elements en la visió que permetin una transformació de la societat en clau d'igualtat entre dones i homes.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

CODI ÈTIC

Nom	Codi ètic
Descripció	<p>Document, sovint en forma de decàleg, que recull els criteris d'actuació d'una organització i dels seus components, que es concreten en pràctiques (maneres de fer) que defineixen l'activitat de l'empresa.</p> <p>La incorporació de la perspectiva de gènere en el codi ètic el fa més inclusiu, tant per als components de l'organització com per als destinataris de les seves actuacions.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Incloure criteris d'actuació que tinguin en compte les necessitats d'homes i dones a l'hora del seu desenvolupament.</p> <p>Incloure criteris d'actuació que tinguin en compte les expectatives d'homes i dones a l'hora del seu desenvolupament.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

RELACIÓ VERS ELS OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE

Nom	Relació vers els objectius de desenvolupament sostenible
Descripció	<p>Els objectius de desenvolupament sostenible (ODS) són un conjunt de 17 fites, impulsades per les Nacions Unies, vers el desenvolupament sostenible del planeta. Entre les 17 fites, la 5 (Aconseguir la igualtat de gènere i apoderar totes les dones i nenes) i la 8 (Promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per a tothom) tenen una incidència directa en la igualtat entre dones i homes.</p> <p>La relació vers els ODS d'una organització es pot reflectir en un document que en reculli les seves activitats en vista al seu acompliment.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Promoure mesures específiques de gènere per a la igualtat d'oportunitats en totes les àrees de l'empresa.</p> <p>Fomentar la creació d'ocupació que ofereixi oportunitats laborals en igualtat de condicions entre dones i homes.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

VOLUNTARIAT CORPORATIU

Nom	Voluntariat corporatiu
Descripció	<p>Conjunt d'actuacions que una empresa duu a terme per contribuir al desenvolupament social, cultural i ambiental del seu entorn.</p> <p>Pot incloure múltiples actuacions, atès que el seu abast és molt ampli. I concerneix totes les persones d'una organització.</p> <p>Es pot concretar en un document que en reculli les iniciatives de voluntariat corporatiu d'una organització i, quan té en compte la perspectiva de gènere, amplia el seu impacte en la societat de la qual forma part.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Compromís de l'empresa amb activitats extraescolars en centres formatius pròxims per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.</p> <p>Compromís de l'empresa vers activitats de voluntariat social en centres cívics pròxims per al foment de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

MENTORIA

Nom	Mentoria
Descripció	<p>Consisteix en l'acompanyament per part d'una persona més experimentada (el/la mentor/a) cap a una altra que s'inicia en una qualsevol activitat (el/la deixeble) per afavorir el desenvolupament professional d'aquesta última.</p> <p>La mentoria en clau d'igualtat promou que l'acompanyament incorpori els elements necessaris perquè el desenvolupament sigui complet tant per a homes com per a dones, mostrant models de comportament i d'actuació pròxims i vàlids per a tothom.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Promoció de mentors i de mentores.</p> <p>Promoció de deixebles (tant d'homes com de dones).</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

INVERSIÓ SOCIALMENT RESPONSABLE (ISR)

Nom	Inversió socialment responsable (ISR)
Descripció	<p>Tipologia d'inversió que no només considera la rendibilitat econòmica, sinó que també té en compte el seu impacte social i ambiental.</p> <p>En una empresa, les iniciatives d'ISR poden guiar-se pels principis de responsabilitat social quan són consensuades per tota la plantilla i quan tenen en compte elements com ara la igualtat, el desenvolupament sostenible o el desenvolupament o tenen un caràcter solidari.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Inversió en fons que impulsen projectes sobre igualtat d'oportunitats entre nens i nenes en la seva etapa formativa.</p> <p>Inversió en fons que impulsen projectes sobre iniciatives d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones al si de les empreses.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

ACOLLIDA D'ALUMNAT EN PRÀCTIQUES

Nom	Acollida d'alumnat en pràctiques
Descripció	<p>És una de les iniciatives més esteses en l'àmbit de responsabilitat social. Des de la perspectiva de gènere, promou l'alumnat en pràctiques defugint els clíexs sobre feminització i masculinització de determinades ocupacions, garantint-ne la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'hora d'optar a un lloc de treball. Es pot concretar en un document en què l'empresa es compromet a tenir en compte aquesta perspectiva a l'hora d'acollir alumnes en pràctiques.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>Acollir en pràctiques alumnes de gènere femení en posicions de l'empresa masculinitzades.</p> <p>Acollir en pràctiques alumnes de gènere masculí en posicions de l'empresa feminitzades.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

COMUNICACIÓ INTERNA

Nom	Comunicació interna
Descripció	<p>La podem definir com aquella estratègia que segueix una empresa a l'hora de comunicar-se internament.</p> <p>La comunicació interna té en compte la perspectiva de gènere quan utilitza el llenguatge inclusiu i té en compte la igualtat entre homes i dones a l'hora d'establir-ne l'estratègia, redactar-ne els missatges i oferir possibilitats de participació.</p>
Principals agents implicats	<ul style="list-style-type: none"> • Direcció de l'organització. • Personal de l'empresa.
Exemples de bones pràctiques	<p>En els pictogrames de l'empresa, hi ha un ús equitatiu de figures masculines i femenines.</p> <p>La redacció de missatges en la comunicació interna té en compte les necessitats tant de homes com de dones.</p>
Nom de l'empresa	
Localització	
Sector econòmic	
Nº de persones treballadores	
Actuacions	
Data de 1a elaboració	
Revisions	

20 Beneficis per a les empreses

La incorporació d'elements d'igualtat a l'empresa comporta beneficis que, succintament, consignem aquí. Són els següents:

1. Augment del compromís de la plantilla amb els objectius de l'empresa.
2. Millora del clima laboral.
3. Millora del rendiment de la plantilla, fruit del compromís de l'empresa vers els treballadors.
4. Beneficis organitzacionals.
5. Retenció del talent a l'empresa.
6. Captació de talent a l'empresa.
7. Retenció dels clients de l'empresa.
8. Captació de clients de l'empresa.
9. Millora de la reputació corporativa (captació de nous clients i fidelització dels clients ja existents)
10. Enfortiment de la marca corporativa (captació de nous clients i fidelització dels clients ja existents).
11. Alineació dels objectius de l'empresa i de la plantilla.
12. Alineació dels objectius de l'empresa i del seu entorn.
13. Atenció a les demandes de la clientela, de l'entorn i de la societat (parts interessades).
14. Sostenibilitat del negoci a llarg termini.
15. Augment de la credibilitat empresarial.
16. Augment de la transparència empresarial.
17. Foment de la innovació empresarial (arran del diàleg amb les parts interessades).
18. Opció a reconeixements i premis empresarials (que revertiran en l reputació de la marca)
19. Prevenició de riscos (arran del compromís vers els codis ètics) i de males praxis empresarials.
20. Millora de les opcions en àmbits de la contractació pública – clàusules socials