

# GUIA PER A MICROEMPRESES

Eina de suport per a l'aplicació de mesures d'igualtat i conciliació



INSERCIÓ  
INTEGRACIÓ  
RESPONSABILITAT  
IGUALTAT  
SOSTENIBILITAT  
SENSIBILITAT  
CONCILIACIÓ

© FUNDACIÓ PRIVADA PIMEC

Viladomat, 174

08015 – Barcelona

[secretaria@fundaciopimec.org](mailto:secretaria@fundaciopimec.org)

[www.fundaciopimec.org](http://www.fundaciopimec.org)

1a edició: setembre 2009

<b>I. PRESENTACIÓ</b>	<b>4</b>
<b>II. INTRODUCCIÓ: EMPRESA I IGUALTAT D'OPORTUNITATS</b>	<b>6</b>
<b>III. QÜESTIONARI: NIVELL D'IGUALTAT I CONCILIACIÓ A LA MICROEMPRESA</b>	<b>8</b>
<b>IV. EINA PER A MICROEMPRESES</b>	<b>10</b>
Àmbits temàtics:	
• Selecció, contractació i promoció professional	11
• Formació i suport professional	12
• Conciliació de la vida personal i laboral	13
• Negociació	14
• Salut laboral i entorn de treball	15
• Comunicació i llenguatge igualitari	16
• Assetjament sexual i per raó de sexe	17
<b>V. COM IMPLEMENTAR MESURES PER A LA IGUALTAT A LA MICROEMPRESA?</b>	<b>18</b>
<b>ANNEX: UN PETIT GLOSSARI</b>	<b>21</b>

# P RESENTACIÓ

4

Teniu entre mans una guia que hem volgut que fos una eina pràctica a l'abast del petit empresariat amb sensibilitat i amb visió de present i de futur.

La Fundació PIMEC Acció Social es planteja com un dels seus objectius sensibilitzar el món de l'empresa sobre el fet d'incloure aspectes socials com a factor de competitivitat dins la seva dinàmica empresarial. Això ho fem acompanyant i donant suport a les empreses en el procés d'incorporar accions que els permetin concretar la seva sensibilitat social en el dia a dia, de manera que la seva activitat econòmica esdevingui no només productiva sinó també socialment sostenible.

En aquest sentit, cada vegada es fa més evident que les empreses que apliquen mesures de conciliació i igualtat obtenen resultats més positius en la seva productivitat, fonamentalment com a conseqüència de la "implicació" de les persones treballadores.

Amb tot, objectius d'aquest tipus comencen a plantejar-se en empreses que per la seva dimensió han de "complir" amb la normativa vigent, però sovint les empreses més petites no saben què han de fer, ni com fer-ho, o senzillament no s'han aturat a pensar-hi i a incloure-ho dins la seva estratègia i gestió empresarials. Tanmateix, un 91% de les empreses europees són microempreses, és a dir, ocupen menys de deu persones. De fet, el 99% de les empreses europees de nova creació són microempreses o petites empreses (dades de la UE, 2009). Aquesta ha estat la raó per la qual hem elaborat aquesta "eina" especialment dissenyada per a les empreses de menys grandària, que tant de pes tenen en el nostre teixit empresarial.

Volem que aquesta guia pugui servir, d'una banda, per implementar mesures de conciliació i igualtat en l'organització, oferint a les empreses els coneixements teòrics i pràctics per tal que puguin dur a terme les seves pròpies actuacions, adaptades a les seves necessitats i possibilitats.

D'altra banda, ens agradaria que servís també per prendre consciència i posar en valor accions que ja s'estan portant a terme en aquest sentit, de forma totalment espontània, natural i segurament sense donar-hi la importància i rellevància que té. És necessari que "s'exterioritzin" aquest tipus d'actuacions, ja que esdevenen un valor afegit al tarannà de l'organització empresarial. Empreses que tenen en compte la conciliació són sovint preferides per moltes

persones treballadores qualificades i capacitades davant altres empreses, fins i tot en condicions salarials inferiors.

Agraïm la participació de la Fundació Maria Aurèlia Capmany i dels caps de recursos humans de les empreses i entitats catalanes en els grups de treball. Amb les seves aportacions i reflexions, basades en les seves pròpies experiències, han fet possible que la guia que ara teniu entre mans s'ajusti a la realitat de les micro i petites empreses del nostre país i pugui presentar propostes viables.

Esperem que hi pugueu trobar idees, inspiració i motivació per tal que la conciliació en la vostra empresa, més enllà de la paraula, sigui una situació natural a desenvolupar i que ajudi a millorar la competitivitat. Una situació quotidiana que faci que el vostre equip treballi més motivat i implicat i que se senti part d'una empresa amb una visió social i de futur.

Aquesta acció està subvencionada pel Servei d'Ocupació de Catalunya, pel programa de Projectes Innovadors, i cofinançat pel Fons Social Europeu.

Josep Lluís Francesch

President

# INTRODUCCIÓ: EMPRESA I IGUALTAT D'OPORTUNITATS

6 La guia que ara es presenta té com a objectiu principal ser un instrument que faciliti l'adaptació de les pimes i els seus recursos humans a la incorporació de noves fórmules més flexibles d'organització del treball, amb recomanacions que permetin conciliar la vida personal i laboral de les persones que treballen a l'empresa, així com l'aplicació de mesures que persegueixin la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Aquesta eina va dirigida a l'empresariat i a les persones responsables de RRHH de les *microempreses*<sup>1</sup>, donada la seva responsabilitat en la productivitat empresarial i la qualitat de vida de les persones que treballen en l'empresa. En definitiva, vol ser un referent per a l'aplicació pràctica de la igualtat d'oportunitats a les pimes, per aconseguir unes empreses més competitives, més innovadores i més adaptades als nous models d'organització empresarial.

En aquesta guia estructurada en quatre parts hi trobareu:

- En primer lloc, una breu introducció sobre la igualtat d'oportunitats i la seva normativa.
- A continuació, s'ofereix un petit qüestionari que determinarà la situació en què es troba l'empresa en relació amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació, per poder prioritzar entre totes les accions i analitzar els punts forts i febles.
- En tercer lloc, l'eina per a microempreses desenvolupada en diferents àmbits de treball.
- I per últim, un petit esquema metodològic on s'explica com implementar mesures per a la igualtat d'oportunitats a la microempresa.

## Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre homes i dones

La LOIEDH, en el seu article 45, estableix que les empreses de més de 250 treballadors estan obligades a elaborar, aplicar i negociar un pla d'igualtat.

La resta d'empreses, si disposen de conveni propi hauran de negociar, segons l'article 85.1 de l'ET, les mesures adreçades a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral i, si es considera convenient, podran elaborar un pla d'igualtat. Les que no disposin de conveni propi, segons

<sup>1</sup> Empreses de fins a 10 persones treballadores en plantilla.

l'article 45.1 de la LOIEDH, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Més informació:

[http://www20.gencat.cat/docs/treball/08%20-%20Igualtat%20oportunitats/Documents/Generic/Arxius/doc\\_13352444\\_1.pdf](http://www20.gencat.cat/docs/treball/08%20-%20Igualtat%20oportunitats/Documents/Generic/Arxius/doc_13352444_1.pdf)

En aquest sentit s'ha de tenir clar...

### Què vol dir igualtat d'oportunitats?

Garantir que dones i homes puguin participar d'igual manera i sense cap tipus de discriminació en el mercat laboral.

Acceptar i valorar per igual les diferències entre homes i dones i reconèixer els diferents papers que cada un d'ells té a la societat.

La igualtat d'oportunitats no és una qüestió de dones, adreçada només a les dones, sinó que afecta la societat en general, tant homes com dones.

La igualtat d'oportunitats és un dret universal reconegut per totes les societats democràtiques, relacionat amb la dignitat i llibertat humanes.

La igualtat d'oportunitats va lligada a la no discriminació per raó de sexe.

### Per què implementar una política d'igualtats d'oportunitats a les empreses?

Perquè és un element eficaç per aconseguir el compliment dels objectius corporatius de les empreses.

Perquè dóna una major satisfacció del personal treballador respecte al seu lloc de treball i al seu entorn professional.

Perquè ajuda a fomentar la integració de les persones en les empreses, en la mesura que millora el seu entorn social i la seva qualitat de vida.

Perquè ajuda a evitar i/o detectar i superar situacions discriminatòries per raó de gènere.

Perquè obliga a complir la legislació vigent en matèria d'igualtat d'oportunitats, i no aplicar la legislació comporta conseqüències greus a les empreses, tant a nivell econòmic com a nivell estratègic i social.

# NIVELL D'IGUALTAT I CONCILIACIÓ A LA MICROEMPRESA

8

**Vol saber on està?** *Contesti les següents preguntes i al final valori segons els resultats obtinguts...*

<b>SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
1. Davant d'un procés de selecció, contracta les persones segons les seves competències personals i no segons el seu sexe?		
<b>FORMACIÓ I SUPORT PROFESSIONAL</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
2. Comunica a totes les persones treballadores les ofertes formatives que coneix?		
<b>CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
3. Ha arribat a negociar amb les persones treballadores per implantar mesures o accions relacionades amb la conciliació o flexibilitat horàries davant de necessitats puntuals?		
<b>NEGOCIACIÓ</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
4. Participen les persones treballadores de la seva empresa de l'organització del treball o de la planificació del calendari laboral?		
<b>COMUNICACIÓ I LLENGUATGE IGUALITARI</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
5. La documentació interna i externa que s'elabora a l'empresa, està redactada en gènere neutre (no utilització de masculí ni de femení)?		
<b>SALUT LABORAL I ENTORN DE TREBALL</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
6. Quan es fan els reconeixements mèdics a les persones treballadores es tenen en compte els problemes de salut específics per raó de gènere, com ara el càncer de mama?		
<b>ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
7. Disposa d'algun protocol o d'unes línies d'actuació a seguir en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe?		
<b>TOTAL</b>		



**RESULTAT OBTINGUT:** Sumi tots els “Sí” i després busqui la resposta que coincideix amb la puntuació obtinguda.

**Totes les respostes afirmatives:** La seva empresa respon bé a la igualtat i la conciliació. Pot fer servir aquesta eina per a implantar actuacions que no s’hagin portat a terme fins ara, i avançar encara més.

**De 4 a 6 respostes afirmatives:** L’empresa compleix amb alguns aspectes relatius a la igualtat i la conciliació de les persones treballadores. Es recomana fer una anàlisi de les preguntes respostes negativament per tal de valorar en quines actuacions caldria anar avançant.

**Fins a 3 respostes afirmatives:** Donat que els resultats en relació a la igualtat i la conciliació no són prou bons, seria molt útil treballar amb aquesta eina. Caldria prioritzar l’acompliment de les accions que es proposen, per tal d’anar avançant cap a una situació de conciliació i igualtat.

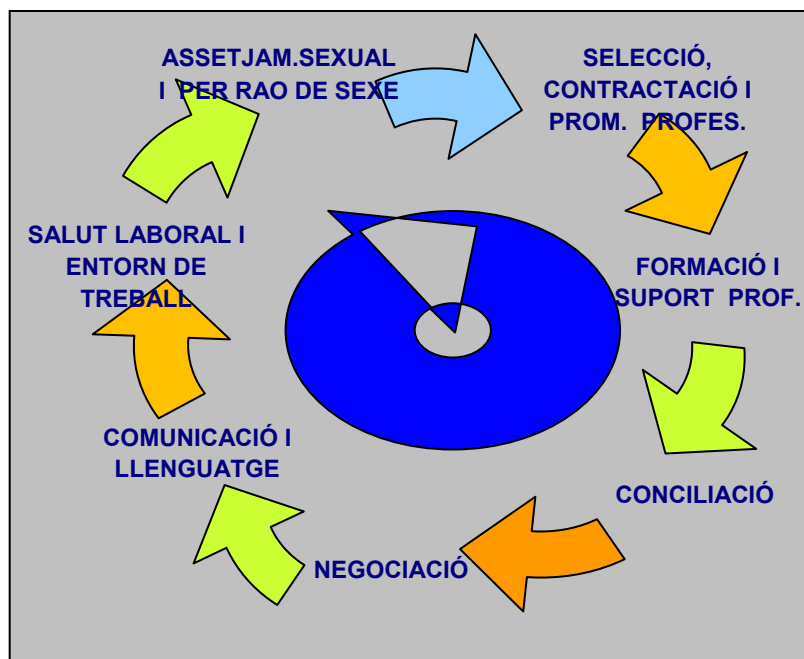
# EINA PER A MICROEMPRESSES

10

Per desenvolupar l'eina s'han seleccionat set àmbits de treball tenint en compte dos criteris, un de relacionat amb les realitats on es detecta més discriminació i l'altre, com a conseqüència del primer, on s'ha d'incidir més en la implementació de polítiques d'igualtat i conciliació.

Aquests àmbits són:

- Selecció, contractació i promoció professional
- Formació i suport professional
- Conciliació de la vida personal i laboral
- Negociació
- Salut laboral i entorn de treball
- Comunicació i llenguatge igualitari
- Assetjament sexual i per raó de sexe



En cadascun d'ells es fa referència al seu objectiu específic alhora que es presenten una sèrie d'accions positives recomanades per a cada àmbit d'aplicació. Aquestes pretenen ser una guia i orientació com a base de disseny de mesures concretes per a la igualtat d'oportunitats, però no són exclusives; podrien ser unes altres, com també és possible que algunes d'aquestes ja estiguin implantades a la seva empresa.

# SELECCIÓ, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

11

A continuació es presenten una sèrie de mesures relacionades amb la selecció, contractació i promoció professional amb la voluntat que es puguin detectar i/o eliminar els prejudicis existents a l'hora d'incorporar persones a un equip de treball.

## OBJECTIU

Incorporar i/o promocionar personal a l'empresa seguint criteris d'igualtat d'oportunitats, neutralitat i transparència.

## PROPOSTES D'ACTUACIÓ

➔ En igualtat de condicions d'idoneïtat, tinguin preferència per ser contractades les persones del sexe menys representat en el grup, categoria professional o lloc de treball de què es tracti.

➔ Creació d'un protocol per dur a terme la selecció del personal i la contractació amb criteris d'objectivitat.

Seguir algunes pautes, com ara:

- Crear un catàleg dels llocs de treball de l'empresa: descripció dels diferents llocs de treball, funcions i tasques que es realitzen.
- Determinar i plasmar per escrit les competències (*conjunt de coneixements, habilitats i actituds*) requerides en cada lloc de treball.
- Visualitzar el procés de captació dels candidats:
  - Intern/promoció: taulell d'anuncis, correus electrònics...
  - Extern: oficina d'ocupació, premsa, internet...
- Definir una metodologia per realitzar les entrevistes i establir qui les realitzarà (*ex: adequar-la a la descripció del lloc de treball del catàleg i que sempre sigui la mateixa persona qui faci l'entrevista*).
- Tenir en compte la Llei de Protecció de Dades (*Llei Orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de Protecció de Dades de Caràcter Personal*).

➔ Utilitzar sempre aquest protocol a l'hora de seleccionar, contractar o promocionar internament el personal.

➔ Establir criteris clars, objectius i no discriminatoris que facilitin la promoció interna de tota la plantilla. S'han d'establir des d'una perspectiva de gènere.

# FORMACIÓ CONTÍNUA I SUPORT PROFESSIONAL

---

12

La formació contínua està destinada a millorar els nivells d'ocupabilitat i de capacitat d'adaptació i a actualitzar els coneixements; per tant, és un factor rellevant per incrementar la competitivitat de les empreses i la millora de la qualitat del treball. A continuació, es presenten una sèrie de propostes d'actuació orientades a millorar aquesta formació contínua amb l'objectiu que arribi a tota la plantilla.

## OBJECTIU

Fomentar la formació dirigida al desenvolupament professional de les persones treballadores, facilitant el seu accés.

## PROPOSTES D'ACTUACIÓ

- ➔ L'establiment de les condicions per facilitar la formació.  
*(Ex. horaris idonis, o difusió de la informació entre persones treballadores que estan exercint algun dret de conciliació).*
- ➔ Facilitar la informació a les persones treballadores de l'empresa sobre l'oferta formativa i finançament.
- ➔ Proporcionar flexibilitat en els horaris laborals perquè les persones treballadores puguin assistir a cursos de formació. Si l'empresa té quatre o més persones empleades, establir torns per aconseguir aquesta flexibilitat.
- ➔ Facilitar formació *on-line* per optimitzar el temps i facilitar l'accés a les persones amb especials dificultats.
- ➔ Mantenir actualitzats els currículums de totes les persones treballadores, a fi i efecte d'aprofitar les seves competències professionals.

# CONCILIACIÓ VIDA LABORAL I PERSONAL

13

Actualment, el model tradicional de repartiment de rols entre homes i dones ja no té vigència i demana l'aplicació de noves actuacions per equilibrar els diferents temps de vida. Tot seguit us en presentem algunes...

## OBJECTIU

Donar suport a les empreses i els seus recursos humans per al creixement en la satisfacció empresarial i personal.

## PROPOSTES D'ACTUACIÓ

- ➔ Establir polítiques de conciliació mitjançant una gestió del temps de treball prou flexible per a les persones treballadores en equilibri amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.  
*(Ex: Jornada continuada, jornada intensiva durant una part de l'any, horari flexible amb possibilitat de compensació setmanal o mensual, foment del teletreball en els llocs de treball en què escaigui, tractament específic del treball per torns, sistemes de remuneració que valorin més la productivitat i l'acompliment d'objectius per part de les persones treballadores i no tant les hores de presència física en el lloc de treball, en els nivells professionals o llocs de treball en què escaigui).*
- ➔ Facilitar l'atenció de persones dependents a càrrec de les persones treballadores, informant dels serveis d'atenció propers a l'empresa.
- ➔ Facilitar la negociació entre les persones treballadores de l'empresa i la seva direcció, per poder solucionar problemes puntuals de solapament d'horaris entre les hores de treball i les necessitats personals.
- ➔ Proporcionar informació a les persones treballadores sobre polítiques de maternitat-paternitat.
- ➔ Establir horaris particulars no estàndard, és a dir, establir horaris diferenciats segons el dia de la setmana i en funció de la demanda.  
*(Ex: treballar els dies de menys demanda tan sols mitja jornada i jornada sencera els dies de més demanda).*
- ➔ Gestionar el nombre persones en plantilla segons el volum de feina durant períodes concrets de l'any.

# NEGOCIACIÓ

14

La negociació entre empresa i persones treballadores ha de ser l'instrument bàsic de regulació de les condicions de treball i de garantia dels drets fonamentals de les persones que treballen en el si de les pimes. En aquest sentit, s'han de tenir presents per assolir la qualitat i l'efectivitat en qualsevol procés d'implementació de mesures d'igualtat.

## OBJECTIU

Evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes mitjançant l'adopció de mesures que assegurin les condicions bàsiques per a l'existència de la igualtat.

## PROPOSTES D'ACTUACIÓ

- ➔ Fomentar la participació de les persones treballadores i/o els seus representants, de conformitat amb les possibilitats que ens ofereix la regulació vigent, en el desenvolupament de l'organització del treball, del temps de treball i de la seva distribució al si de les empreses.
- ➔ Assegurar que els acords col·lectius concretin, de manera acurada:
  - La regulació de l'article 28 del TRLET. Quan inadecuadament es parla de "mateix treball", "mateix salari", no es tracta de "mateix treball" sinó de *treball de mateix valor. D'igual manera, no és convenient parlar de salari sinó que utilitzarem el terme remuneració o retribució.* (És convenient utilitzar aquesta terminologia en la redacció dels acords i no es pot produir cap discriminació per raó de sexe.)
  - El foment de la coresponsabilitat entre homes i dones en l'assumpció de les responsabilitats familiars, mitjançant mesures de conciliació de la vida personal i laboral.
  - La reducció de jornada per a les dones que han patit o pateixen violència de gènere.

# COMUNICACIÓ I LLENGUATGE IGUALITARI

15

Tradicionalment, la gramàtica ha definit el genèric masculí com a referència tant per a dones com per a homes, ressaltant un gènere sobre l'altre. Això provoca nominacions d'unilateralitat cap a un sol sexe i d'invisibilitat cap a l'altre. Per evitar la discriminació en l'ús del llenguatge en el si de les pimes, a continuació es faciliten una sèrie de propostes a tenir en compte...

## OBJECTIU

Evitar que a les empreses s'expressin professions, categories i càrrecs ocupats per dones en masculí o es posin en femení professions i categories feminitzades i de poca consideració social.

## PROPOSTES D'ACTUACIÓ

- ➔ Redactar els documents de l'empresa (*interns i externs*) per mitjà d'un llenguatge no sexista. Emprar expressions com *persones treballadores*.
- ➔ Revisar la publicitat de l'empresa en relació al llenguatge i a les imatges no sexistes.
- ➔ Suprimir les nominacions sexistes de descripció de les categories, grups professionals i competències professionals fent un ús no sexista del llenguatge.

# SALUT LABORAL I ENTORN DE TREBALL

16

Implementar les mesures necessàries per tal d'adaptar el lloc de treball a les persones, tenint en compte les diferències individuals d'aquestes, millorarà la qualitat de vida i la salut laboral dels recursos humans a les PIMES, i reduirà la despesa econòmica a l'empresa i a la societat en general.

Totes les empreses a partir d'una persona treballadora en la seva plantilla han de disposar d'un pla de Prevenció de Riscos Laborals.

## OBJECTIU

Prevenir la salut laboral de les persones treballadores tenint en compte la perspectiva de gènere en qualsevol actuació encaminada a millorar-la.

Evitar que la mobilitat esdevingui un element discriminatori i que dificulti l'accés, presència i permanència de les persones treballadores a l'empresa.

## PROPOSTES D'ACTUACIÓ

- ➔ Vetllar per la perspectiva de gènere a l'hora de portar a terme els reconeixements mèdics de les persones treballadores, fent una anàlisi de les malalties específiques patides per cada sexe.
- ➔ Informar i formar la plantilla respecte als riscos laborals i les diferències en relació a la salut entre homes i dones.
- ➔ Evitar riscos laborals, adaptant les condicions de treball a les persones treballadores. Cal tenir present que aquests riscos poden ser diferents en funció del sexe.
- ➔ Adoptar mesures específiques de prevenció de riscos laborals en el cas de dones embarassades i durant el període de lactància.
- ➔ Establir mesures d'accessibilitat al lloc de treball.  
*(Ex. Que s'hi pugui arribar en transport públic, que els horaris dels transports s'adeqüin als horaris laborals, etc.)*



# ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

17

Les empreses han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe. Davant d'una situació d'assetjament, l'empresa ha de comptar amb mitjans que l'ajudin a arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a la tramitació de les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte d'assetjament.

Més informació: [http://www.gencat.cat/treball/doc/doc\\_32684091\\_1.pdf](http://www.gencat.cat/treball/doc/doc_32684091_1.pdf)

## OBJECTIU

Promoure mesures preventives i vetllar per la preservació d'una organització de treball que garanteixi la dignitat de les persones, un ambient de treball saludable, lliure de conductes ofensives, humiliants i intimidadores.

## PROPOSTES D'ACTUACIÓ

- ➔ Declaració de principis, garantint el compromís de la direcció de l'empresa de tolerància zero en el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Establint l'obligació de les persones treballadores d'abstenir-se de tot acte d'assetjament i de l'ús abusiu del sistema de queixa.
- ➔ Definició, per part de l'empresa, de les condicions en les quals un comportament es considera assetjament.
- ➔ Elaborar un document on s'expliquin les diferències entre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- ➔ Dissenyar unes línies d'actuació davant una situació d'assetjament:
  - Procediment d'assessorament i de tramitació de queixes o denúncies.
  - Designació d'una persona o més persones reconegudes per ambdues parts (empresa i persones treballadores de l'empresa).
  - Document de queixa o denúncia, amb el contingut mínim següent: descripció dels fets, moment i lloc, identitat de la persona presumptament assetjadora, sol·licitud a la direcció de l'empresa de l'adopció de mesures adequades per posar fi als fets.
  - Procediment de tramitació, finalització i confidencialitat de la denúncia o queixa.

# COM IMPLEMENTAR MESURES PER A LA IGUALTAT A LA MICROEMPRESA?

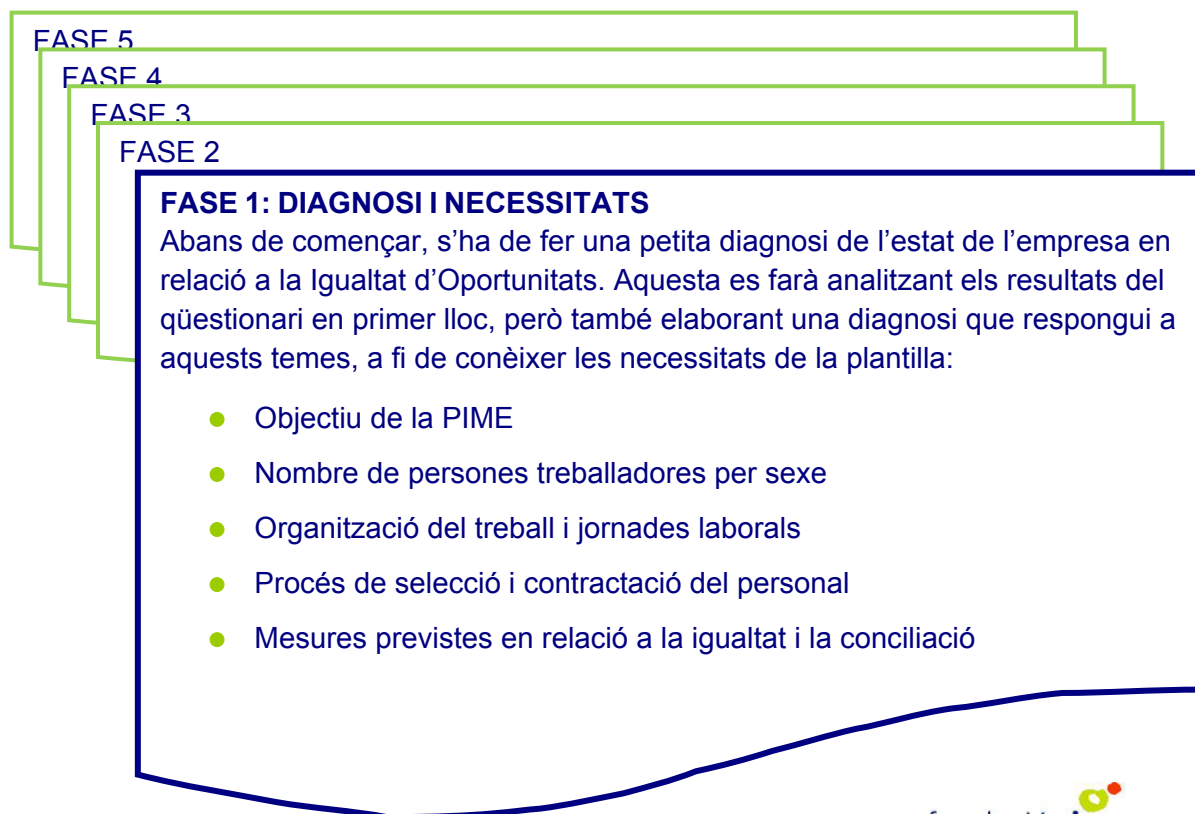
18

Fins a aquest punt s'han presentat, d'una banda, l'eina per a la igualtat d'oportunitats i la conciliació amb propostes d'actuació, i, de l'altra, el qüestionari de valoració. Aquests són dos instruments útils per conèixer el nivell d'assoliment d'aquest tipus de mesures a la petita empresa, però s'han de fer servir amb un ordre concret i acompanyats d'altres instruments més especialitzats.

A continuació, es proposa un índex d'actuació del procés a seguir per a promoure accions destinades a la millora de la conciliació i la igualtat d'oportunitats en la petita empresa.

Encara que el resultat d'aquestes fases serà una sèrie de mesures oficialitzades, escrites i consensuades, encaminades a millorar la igualtat entre les persones treballadores, aquest no pot ser un document estàtic, ha de ser un DOCUMENT VIU, és a dir, la direcció de cada PIME ha de posar a prova l'organització de l'empresa de manera cíclica, per conèixer en quina mesura les seves polítiques s'adapten a les necessitats de les persones que treballen a la seva empresa.

S'estableixen 5 fases:



FASE 5

FASE 4

FASE 3

**FASE 2: DISSENY DE LES ACTUACIONS NECESSÀRIES**

A partir dels resultats de la diagnosi, es portaran a terme les accions que calguin segons les necessitats de l'empresa; per això es farà servir l'eina, triant les actuacions que calguin.

FASE 5

FASE 4

**FASE 3: EXECUCIÓ DE LES ACTUACIONS**

Prioritzar i implementar les actuacions a portar a terme. El compromís de l'empresa vindrà donat per un calendari i una planificació, on s'especificarà el termini de cada actuació: immediat (fins a sis mesos), mitjà (de sis mesos a un any) o llarg termini (d'un a dos anys).

FASE 5

**FASE 4: CONSENS AMB LES PERSONES TREBALLADORES**

Formalitzar i protocol·litzar amb les persones treballadores de l'empresa les actuacions a portar a terme. Amb la seqüenciació de les actuacions segons immediat, mitjà o llarg termini.

**FASE 5: AVALUACIÓ I IMPACTE**

Per tal de fer de la formalització de les mesures un *document viu* s'ha d'avaluar, mitjançant una nova diagnosi o amb reunions amb les persones treballadores de l'empresa, l'impacte de les mesures adoptades: valorant si les actuacions adoptades han estat les adequades, o si hi ha noves necessitats sense resoldre.

Cadascuna de les actuacions ha d'estar descrita mitjançant una fitxa; posem-ne un petit exemple:

20

**NOM DE L'ACTUACIÓ:** \_\_\_\_\_

**ÀMBIT TEMÀTIC A QUÈ PERTANY** *(Preferentment, un dels set àmbits proposats en aquesta guia)*

**OBJECTIUS ESPERATS** *(Breu descripció del que es vol aconseguir)*

**PERSONES RESPONSABLES** *(Qui són les persones responsables d'implantar l'acció)*

**PERSONES DESTINATÀRIES** *(A qui va dirigida l'acció)*

**COM** *(Breu descripció de les accions que es realitzaranó)*

**TEMPORALITZACIÓ** *(Termini establert per a portar a terme l'actuació: a llarg, mitjà o curt termini)*

ANNEX :  
**U** N PETIT GLOSSARI

---

## ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, i que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.

## ASSETJAMENT SEXUAL EN EL TREBALL

Assetjament basat en qualsevol comportament, verbal o físic, de natura sexual i que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

## CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

## HORARI FLEXIBLE

Fórmula de jornada laboral que ofereix diferents possibilitats quant a hores treballades, rotacions, torns i horaris de treball.

## IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Condicció de ser iguals de dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que les actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

## PARITAT

Presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix a aconseguir que cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

## ÚS NO SEXISTA DEL LLENGUATGE

Aquell llenguatge que té en compte la superació de l'ús del masculí per a la denominació genèrica dels dos sexes.

## En col·laboració amb:



## Amb el suport tècnic:

