

# INCORPORAR LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT

a l'estratègia d'RSC empresarial

COMENÇAR



# Incorporar la gestió de la diversitat a l'estratègia d'RSC

## Índex

1. L'RSC, UNA PORTA D'ENTRADA PER LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT A L'EMPRESA
2. LA DEFINICIÓ D'UNA NOVA LÍNIA ESTRATÈGICA

# L'RSC

## UNA PORTA D'ENTRADA A LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT

Què és la Responsabilitat Social Corporativa  
i com pot col·laborar a l'impuls de la gestió de la diversitat?

LA RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA (RSC) ÉS **un compromís que adquireixen les organitzacions envers les necessitats dels seus grups d'interès, implicant-se de manera voluntària en qüestions socials i mediambientals,**

més enllà del que estableix la legislació vigent, contribuint a fomentar una societat més equitativa i sostenible.



L'RSC PARTEIX DE...

- **PRENDRE CONSCIÈNCIA DE L'IMPACTE QUE LES ACTIVITATS I DECISIONS PRÒPIES TENEN EN L'ENTORN**
- **I D'ENTENDRE QUE SER SOCIALMENT RESPONSABLE ÉS NECESSARI I BENEFICIÓS**

L'RSC pot ser una porta d'entrada a la gestió de la diversitat a l'empresa independentment de...



EL TIPUS D'EMPRESA  
O SECTOR D'ACTIVITAT



LA FORMA D'INTEGRACIÓ  
DE L'RSC A L'EMPRESA

# LA DEFINICIÓ D'UNA NOVA LÍNIA ESTRATÈGICA

L'adaptació de l'empresa  
a una societat diversa

# Com s'impulsa la gestió de la diversitat a través de l'RSC? Incorporant una nova línia estratègica en el Pla d'RSC corporatiu

Això suposa,

- 
- 1 FER UN DIAGNÒSTIC I DEFINIR ELS OBJECTIUS
  - 2 DISSENYAR POLÍTIQUES PER ASSOLIR-LOS
  - 3 IMPLEMENTAR LES POLÍTIQUES I COMPARTIR-LES INTERNAMENT
  - 4 AVALUAR LES POLÍTIQUES
  - 5 DIFONDRE-LES

Engagar una nova línia estratègica requereix **compromís, implicació i acceptació del canvi**, a més de la mobilització de tots els recursos que siguin necessaris.



1

# FER UN DIAGNÒSTIC I DEFINIR ELS OBJECTIUS PERSEGUITS

Fer un diagnòstic suposa **avaluar la gestió, operativitat i funcionament d'una empresa, des de tots els àmbits i nivells**, per detectar les fortaleses i debilitats de l'organització.

Des del punt de vista de la gestió de la diversitat, **és important considerar en aquest diagnòstic tots els grups d'interès de l'empresa.**



## QUÈ FEM I PER QUÈ?

Pregunteu-vos si ja desenvolueu accions i polítiques d'atenció a la diversitat a l'empresa i quins objectius persegueu amb aquestes.



Per mesurar el vostre punt de partida pot ser-vos útil el recurs del **Baròmetre**.

## QUINES ALTRES NECESSITATS TENIM?

Definiu les necessitats de l'empresa pel que fa a la gestió de la diversitat i transformeu-les en objectius.



**Veure exemples**



I AIXÒ, QUI HO FA?

## PER DESENVOLUPAR AQUESTA NOVA LÍNIA ESTRATÈGICA CAL CREAR UNA COMISSIÓ



Serà l'encarregada d'**identificar, impulsar i avaluar** la línia de treball, facilitant les **accions** necessàries per promoure la inclusió i la igualtat d'oportunitats en l'organització.

La **participació** en la comissió sempre és **voluntària** i el nombre de membres que la conformen ve determinat per l'estructura de l'empresa i pel nombre de persones treballadores. En empreses petites una sola persona pot actuar com a referent.

Les persones que integren la Comissió han de mostrar...

- **Compromís** en la millora de l'atenció a la diversitat de l'empresa
- **Empatia** envers les persones
- **Implicació** per a la millora continuada

2

## DISSENYAR POLÍTIQUES PER ASSOLIR ELS OBJECTIUS

Elaborar un **PLA DE DIVERSITAT** pot ser d'utilitat per detectar, prioritzar i posar en marxa les polítiques necessàries



CADA POLÍTICA REQUERIRÀ:

CONCEPTUALITZAR LES **ACCIONS** A IMPLEMENTAR, ASSEGURANT QUE RESPONEN I FACILITEN LA CONSECUCIÓ DELS OBJECTIUS

FIXAR **INDICADORS** PER FER-NE EL SEGUIMENT I L'AVAUACIÓ

ASSIGNAR UN **PRESSUPOST**

ESTABLIR UN **CALENDARI** PELS PROCEDIMENTS

GESTIONAR ELS EQUIPS I DEFINIR LES **TASQUES** I LES **RESPONSABILITATS**

COORDINAR L'**EXECUCIÓ** DE LES ACCIONS

3

## IMPLEMENTAR LES POLÍTIQUES I COMPARTIR-LES INTERNAMENT

Comunicar internament el nou compromís és essencial per aconseguir la implicació de l'equip.

Tots els departaments i/o persones treballadores poden tenir un paper clau a l'hora d'integrar les polítiques de RSC en l'empresa, ja que aquestes mesures afecten transversalment les diferents àrees.

Per afavorir una bona acollida i integració de les mesures, des de RRHH i comunicació es pot **elaborar un pla de comunicació** interna que detalli els objectius marcats i les accions definides, així com també els **beneficis** que se'n derivaran. D'aquesta manera és comparteix la mateixa visió de RSC amb tot l'equip.



4

## AVALUAR LES POLÍTIQUES

Revisar l'evolució de les polítiques és vital per **conèixer el grau de satisfacció de l'equip i detectar i donar resposta a possibles problemàtiques** derivades de la implementació de les accions.



Acordar reunions periòdiques entre la comissió i direcció i assegurar l'avaluació i millora continuada de les accions de RSC **a través de l'anàlisi qualitativa i quantitativa dels objectius** facilitarà:



- El **seguiment del compliment** dels objectius i indicadors
- La definició i implantació de les **accions de millora**

5

## DIFONDRE LES POLÍTIQUES

Fer difusió de les polítiques implementades implica **comunicar públicament els compromisos** adquirits envers la RSC i **donar visibilitat a les bones pràctiques instaurades** en relació amb la gestió de la diversitat

Per això és interessant...

- Publicar informes periòdics
- Incloure en la memòria general d'RSC les accions impulsades en matèria de gestió de la diversitat



Difondre les bones pràctiques pot inspirar a d'altres a incorporar mesures exitoses i ajuda a transmetre el compromís per tota la cadena de valor de l'organització.

# NEXT Diversitat I EMPRESA

[nextdiversitat.org](https://nextdiversitat.org)



FINANÇAT PER:



Aquestes actuacions estan subvencionades pel Departament d'Empresa i Treball i es financen amb càrrec als fons procedents del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència –finançat per la Unió Europea-Next Generation EU