



LA RESPONSABILITAT SOCIAL EMPRESARIAL A LES ILLES BALEARS



UNIÓ EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO



Govern de les Illes Balears

Conselleria de Treball i Formació
Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa

La responsabilitat social empresarial a les Illes Balears

Direcció General de Responsabilitat Social
Corporativa
JULIOL DEL 2008

Índex

1. Presentació de l'estudi	pàg. 4
1.1 Introducció	pàg. 5
1.2 Plantejament metodològic	pàg. 6
1.3 Fitxa tècnica	pàg. 9
2. La percepció de la ciutadania	pàg. 15
2.1 Introducció metodològica	pàg. 16
2.2 Fitxa tècnica	pàg. 17
2.3 Perfil dels entrevistats i entrevistades	pàg. 18
2.4 Coneixement del concepte d'RSE.....	pàg. 22
2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores	pàg. 28
2.6 Experiència de la ciutadania com a persones consumidores	pàg. 65
2.7 Presa de posició de l'Administració pública	pàg. 68
3. La percepció dels comitès d'empresa	pàg. 70
3.1 Introducció metodològica	pàg. 71
3.2 Perfil de les persones entrevistades	pàg. 72
3.3 Percepció social de l'RSE.....	pàg. 75
3.4 Mesures que s'apliquen en l'empresa.....	pàg. 80
3.5 Punt de vista com persones consumidores	pàg. 82
3.6 Demandes a l'Administració pública	pàg. 85
3.7 Conclusions preliminars dels comitès d'empresa.....	pàg. 89

Índex

4. La percepció de l'empresariat.....	pàg. 90
4.1 Introducció metodològica.....	pàg. 91
4.2 Anàlisi quantitativa. Perfils de les empreses participants.....	pàg. 93
4.3 Anàlisi qualitativa. Metodologia.....	pàg. 119
4.4 La percepció del teixit empresarial.....	pàg. 134
4.5 La percepció de les cambres de comerç.....	pàg. 141
4.6 Les confederacions empresarials.....	pàg. 146
4.7 La percepció del grups d'interès.....	pàg. 150
4.8 Les organitzacions de persones consumidores.....	pàg. 156
4.9 Les organitzacions d'economia social.....	pàg. 159
4.10 Les organitzacions mediambientals.....	pàg. 163
4.11 Els mitjans de comunicació.....	pàg. 167
5. Conclusions generals de l'estudi.....	pàg. 171
Annexos: models de qüestionaris.....	pàg. 179

1. PRESENTACIÓ DE L'ESTUDI

1.1 INTRODUCCIÓ

Durant els darrers anys, des de diferents institucions, tant d'àmbit estatal com europeu, s'ha assenyalat la necessitat de promoure la responsabilitat social a les empreses (d'ara endavant, RSE).

Arran d'aquesta preocupació emergent, el nou Govern de les Illes Balears constituït el mes de juny del 2007 considera oportú crear una direcció general específica per tractar aquest tema. Així, les Illes Balears són la primera comunitat autònoma de l'Estat que té la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa de les Empreses dependent de la Conselleria de Treball i Formació. El Decret 14/2007, de 20 de juliol, establí com a finalitat d'aquesta Direcció General: «Impulsar i desenvolupar un sistema balear de responsabilitat social corporativa de les empreses i polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral.»

A partir d'aquí, una de les primeres iniciatives d'aquesta Direcció General és fer un estudi per determinar el grau de sensibilitat que hi ha envers l'RSE tant entre l'empresariat com entre la població general i les entitats socials. Es tracta d'un estudi d'opinió en què s'analitzen les percepcions de cada un dels col·lectius, sense comprovar que aquesta informació s'ajusti a la realitat de cadascuna de les empreses participants. Això s'ha de tenir en compte en tot moment per evitar caure en equívocs. Les dades que hi apareixen són percepcions subjectives que, evidentment, s'aproximen a la realitat (perquè s'han extret de mostres estadísticament representatives), però que no tenen per què coincidir amb aquesta al cent per cent.

Aquest document és l'informe de resultats de l'estudi esmentat. S'estructura en 6 capítols en què es repassen els objectius i les percepcions de cada col·lectiu objecte d'estudi i s'analitzen les principals conclusions extretes de tot plegat. S'estudia quina és l'opinió de la ciutadania respecte d'aquest tema i, posteriorment, se centra l'atenció en els comitès d'empresa, s'analitza l'opinió dels grups d'interès i, finalment, el punt de vista de l'empresariat.

Aquest estudi acaba amb les conclusions que se'n deriven.

1.2 PLANTEJAMENT METODOLÒGIC

1.2.1 Objectius

Aquest estudi s'ha centrat a assolir l'objectiu de determinar el grau de sensibilitat que hi ha en la societat balear entorn de la responsabilitat social empresarial. Els objectius secundaris o específics d'aquest estudi són:

- Identificar la realitat de les Balears i el coneixement que tenen les empreses i els grups d'interès sobre l'RSE.
- Conèixer si la posició de la població general pot ser un estímul perquè les empreses inverteixin en responsabilitat social.
- Conèixer quin sector de l'empresariat i quins grups d'interès poden tenir més implicació i empatia amb l'Administració pública i amb altres entitats amb les quals es puguin establir vincles de cooperació en la configuració d'un full de ruta cap a un sistema balear d'RSE i en la implantació d'aquest sistema.

1.2.2 Metodologia

Aquest estudi se centra a analitzar l'opinió i la presa de posició cap a la responsabilitat social empresarial que tenen els col·lectius següents:

- I. Ciutadania
- II. Comitès d'empresa i sindicats
- III. Empreses públiques i privades
- IV. Altres grups d'interès:
 - Organitzacions empresarials
 - Organitzacions d'economia social
 - Organitzacions mediambientals
 - Mitjans de comunicació

A causa de la diferent naturalesa dels col·lectius que s'hi tracten, s'han utilitzat tècniques de recollida d'informació diferents tant qualitatives com quantitatives, les quals que trobarem detallades a la fitxa tècnica.

TÈCNIQUES QUALITATIVES : s'han utilitzat entrevistes amb profunditat i grups de discussió (*focus groups*).

TÈCNIQUES QUANTITATIVES: enquestes telefòniques i enquestes autogestionades (enquestes en format de formulari que s'han enviat per correu ordinari, correu electrònic o fax).

La utilització dels dos tipus de tècniques d'investigació en l'estudi sobre responsabilitat social a les Illes Balears s'ha fet amb un doble objectiu: d'una banda, la informació quantitativa permet quantificar, numerar i xifrar les opinions de la ciutadania, l'empresariat o els equips directius; de l'altra, la informació qualitativa ens permet obtenir una visió més global de la societat balear en incloure l'opinió dels distints grups d'interès, que pot ser contrastada amb l'opinió de la població i de l'empresariat.

1.2.3 Perspectiva de gènere en la investigació

Què suposa integrar la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats com a òptica en l'estudi de responsabilitat social empresarial a les Balears?

Des de la perspectiva de gènere, la igualtat d'oportunitats es presenta com l'eliminació dels obstacles socials que generen desigualtat per raons de sexe. La seva finalitat és que homes i dones tinguin les mateixes oportunitats per desenvolupar les seves capacitats intel·lectuals, físiques i emocionals a fi d'arribar a les metes que es proposin per a les seves vides.

La igualtat d'oportunitats aplicada a l'RSE suposa aconseguir una participació equilibrada d'homes i dones en l'àmbit laboral i social per fer efectiu un dret fonamental que prohibeix qualsevol tracte discriminatori.

En aquest marc, la perspectiva de gènere és una eina que, aplicada a aquest estudi, permet conèixer les diferències entre homes i dones en el marc de la responsabilitat social empresarial i identificar els condicionants de gènere en la responsabilitat social de les empreses. Les discriminacions en aquest sentit són una matèria important que es té en compte en tot l'estudi amb la finalitat d'intervenir per contribuir en la igualtat d'oportunitats.

Concretament, s'ha desenvolupat la perspectiva de gènere en aquest estudi en els aspectes següents:

Objectius i criteris

D'acord amb allò que es pretén aconseguir amb l'estudi, s'ha tingut en compte el grau de participació de la dona en les empreses, tant pel que fa al nombre de treballadores per sector com pel que fa al càrrec que ocupa.

Recollida d'informació

- Per poder analitzar les tendències de canvi en les situacions dels homes i les dones, totes les dades estan desagregades per sexe.
- En tot l'estudi es preveuen variables d'anàlisi específiques des de la perspectiva de gènere que es donen de la desigualtat entre homes i dones: discriminació per sexe, edat i sexe de la persona amb màxima responsabilitat de l'empresa —integració de col·lectius d'exclusió i víctimes de violència de gènere.
- S'ha format l'equip tècnic que ha fet les entrevistes de l'estudi perquè incorpori la perspectiva de gènere amb vista a sensibilitzar les persones entrevistades i detectar informació rellevant en aquesta matèria.
- En les entrevistes amb profunditat s'ha incidit a detectar estereotips de gènere, normes i valors socials que contribueixen a perpetuar el sistema de rols basat en la divisió sexual, tant en els sectors econòmics com en els llocs de direcció o presa de decisions.

Comunicació sensible al gènere

S'ha cuidat que totes les eines d'investigació i els materials generats en l'estudi estiguin elaborats amb un ús no sexista del llenguatge.

1.3 FITXA TÈCNICA

1.3.1 Àmbit territorial

Illes Balears.

1.3.2 Treball de camp

El treball de camp s'ha fet entre el 18 de desembre de 2007 i el 22 d'abril de 2008.

1.3.3 Objectiu

Determinar el grau de sensibilitat que hi ha en la societat balear entorn de la responsabilitat social empresarial (RSE).

1.3.4 Univers d'estudi

La població, el sector empresarial i les entitats col·lectives i socials de les Illes Balears.

1.3.5 Disseny de la mostra

S'ha dissenyat una mostra diferent per a cada col·lectiu que s'havia d'analitzar.

A continuació, s'especifica cada una de les mostres:

A. Població

Mostra quantitativa

- S'ha construït segons un disseny aleatori estratificat.
- S'han fet **333 enquestes telefòniques vàlides** administrades al domicili de les persones entrevistades mitjançant un qüestionari estructurat.
- Marges d'error per a resultats globals de $\pm 5,4\%$ per a un nivell de confiança del 95,5%, en què $p = q = 50$ i $k = 2$.

Tipus de mostreig i mètode de realització de les entrevistes:

- Els domicilis de la població s'han seleccionat de forma aleatòria.
- Les persones que s'han entrevistat han estat seleccionades segons quotes de sexe, edat i territori. Les quotes de sexe i edat s'han establert d'acord amb la distribució real d'aquestes variables en el total de la població, mentre que la de territori s'ha establert seguint criteris de aproporcionalitat.
- El treball de camp s'ha fet amb entrevistadors i entrevistadores qualificats.
- S'han inspeccionat i s'han verificat el 100% dels qüestionaris realitzats.

B. Comitès d'empresa

Mostra quantitativa

S'han seleccionat 11 importants empreses de les Illes Balears: Iberostar, Globalia, Camper, Sol-Melià, Riu, Futura, Cemex, Dielectro Balear, Endesa, Tirme i Majorica, a les que s'han fet **94 enquestes personals** a integrants dels comitès d'empresa.

Tipus de mostreig i mètode de realització de les entrevistes

- Les persones per enquestar s'han seleccionat de forma aleatòria, sense complir cap quota prèvia però garantint la representació tant de persones del col·legi de tècnics i administratives com de persones treballadores especialistes i no qualificades.
- El treball de camp s'ha fet a través de l'entrevista autogestionada per correu electrònic o fax.
- S'han inspeccionat i s'han verificat el 100% dels qüestionaris realitzats i, en el cas de que no s'hagi complert el criteri de representació de tots els perfils de dins el comitè d'empresa, s'ha fet un segona enquesta.

C. Empreses públiques

Mostra qualitativa

- 5 entrevistes amb profunditat a responsables d'empreses públiques de les Illes Balears.
- 1 grup de discussió amb 6 responsables d'empreses públiques de les Illes Balears.

Tipus de mostreig i mètode de realització

- La selecció de les empreses públiques ha estat consensuada amb la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa.
- Per fet tant les entrevistes com el grup de discussió, s'ha seguit un guió de punts que ha servit com a fil conductor.
- S'han dut a terme amb una experta moderadora de grups i amb un cos d'entrevistadores i entrevistadors formats.

D. Empreses privades

Mostra quantitativa

- S'ha construït segons un disseny aleatori estratificat .

- S'han fet **680 enquestes telefòniques vàlides** administrades a les oficines de les empreses participants mitjançant un qüestionari estructurat.
- Marges d'error per a resultats globals de $\pm 3,7\%$, per a un nivell de confiança del 95,5%, en què $p = q = 50$ i $k = 2$.

Tipus de mostreig i mètode de realització de les entrevistes

- Les empreses s'han seleccionat de forma aleatòria però seguint quotes de grandària de l'empresa i de sector econòmic. Per analitzar-les, s'ha tingut en compte el sexe de la persona amb màxima responsabilitat i la ubicació geogràfica de l'empresa.
- Les persones per entrevistar han estat seleccionades segons el seu càrrec dins l'empresa, ja que havien de tenir poder de decisió en matèria de responsabilitat social, tal com tenen les persones propietàries, gerents o responsables de recursos humans.
- El treball de camp s'ha fet amb entrevistadors i entrevistadores qualificats.
- S'han inspeccionat i s'han verificat el 100% dels qüestionaris.

Mostra qualitativa

- 23 entrevistes amb profunditat a responsables d'empreses de les Illes Balears.
- 4 grups de discussió amb una mitjana de 9 persones de pimes i grans empreses ubicades a Mallorca.
 - 2 grans empreses ubicades a Mallorca
 - 1 pime ubicada a Menorca
 - 1 pime i associacions empresarials ubicades a Eivissa

Tipus de mostreig i mètode de realització

- Les empreses s'han seleccionat de forma aleatòria però seguint quotes geogràfiques i de grandària de l'empresa. Igualment, s'ha tingut en compte la diversitat del sector econòmic.
- Per fer tant les entrevistes com la dinàmica de grup s'ha seguit un guió de punts que ha servit com a fil conductor.
- S'han dut a terme amb una persona moderadora i amb un cos d'entrevistadors i entrevistadores formats.

E. Grups d'interès

25 entrevistes amb profunditat a entitats de rellevància social a les Illes Balears en els àmbits següents: empresarial, sindical, comercial, de consum, d'economia social i de mitjans de comunicació.

➤ **Control i validació**

L'equip tècnic ha fet uns controls estrictes de qualitat de tots els qüestionaris. Tots han estat inspeccionats i han estat verificats i, igualment, han estat analitzats amb consistència per evitar qualsevol contradicció en les respostes.

Referent a la feina de camp, des del principi s'han fet controls minuciosos de la complementació i la coherència dels qüestionaris i s'han validat continguts a través de la figura de la coordinadora de camp: en la primera fase, controla la feina dels entrevistadors i les entrevistadores; en la segona fase, inspecciona i verifica el 100% dels qüestionaris durant tot el temps estipulat de la feina de camp i, en la tercera fase, una vegada realitzats tots els qüestionaris, abans de la validació final per part de l'equip tècnic, verifica que cada qüestionari estigui correctament emplenat, no hi hagi duplicació ni dispersió de dades i compleixi els requisits de la mostra.

RESUM MOSTRA	col·lectius/grups	Entrevistes amb profunditat	Enquestes telefòniques	Enquestes autogestionades	Grups de discussió
Població			(marge d'error $\pm 5,4\%$, nivell de confiança del 95,5%, en què $p = q = 50$ i $k = 2$) 333		
Empreses públiques		5			1
Empreses internacionalitzades		8			
Empreses privades					4
Grans empreses (>250 treballadors)		5	(marge d'error $\pm 3,7\%$, nivell de confiança del 95,5%, en què $p = q = 50$ i $k = 2$) 50		
Pimes (51-249 treballadors)			120		
Pimes (<50 treballadors)		5	510		
Confederacions empresarials		2			
Comitès d'empresa				94	
Associacions empresarials		6			
Cambres de comerç		3			
Sindicats		4			
Organitzacions de persones consumidores		2			
Organitzacions socials		5			
Mitjans de comunicació		3			
TOTALS		48	1.013	94	5

2. LA PERCEPCIÓ DE LA CIUTADANIA

2.1 INTRODUCCIÓ METODOLÒGICA

Un dels objectius d'aquest estudi de l'RSE a les empreses de les Illes Balears és analitzar l'opinió de la ciutadania per saber fins a quin punt la població coneix què és l'RSE i quin posició té sobre aquest.

Ara bé, això s'analitzarà des d'una triple perspectiva:

1. Per començar, s'estudiarà l'experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores i a partir d'aquesta s'esbrinarà fins a quin punt s'apliquen a les empreses mesures d'RSE.
2. Després, s'avaluarà fins a quin punt la ciutadania és sensible a l'hora d'escollir i de consumir productes o serveis d'empreses socialment responsables.
3. Finalment, s'analitzarà quines demandes fa la ciutadania a l'Administració pública en matèria d'RSE.

2.2 FITXA TÈCNICA

➤ **Univers d'estudi**

Totes les persones empadronades a les Illes Balears majors de 18 anys (819.700 segons la revisió del padró de l'1 de gener de 2006). Font: Institut Balear d'Estadística.

➤ **Mostra**

- S'ha construït segons un disseny aleatori estratificat multietapa.
- S'han fet 333 enquestes telefòniques vàlides administrades al domicili de les persones entrevistades, amb un qüestionari estructurat.
- Marges d'error, per a resultats globals, de $\pm 5,4\%$, per a un nivell de confiança del 95,5%, en què $p = q = 50$ i $k = 2$.

➤ **Tipus de mostreig i mètode de realització de les entrevistes**

- Els domicilis de les persones entrevistades s'han seleccionat de forma aleatòria.
- Les persones per entrevistar han estat seleccionades segons quotes de sexe, edat i territori. Les quotes de sexe i edat s'han establert d'acord amb la distribució real d'aquestes variables en el total de la població, mentre que la de territori s'ha establert seguint criteris de aproporcionalitat.
- El treball de camp s'ha fet amb entrevistadores i entrevistadors qualificats.
- S'han controlat i s'han verificat el 100% dels qüestionaris.

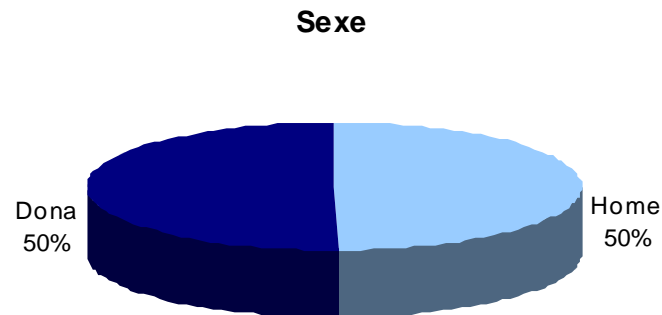
➤ **Treball de camp**

S'ha dut a terme entre el 18 de desembre de 2007 i el 8 de gener de 2008.

2.3 PERFIL DE LES PERSONES ENTREVISTADES

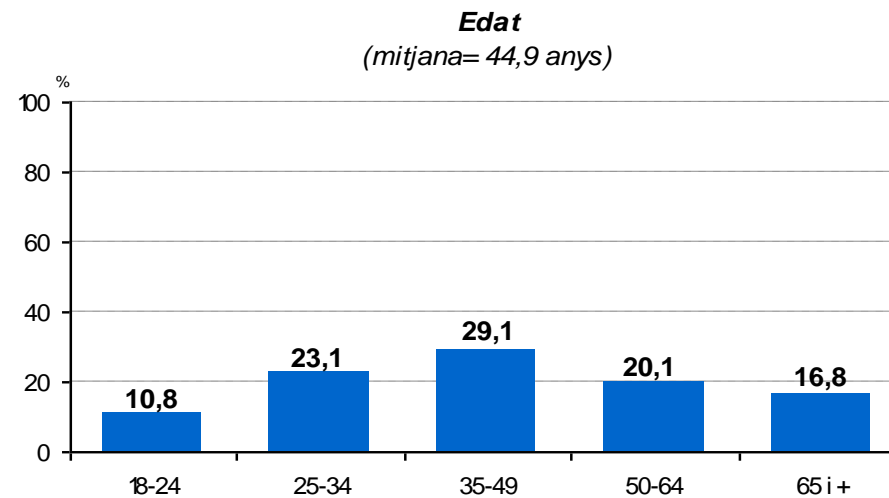
2.3.1 Sexe

Seguint la distribució real de les variables de sexe i edat entre el conjunt de la població, la meitat de les persones entrevistades han estat homes (50%) i l'altra meitat dones (50%).



2.3.2 Edat

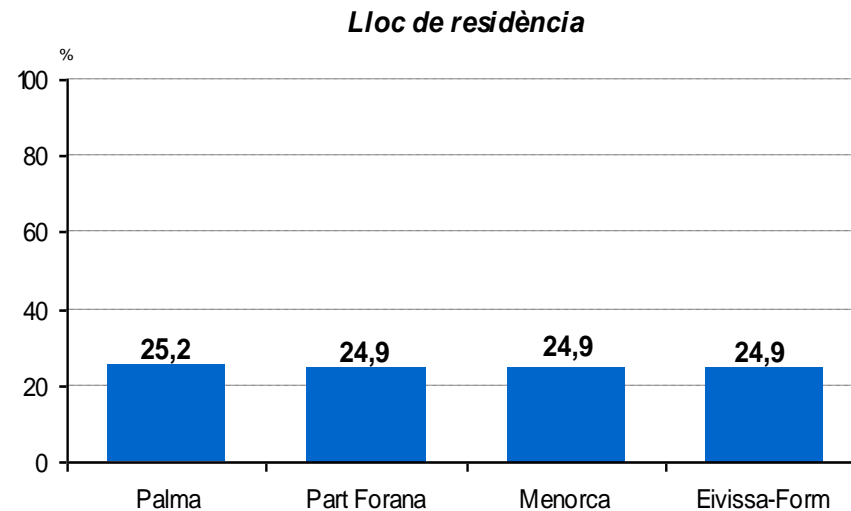
La mitjana d'edat ha estat de 44,9 anys. El 10,8% de la ciutadania enquestada tenia entre 18 i 24 anys, el 23,1% entre 25 i 34 anys, el 29,1% entre 35 i 49 anys, el 20,1% entre 50 i 64 anys i el 16,8% 65 anys o més.



2.3.3 Lloc de residència

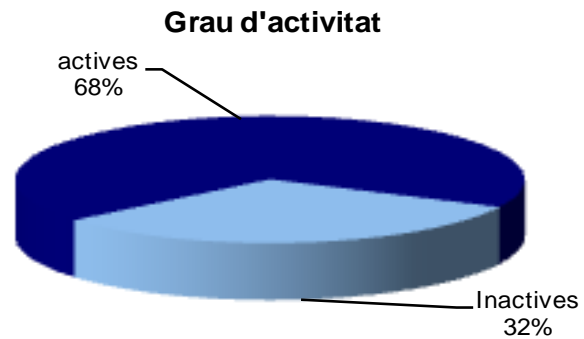
Com ja s'ha comentat, la distribució de la mostra per territori s'ha fet seguint criteris de aproporcionatitat per tal de poder tenir una mínima mostra representativa de cada una de les zones geogràfiques: Palma, part forana, Menorca i Eivissa i Formentera.

Així, el 50% de les enquestes s'ha fet a Mallorca (la meitat a Palma ciutat i l'altra meitat a la part forana), el 24,9% a Menorca i el 24,9% a Eivissa i Formentera.



2.3.4 Grau d'activitat

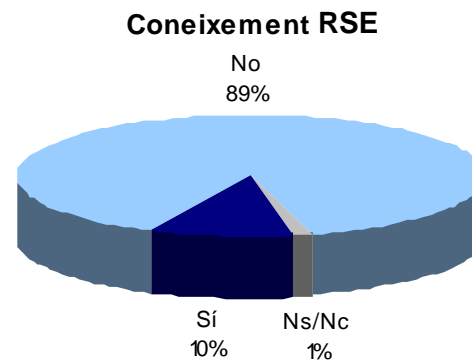
Pel que fa al grau d'activitat, el 68% de les persones entrevistades actualment estan en actiu (treballadores, aturades) i el 32% són inactives (estudiants, jubilades o pensionistes i gent que es dedica a les feines de la casa).



2.4 CONEIXEMENT DEL CONCEPTE D'RSE

2.4.1 Coneixement i valoració

La gran majoria de la ciutadania de les Illes Balears (89%) no identifica el concepte de responsabilitat social empresarial. Només el 10% manifesta conèixer-lo.



2.4.2 Aspectes de l'RSE que més es valoren en una empresa

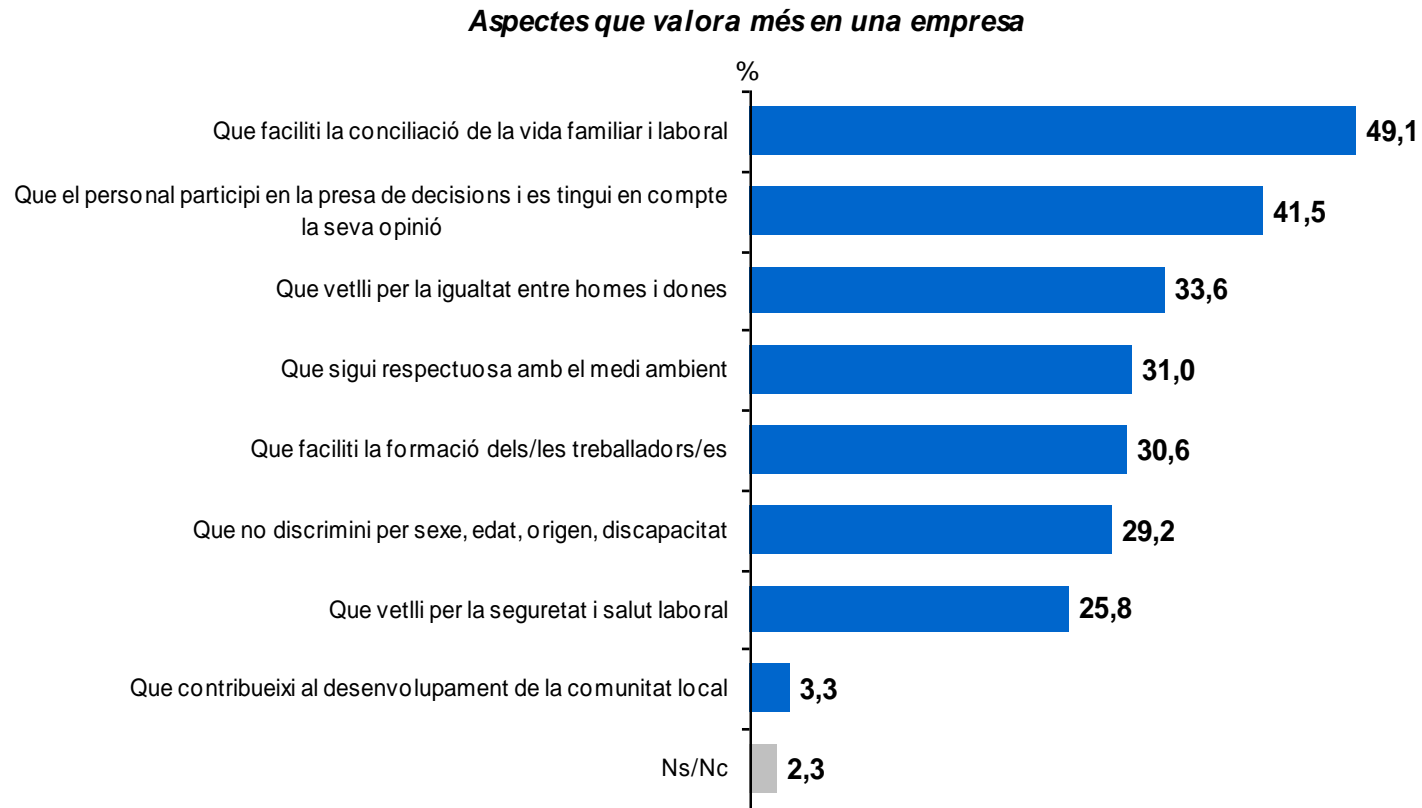
A banda del fet que la ciutadania conegui o no el concepte d'RSE, quan s'enumeren mesures d'RSE sí que les valora i adopta una posició respecte d'aquest tema. Així, quan es planteja a la ciutadania quins són els aspectes que més valora en una empresa, en fa una clara prioritització.

La mesura d'RSE a la qual es dóna més importància en una empresa és que es faciliti la conciliació de la vida familiar i laboral. Pràcticament la meitat de les mencions (49,1%) apunten en aquest sentit. Les dones i les persones d'entre 25 i 50 anys són les que més la destaquen com a mesura prioritària.

A més, el 41,5% valora **que es permeti als treballadors i treballadores participar en la presa de decisions i que es tingui en compte la seva opinió**, mentre que el 33,6% aposta perquè es vetlli per la igualtat entre homes i dones.

D'altra banda, hi ha un seguit de mesures que reben un suport similar, com ara que l'empresa sigui respectuosa amb el medi ambient (31%); que faciliti la formació de les persones que hi treballen (30,6%), i que no discrimini per raó de sexe, edat, origen o discapacitat (29,2%). Així mateix, hi ha un 25,8% que valora que les empreses vetllin per la seguretat i la salut laboral.

Finalment, l'aspecte al qual la població dóna menys importància és que contribueixi al desenvolupament de la comunitat local.

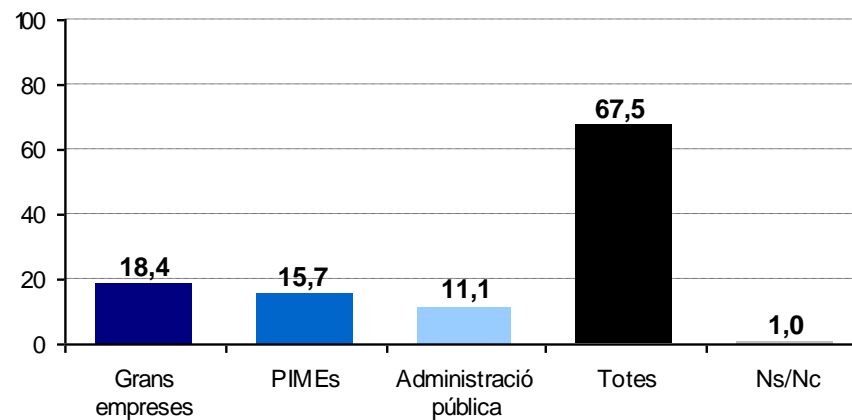


2.4.3 Empreses que han de donar més prioritat a les mesures d'RSE

A l'hora de comentar quines empreses han de donar més prioritat a aquestes mesures d'RSE, la majoria de la població (67,5%) considera que no hi ha d'haver distinció per tipologia d'empreses, sinó que totes les han d'aplicar per igual. Són veus minoritàries les que indiquen un tipus d'empreses en concret.

Així, el 18,4% opina que són les grans empreses les que han de marcar el camí en l'aplicació de l'RSE. En canvi, el 15,7% n'atribueix una major responsabilitat a les pimes, mentre que l'11,1% exigeix més responsabilitat a l'Administració Pública.

Empreses que han de donar més prioritat a la RSC

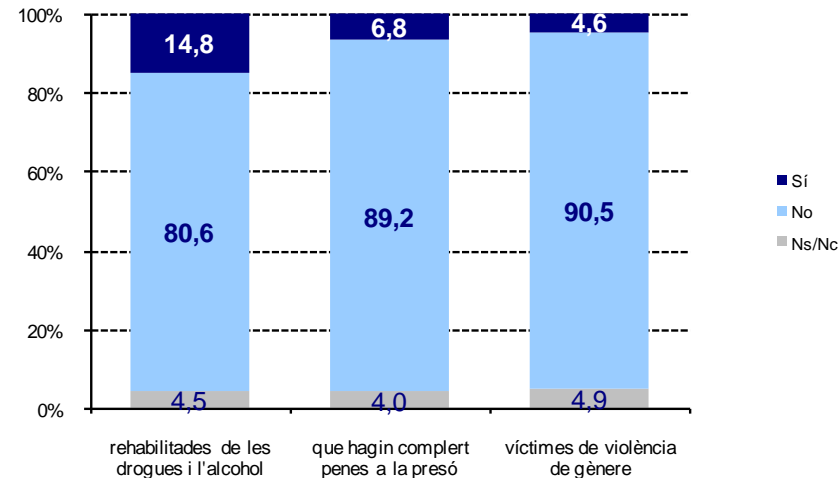


2.4.4 Coneixement d'empreses que hagin contractat persones en risc d'exclusió

Un dels aspectes que preveu l'RSE és que les empreses integrin en les seves plantilles persones en risc d'exclusió social. En aquest estudi s'ha demanat per uns quants casos, i és molt poca la gent que coneix empreses que ho facin.

Així, el 14,8% de la ciutadania coneix empreses que han contractat persones rehabilitades de les drogues i l'alcohol, el 6,8% en coneix que han integrat persones que han complert penes de presó i el 4,6% en coneix que compten amb persones víctimes de violència de gènere.

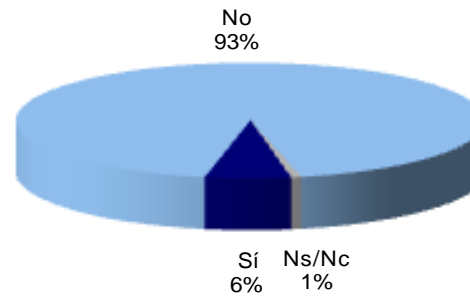
Coneixement d'empreses que hagin contractat persones en risc d'exclusió social ...



2.4.5 Coneixement que existeix la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa

En un altre sentit, cal dir que **la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa és una entitat encara molt poc coneguda per la gran massa social**, ja que el 93% no sabia que existís. Tan sols el 6% sí que n'havia sentit a parlar.

Coneixement que existeix la Direcció General de RSC



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

En aquest apartat s'analitzaran les experiències que ha tingut la ciutadania en matèria d'RSE en la seva faceta de persones treballadores. I com que no tota la ciutadania ha tingut el mateix paper en el mercat de treball, s'analitzarà segmentant per diferents variables:

- Nombre de persones treballadores de l'empresa (menys de 10 treballadors, entre 10 i 100, i més de 100).
- Sector d'activitat (comerç, serveis, turisme i altres).¹
- Càrrec que ocupa dins l'empresa (amb poder de decisió i sense poder de decisió).
- Edat de la persona amb màxima responsabilitat de l'empresa (fins a 40 anys i més de 40 anys).
- Sexe de la persona amb màxima responsabilitat de l'empresa (home i dona).

Els aspectes que es valoren de les empreses en què les persones entrevistades treballen o han treballat per a cada una d'aquestes variables són:

- El personal participa en la presa de decisions i es té en compte la seva opinió.
- Es facilita la conciliació entre vida familiar i laboral.
- Es facilita la formació dels treballadors i treballadores.
- Es vetlla per la igualtat entre homes i dones.
- S'evita la discriminació per sexe, edat, origen, discapacitat.
- Es contribueix al desenvolupament de la comunitat local.
- Es respecta el medi ambient.

¹ Aquests són els sectors econòmics dels quals tenim un nombre suficient d'enquestes per poder fer l'anàlisi.

2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

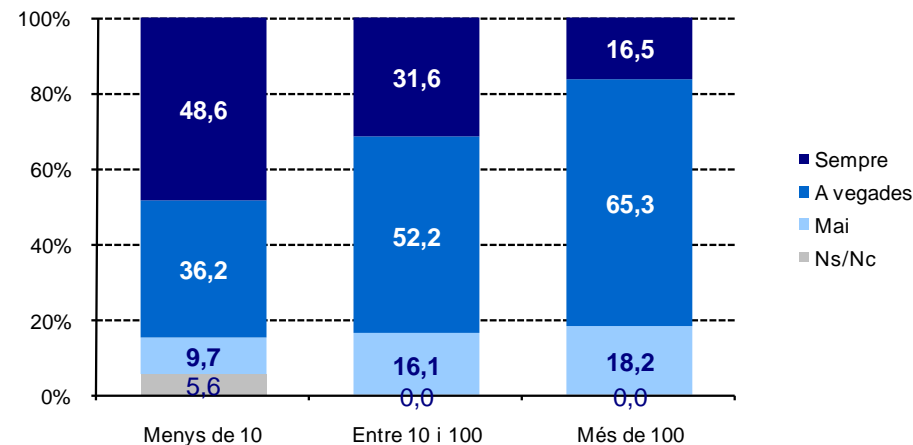
2.5.1 El personal participa en la presa de decisions

2.5.1.1 Segons el nombre de persones treballadores de l'empresa

És a les petites empreses on està més instaurada la participació de les persones treballadores en la presa de decisions. A mesura que les organitzacions es fan grans, es perd el poder d'intervenció de la plantilla.

Si en les petites empreses el 48,6% de les persones enquestades afirma que sempre s'escolta la seva opinió, en les entitats que tenen entre 10 i 100 treballadors aquest percentatge es redueix fins al 31,6%, mentre que sembla que les grans companyies estan més jerarquitzaes i només el 16,5% del personal participa en la presa de decisions.

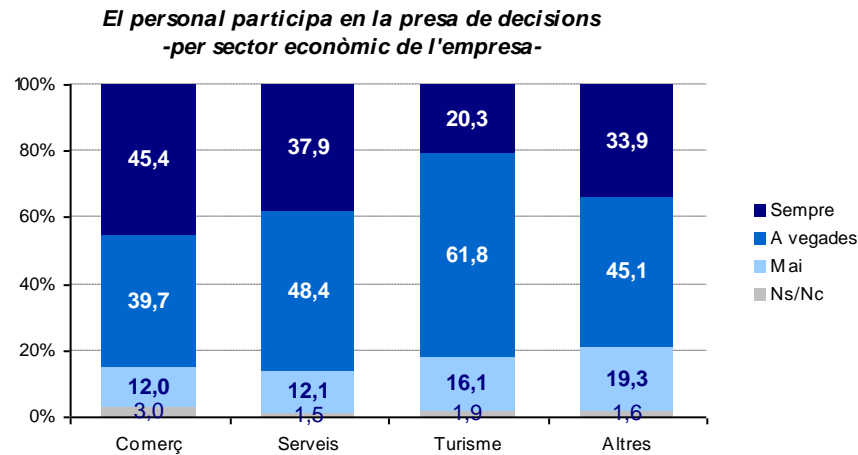
**El personal participa en la presa de decisions
-per nre. de treballadors de l'empresa-**



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.1.2 Segons el sector econòmic de l'empresa

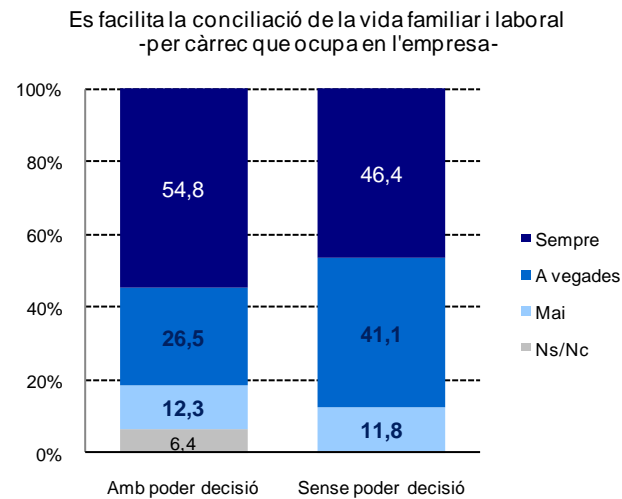
Per sector d'activitat, en el comerç la direcció de l'empresa és més oberta a les propostes dels treballadors i treballadores (45,4%), mentre que en el sector de serveis el personal laboral participa sempre en el 37,9% dels casos. El sector turístic és el més restrictiu en aquest sentit, i les persones treballadores poden intervenir per norma en la presa de decisions en el 20,3% de les ocasions.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.1.3 Segons el càrrec que ocupa en l'empresa

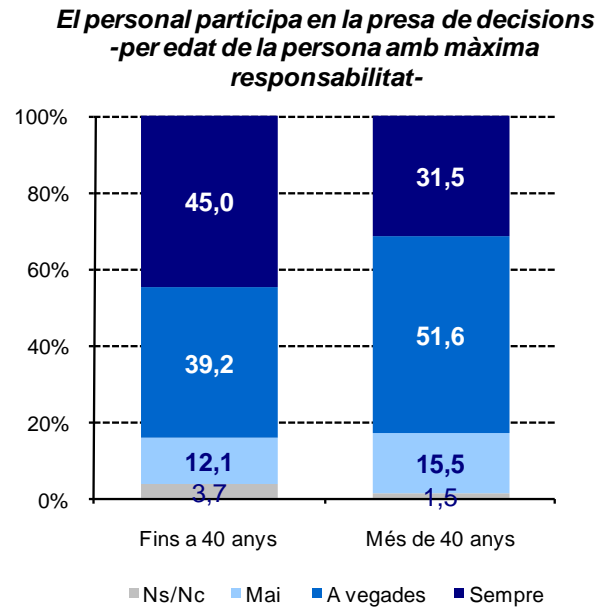
Les persones que en el seu lloc de feina ocupen llocs amb poder de decisió tenen una major percepció que es deixa participar els treballadors i treballadores en la presa de decisions. El 36,6% diu que el personal laboral sempre hi participa, mentre que entre els que no tenen poder de decisió aquest percentatge baixa fins al 29,4%.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.1.4 Segons l'edat de la persona amb màxima responsabilitat

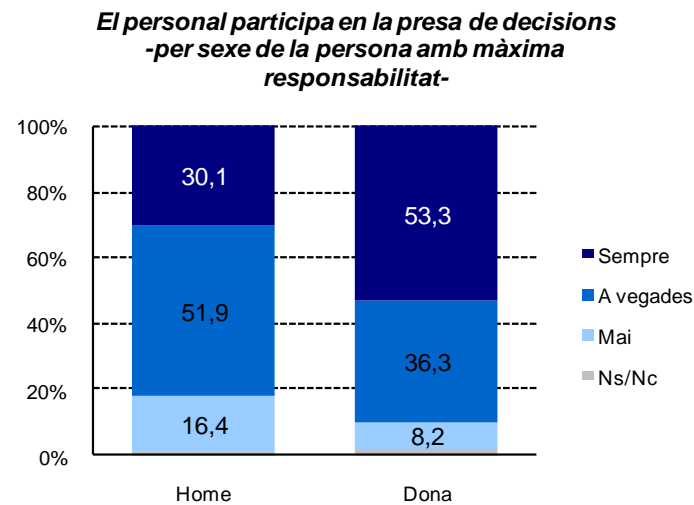
D'altra banda, en les empreses en què la persona amb màxima responsabilitat és menor de 40 anys sembla que els treballadors i treballadores se senten més escoltats que en les empreses en què la persona amb màxima responsabilitat és més gran. I és que en el primer dels casos el 45% de la plantilla pot participar sempre en la presa de decisions, mentre que en les empreses en què el cap o la cap és major de 40 anys aquest percentatge es redueix fins al 31,5%.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.1.5 Segons el sexe de la persona amb màxima responsabilitat

Finalment, en les empreses en què la persona amb màxima responsabilitat és una dona són clarament més obertes a escoltar l'opinió dels treballadors i treballadores que en les empreses que dirigeix un home. El 53,3% de la plantilla d'empreses dirigides per dones se sent participip de les decisions, mentre que això només passa al 30,1% de la plantilla d'empreses dirigides per homes.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

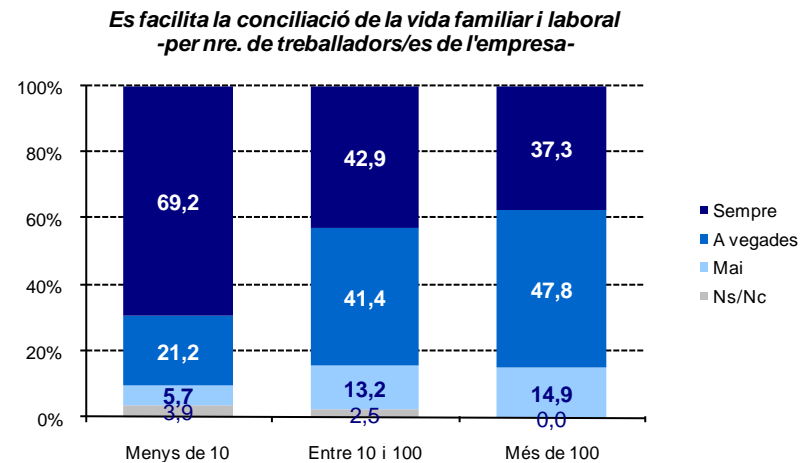
2.5.2 Es facilita la conciliació de la vida familiar i laboral

2.5.2.1 Segons el nombre de persones treballadores de l'empresa

En una primera aproximació a les dades, s'observa que les empreses de menys de 10 persones treballadores són les que més faciliten la conciliació de la vida familiar i laboral. Així ho percep el 69,2% de la seva plantilla, mentre que la de les empreses més grans ho reconeixen en molta menys mesura.

Entre el personal de les empreses de fins a 100 persones treballadores, el 42,9% de la plantilla assegura que sempre té facilitats en aquest sentit, mentre que en el de les grans empreses aquesta xifra és del 37,3%.

En canvi, en el sector de turisme, hostaleria i restauració hi ha moltes més dificultats, i només el 26,2% de la plantilla sent que li donen facilitats sempre que ho demana, davant un 74% que expressa que té dificultats per conciliar la vida laboral i familiar, concretament un 52% expressa que algunes vegades pot conciliar la vida laboral i familiar i un 22,3% expressa que mai no ho pot fer.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

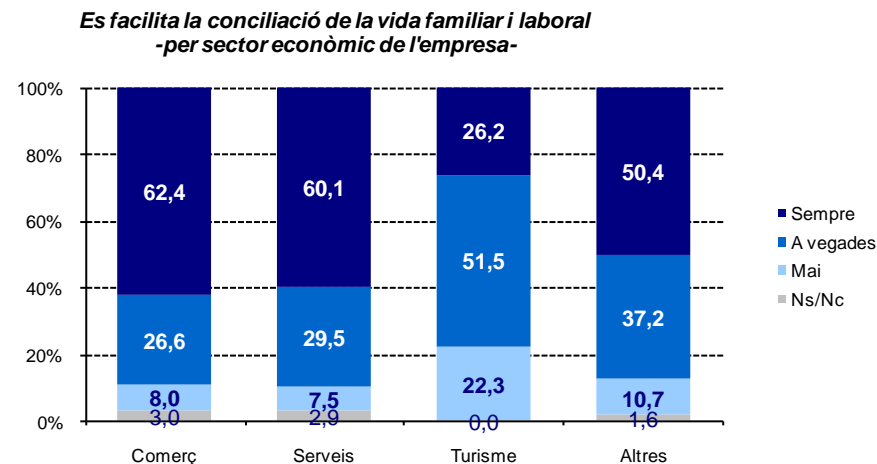
2.5.2.2 Segons el sector econòmic de l'empresa

En el sector turístic hi ha moltes més dificultats que en la resta de sectors, amb només el 26,2% de la plantilla que sent que li donen facilitats sempre que ho demana. Un 73,8% de persones treballadores expressa que tenen dificultats per conciliar la vida laboral i familiar, concretament un 51,5% expressa que algunes vegades pot conciliar la vida laboral i familiar i un 22,3% expressa que mai no ho pot fer.

El sector anomenat «altres», en què s'inclouen diverses activitats, sembla que les persones que treballen en la construcció i la indústria també tenen dificultats per conciliar la vida laboral i familiar.

Les empreses del sector de comerç i de serveis semblen les més receptives a la conciliació, ja que al voltant del 60% dels treballadors i treballadores, tant de l'un com de l'altre, comenten que poden conciliar la vida familiar i laboral. Aquest resultat ha de ser analitzat des de les característiques de la població enquestada aleatòriament en aquest estudi, a saber:

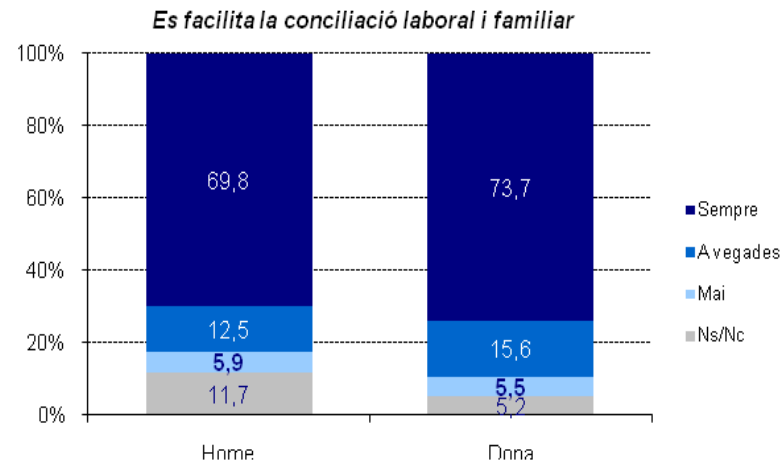
- En el sector de serveis s'inclouen les persones que treballen en l'Administració pública i que generalment tenen jornades contínues.
- En el sector de comerç hi ha majoritàriament empreses familiars que pareix que ofereixen flexibilitat als seus membres.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.2.3 Segons el sexe de la persona treballadora

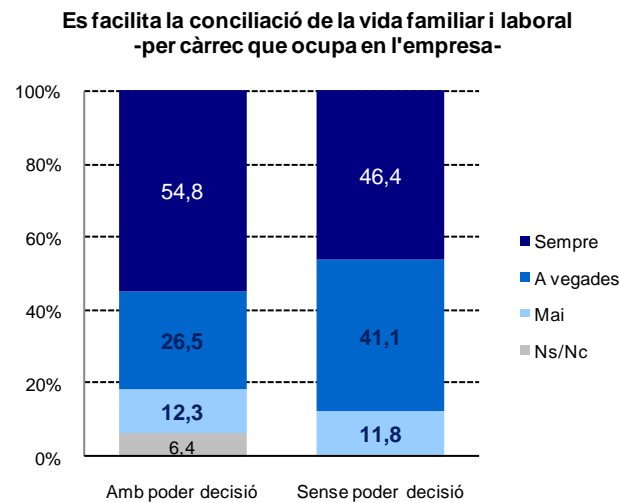
Quan es demana a la ciutadania, tant a homes com a dones, si en l'empresa en què treballa es vetlla per la conciliació laboral i familiar, expressen, en un percentatge similar, que tenen facilitat a l'hora de conciliar la vida laboral i familiar; no obstant això, les dones, en un 21% (15,6% a vegades i 5,5 mai), expressen que tenen més dificultat que els homes (18,4%).



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.2.4 Segons el càrrec que ocupa dins l'empresa

Les persones que ocupen un càrrec amb poder de decisió dins l'empresa pensen majoritàriament (54,8%) que a l'organització en què treballen es facilita sempre la conciliació de la vida familiar i laboral. En canvi, entre les persones que en el seu lloc de feina no tenen poder de decisió aquest percentatge es redueix fins al 46,4%.

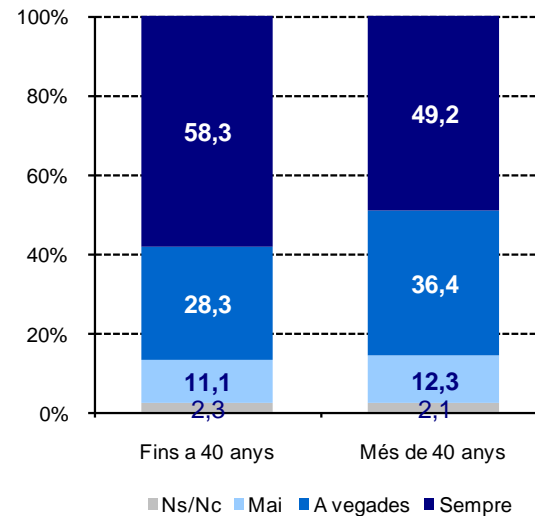


2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.2.5 Segons l'edat de la persona amb màxima responsabilitat

A les empreses en què la màxima persones responsable és més jove també es percep una major sensibilitat en aquest sentit. Així, el 58,3% de la ciutadania que fa feina en empreses en què qui dirigeix l'empresa té menys de 40 anys diu que sempre se li facilita la conciliació de la vida familiar i laboral. Això no obstant, en les empreses en què la màxima persona dirigent ha passat els 40 anys és el 49,2% que reconeix que no té cap problema per combinar la vida familiar i laboral.

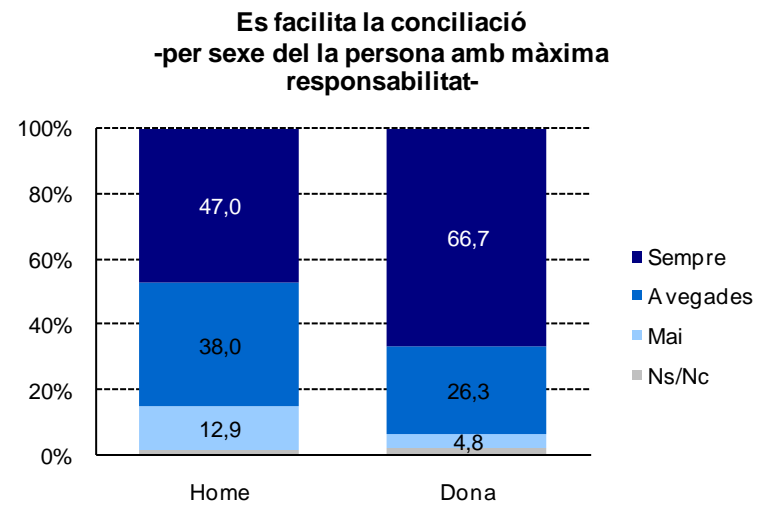
**Es facilita la conciliació de la vida familiar i laboral
-per edat de la persona amb màxima
responsabilitat-**



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.2.6 Segons el sexe de la persona amb màxima responsabilitat

On es percep una clara diferència és a les empreses dirigides per dones. En aquestes, tres quartes parts dels treballadors i treballadores (66,7%) no perceben cap tipus de problemes per poder conciliar la vida familiar i laboral, mentre que en les entitats dirigides per homes no arriben a la meitat (47%) els que se senten igualment segurs en aquest sentit.



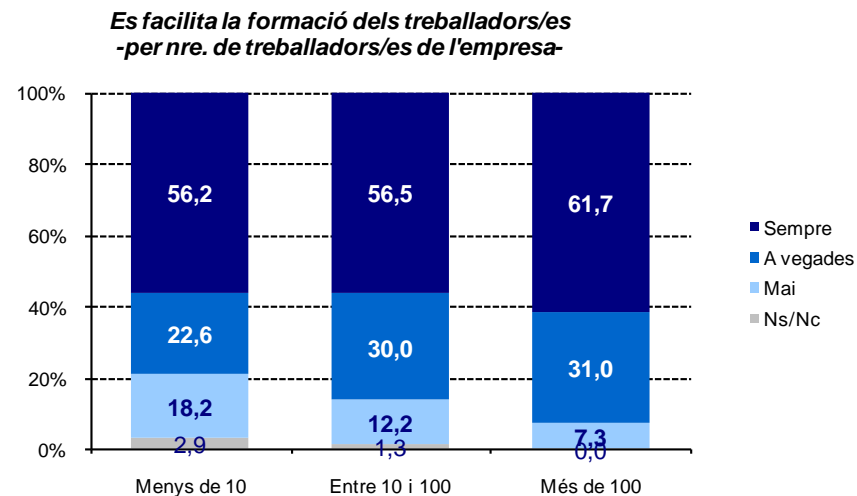
2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.3 ES FACILITA LA FORMACIÓ DEL PERSONAL

2.5.3.1 Segons el nombre de treballadors i treballadores de l'empresa

El 56,2% del personal de les empreses de menys de 10 persones en plantilla diu que sempre se li ha facilitat l'accés a la formació en el seu lloc de feina. En el mateix cas es troba el 56,5% del personal d'empreses d'entre 10 i 100 empleats, mentre que en les grans empreses només el 61,7% s'ha trobat amb avantatges en aquest sentit.

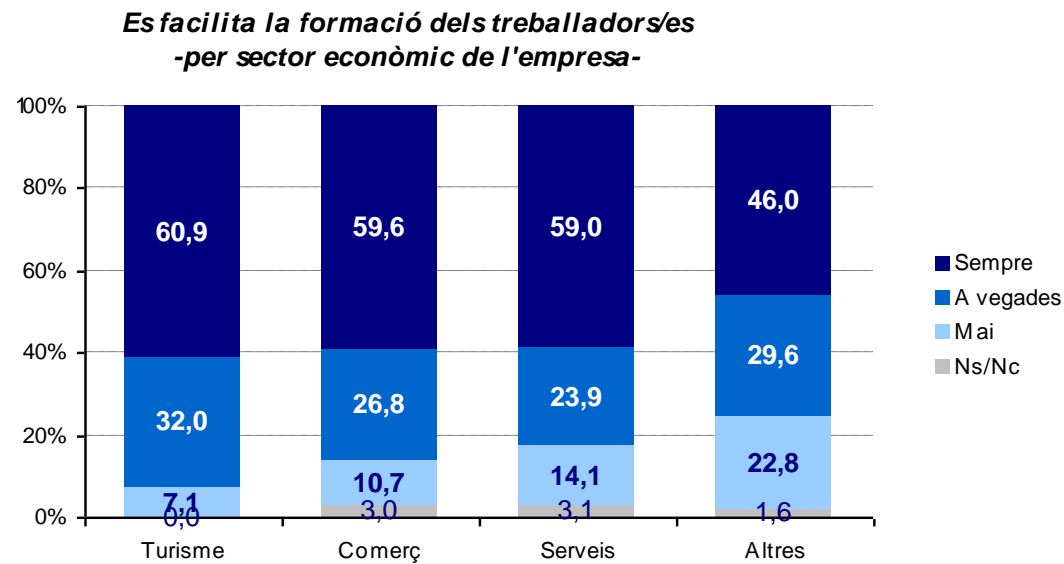
En les empreses més grans és on es facilita més als treballadors i treballadores l'accés a la formació, mentre que en les més petites és on s'hi posen més problemes.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.3.2 Segons el sector econòmic de l'empresa

Per sectors d'activitat, en el turístic és on els empleats i empleades ho tenen més fàcil per poder accedir a la formació; en segon lloc se situen els del sector del comerç, seguits pel sector de serveis. En els altres sectors, especialment indústria i construcció, s'hi troben amb més traves.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.3.3 Segons el càrrec que ocupa dins l'empresa

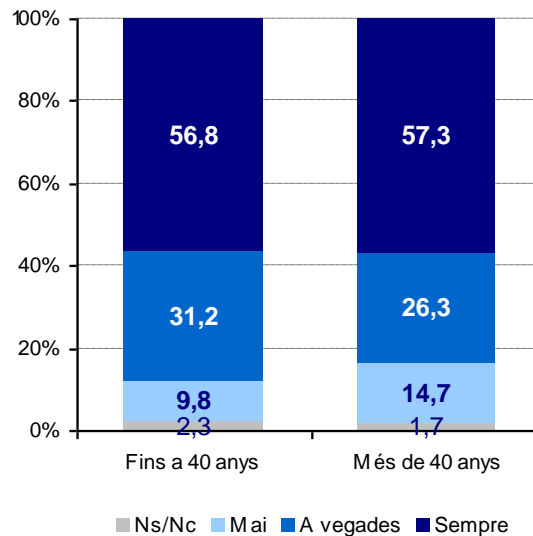
Pràcticament no hi ha diferències en la percepció que tenen tant les persones que ocupen càrrecs amb poder de decisió com les que no ocupen càrrecs amb poder de decisió. Més de la meitat dels uns (58,6%) i dels altres (55%) opina que en les seves empreses sempre es facilita la formació de la plantilla.

2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.3.4 Segons l'edat de la persona amb màxima responsabilitat

Tampoc no es perceben diferències significatives en les empreses en què les persones dirigents són joves de les que les persones directives són de més edat. En les primeres, el 56,8% dels enquestats reconeix que sempre se'ls ha facilitat la formació, mentre que en les segones les persones que es manifesten en aquest mateix sentit representen el 57,3%.

**Es facilita la formació dels treballadors/es
-per edat del/la màxim responsable-**

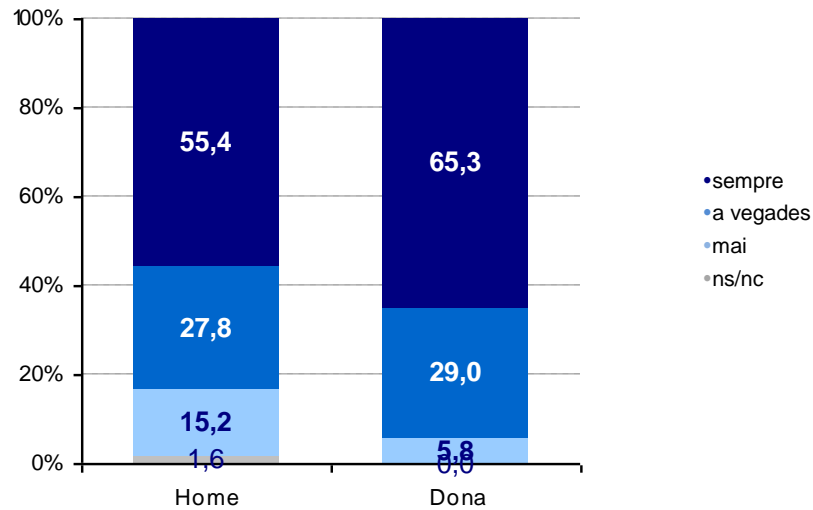


2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.3.5 Segons el sexe de la persona amb màxima responsabilitat

En canvi, on sí que es perceben diferències una altra vegada és en les empreses en què la persona amb màxima responsabilitat és una dona respecte de les que qui dirigeix és un home. En les primeres, el 65,3% dels treballadors i treballadores reconeix accedir a la formació sempre que ho sol·liciten, mentre que a les segones el 55,4% no es troba mai amb cap problema, és a dir, 10 punts percentuals menys.

**Es facilita la formació dels treballadors/es
-per sexe del/la màxim responsable-**

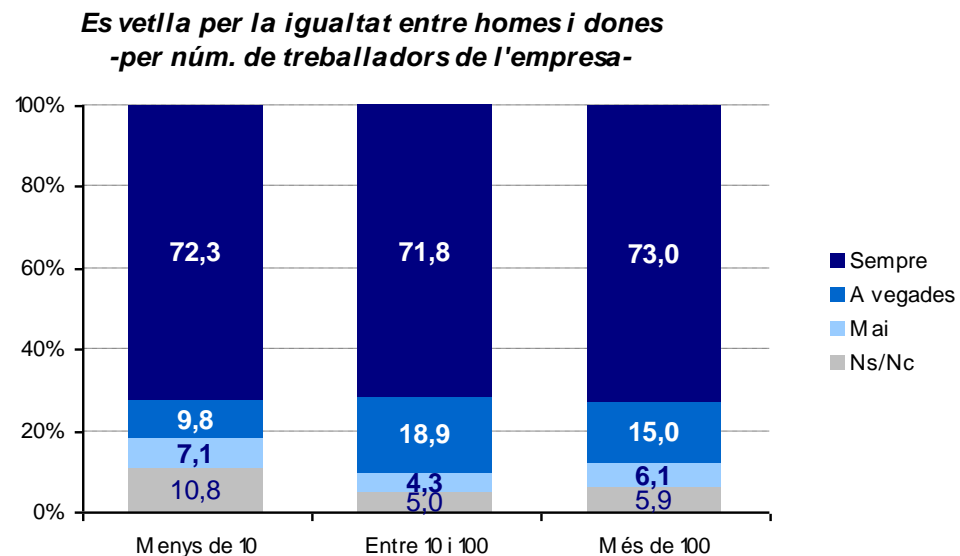


2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.4 Es vetlla per la igualtat entre homes i dones

2.5.4.1 Segons el nombre de treballadors i treballadores de l'empresa

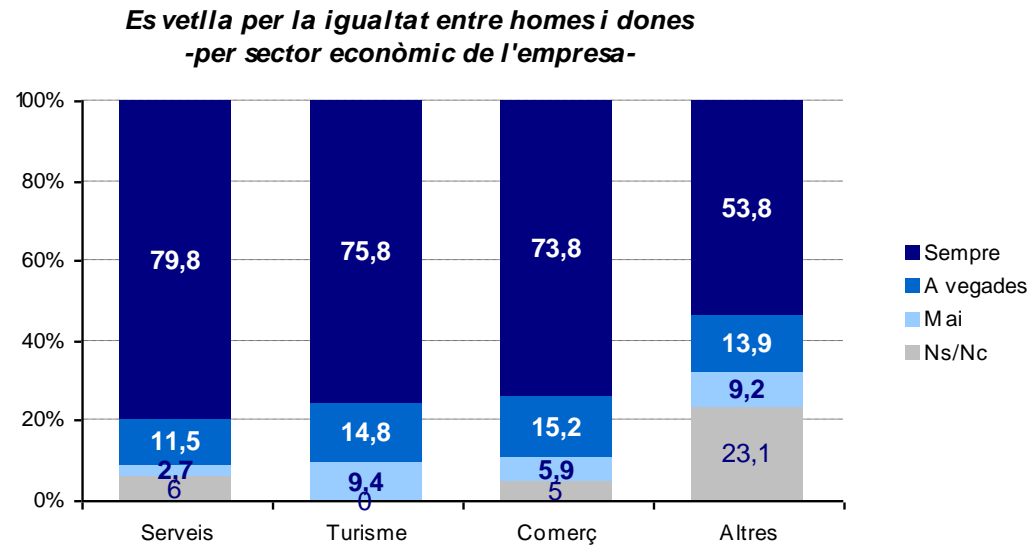
La grandària de les empreses no sembla que influeixi en el fet que s'adoptin més o menys mesures per garantir la igualtat entre homes i dones, o almenys aquesta és la percepció que en tenen els seus treballadors i treballadores. I és que tant en les empreses de menys de 10 treballadors i treballadores, com en les que en tenen entre 10 i 100, com en les més grans, al voltant del 72% de la plantilla considera que sempre es vetlla per aquesta qüestió.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.4.2 Segons el sector econòmic de l'empresa

Per sectors econòmics, tampoc no es perceben gaire diferències, especialment entre el sector de serveis, el turístic i el del comerç. Només en la categoria d'altres, que inclou especialment indústria i construcció, es redueix el percentatge de treballadors i treballadores que opinen que sempre es vetlla per la igualtat entre sexes en la seva empresa.

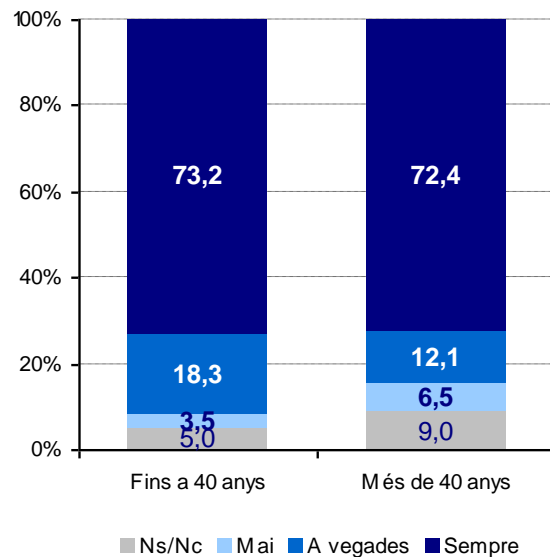


2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

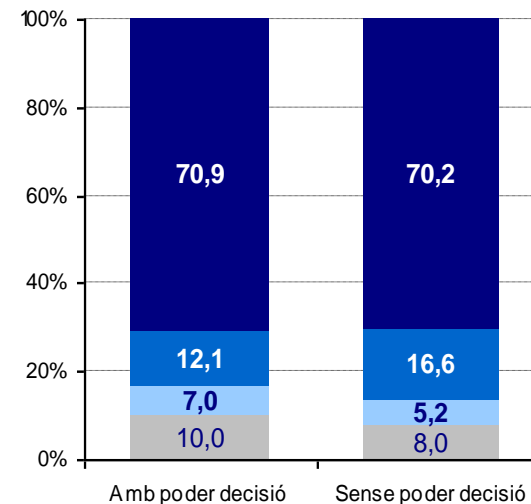
2.5.4.3 Segons l'edat i el càrrec que s'ocupa dins l'empresa

Ni la variable del càrrec que ocupa dins l'empresa ni l'edat del màxim responsable d'aquesta sembla que afecti el fet que una empresa vetlli més o manco per la igualtat entre homes i dones. En tots els casos, més del 70% dels treballadors i treballadores opina que a les seves respectives empreses sempre s'afavoreix la igualtat entre persones de diferents sexes.

**Es vetlla per la igualtat entre homes i dones
-per edat del/la màxim responsable-**



**Es vetlla per la igualtat entre homes i dones
-per càrrec que ocupa dins l'empresa-**

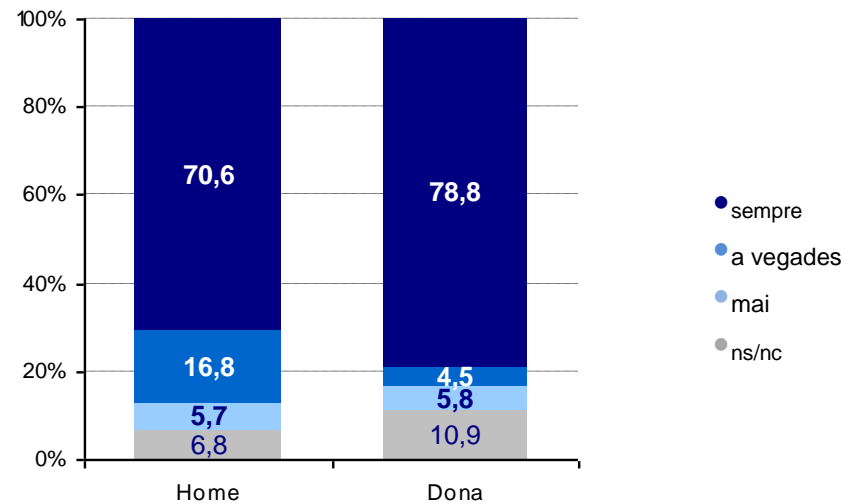


2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.4.4 Segons el sexe de la persona amb màxima responsabilitat

En canvi, allò que sí que incideix és el sexe de la persona amb màxima responsabilitat. En les empreses dirigides per homes el 70,6% de la plantilla manifesta que sempre es prenen mesures per afavorir la igualtat entre sexes, mentre que en les entitats encapçalades per dones els treballadors i treballadores que perceben aquesta sensibilitat especial augmenta fins al 78,8%.

**Es vetlla per la igualtat entre homes i dones
-per sexe del/la màxim responsable-**



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

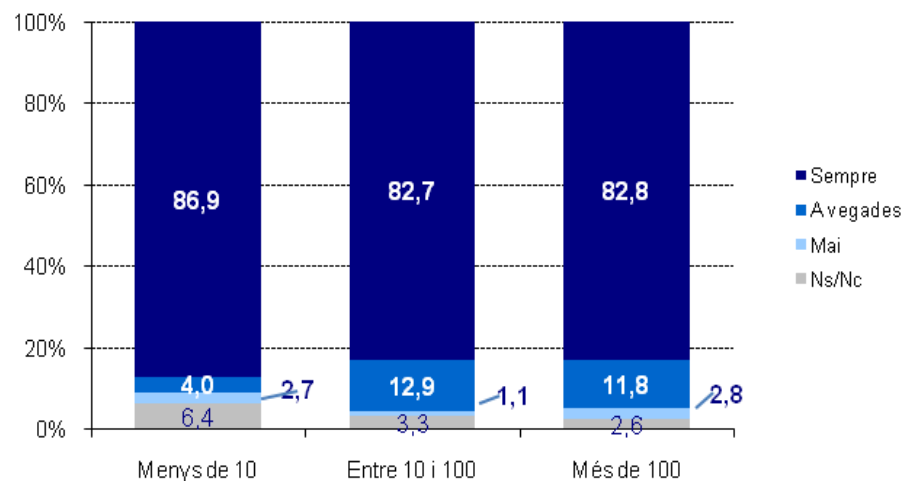
2.5.5 S'EVITA LA DISCRIMINACIÓ PER SEXE, EDAT, ORIGEN I DISCAPACITAT

Pràcticament tots els treballadors i treballadores reconeixen que en les empreses en què fan feina es prenen mesures per evitar la discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat.

2.5.5.1 Segons el nombre de treballadors i treballadores de l'empresa

Si s'analitza per nombre de treballadors i treballadores de les empreses, en les més petites sembla haver-hi una major preocupació sobre aquest tema (86,9%), malgrat que en les més grans també està molt estesa aquesta tendència (al voltant del 83%).

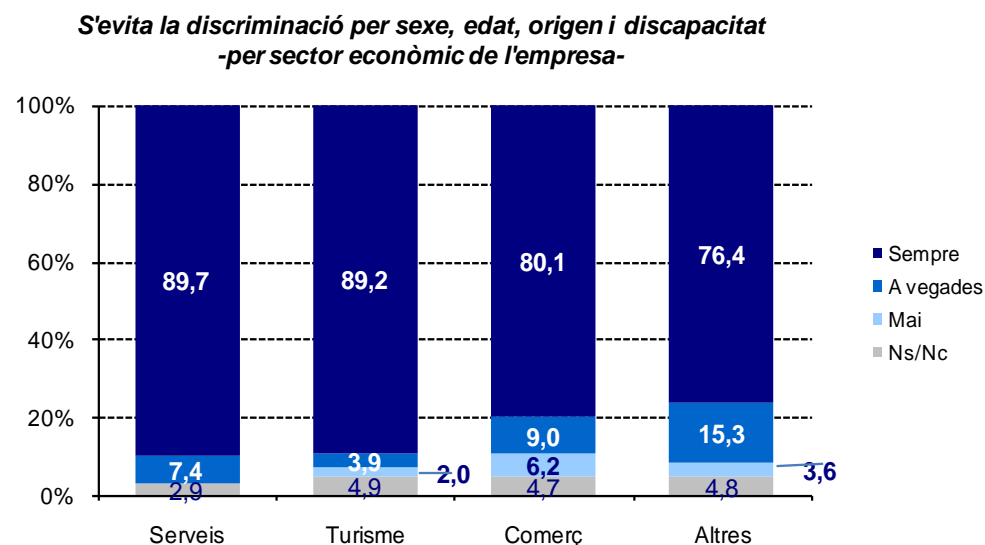
*S'evita la discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat
-per núm. de treballadors de l'empresa-*



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.5.2 Segons el sector econòmic de l'empresa

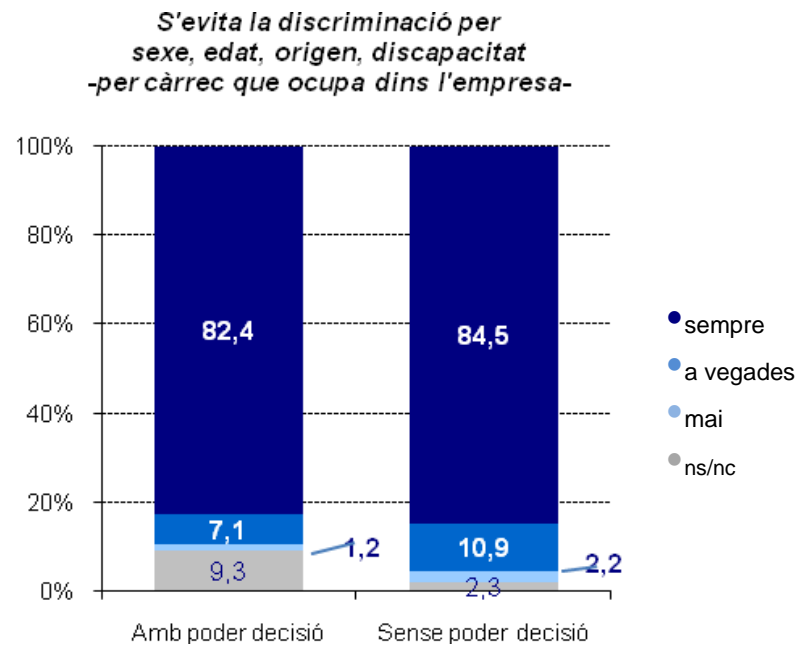
Per sector d'activitat, tan sols en el del comerç i en altres que no són ni turisme ni serveis el grau de seguiment de mesures d'aquest tipus és lleugerament menor, encara que en tots els casos supera el 75%.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.5.3 Segons el càrrec que s'ocupa dins l'empresa

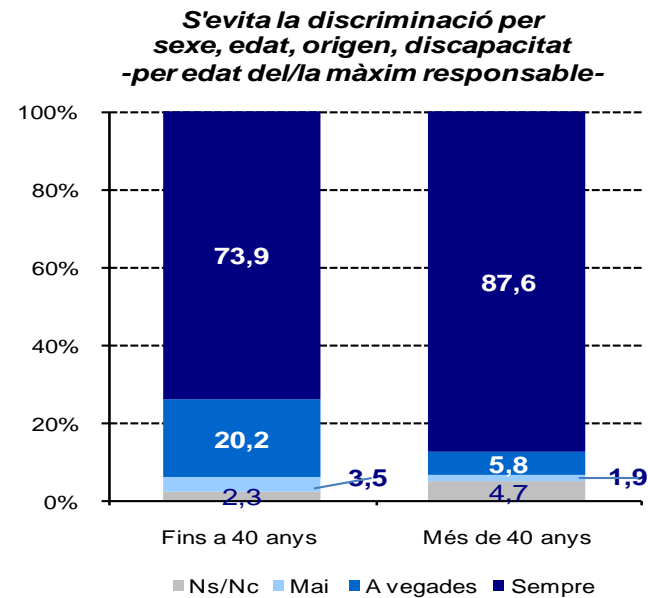
Tant les persones que fan feina en llocs on tenen poder de decisió com les que no hi fan feina tenen una percepció molt similar de l'actitud de les seves empreses respecte del fet d'evitar la discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat. La gran majoria (al voltant del 83%) afirma que en les seves entitats sempre es prenen mesures en aquest sentit.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.5.4 Segons l'edat del la persona amb màxima responsabilitat

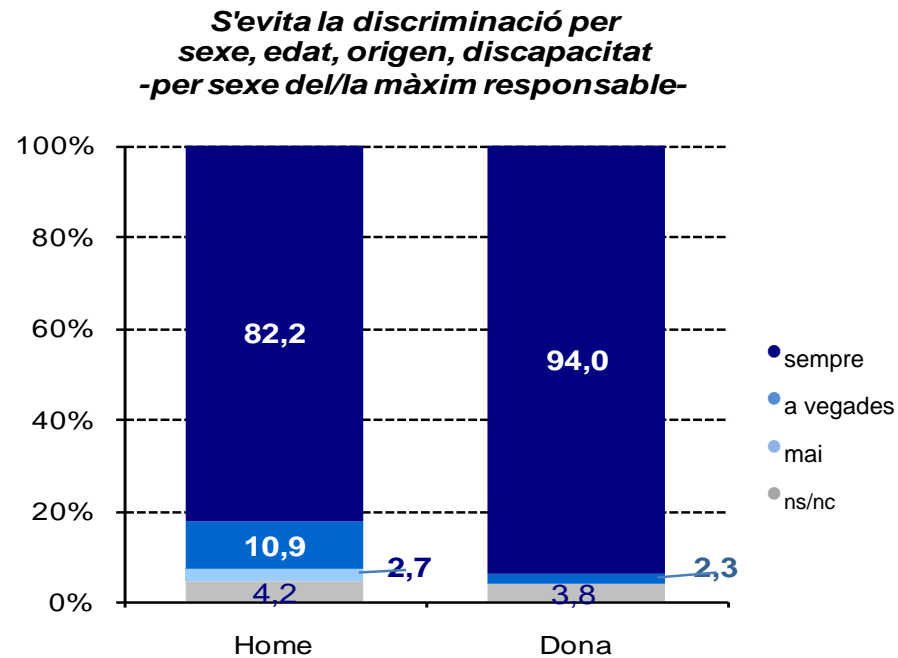
D'altra banda, les empreses en què la persona màxima dirigent és major de 40 anys semblen molt més sensibles a aquesta qüestió que les entitats en què les persones responsables són més joves. En les primeres, el 87,6% dels seus treballadors i treballadores afirma que sempre s'evita qualsevol tipus de discriminació, mentre que en les que les persones responsables tenen fins a 40 anys el percentatge de personal laboral que afirma que sempre s'eviten discriminacions és del 73,9%.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.5.5 Segons el sexe de la persona amb màxima responsabilitat

Una altra vegada són les empreses en què la màxima responsable és una dona les que marquen la diferència. En la pràctica totalitat d'aquestes (94%), les persones treballadores reconeixen que es prenen mesures per evitar la discriminació, mentre que a les regides per homes, aquest percentatge es redueix fins al 82,2%.



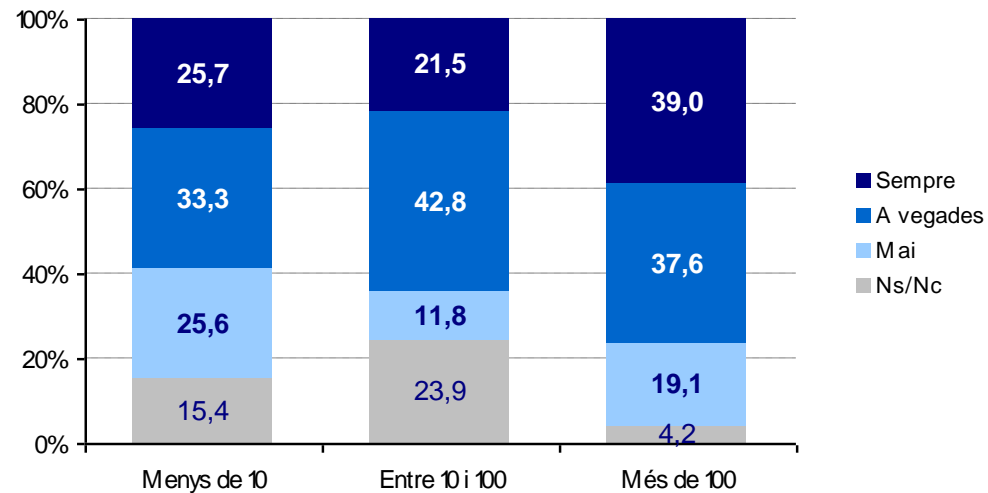
2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.6 Es contribueix al desenvolupament local

2.5.6.1 Segons el nombre de treballadors i treballadores de l'empresa

El 39% de les persones que fa feina en empreses de més de 100 treballadors i treballadores consideren que aquestes sempre contribueixen al desenvolupament de la comunitat local. A més, un 37,6% considera que hi contribueixen a vegades. En les empreses de plantilla més reduïda aquests percentatges són inferiors.

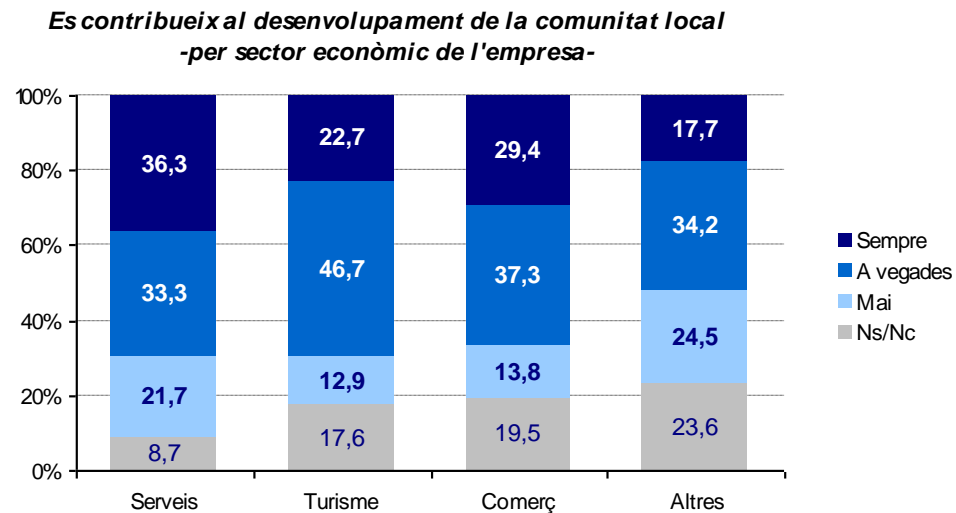
**Es contribueix al desenvolupament de la comunitat local
-per núm. de treballadors de l'empresa-**



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.6.2 Segons el sector econòmic de l'empresa

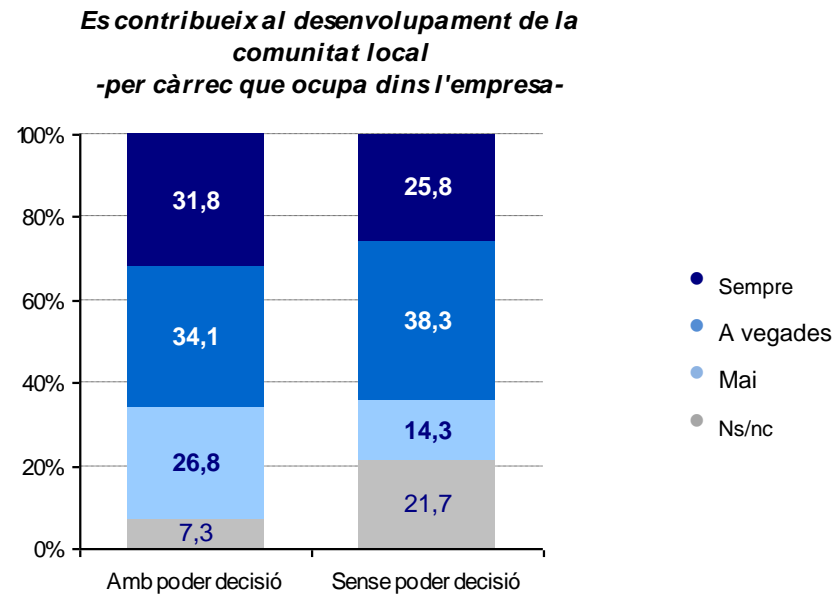
Les persones que fan feina en empreses del sector de serveis són les que perceben més diversitat a l'hora d'analitzar la contribució de l'empresa al desenvolupament local, ja que un 36,3% considera que sempre hi contribueix (el percentatge més alt de tots els sectors), un 33,3% afirma que a vegades i un 21,7% diu que mai, percentatge molt superior al de persones que fan feina en el sector turístic o del comerç. En altres sectors, però, és on es troba el percentatge de ciutadania que afirma que en la seva empresa mai no es contribueix al desenvolupament local (24,5%).



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.6.3 Segons el càrrec que s'ocupa dins l'empresa

Un 26,8% dels enquestats i enquestades amb poder de decisió en la seva empresa consideren que la seva empresa mai no contribueix al desenvolupament de la comunitat local. Entre les persones que no tenen poder de decisió, aquest percentatge baixa fins al 14,3%, però les qui no saben o no contesten representen més d'una cinquena part (21,7%).

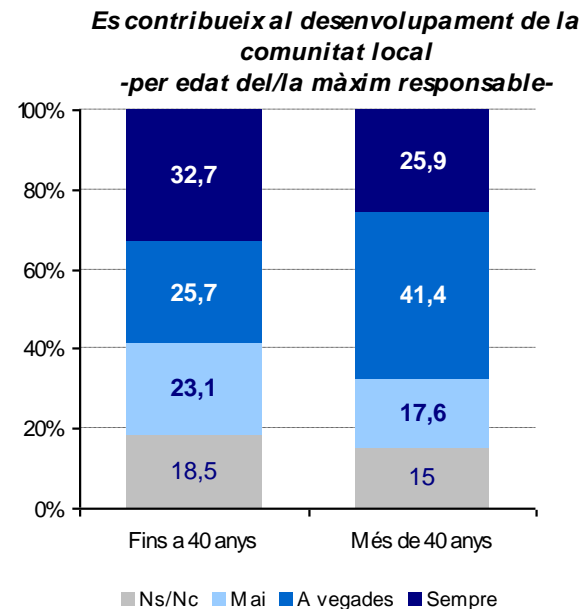


2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.6.4 Segons l'edat de la persona amb màxima responsabilitat

Segons l'edat de la persona amb màxima responsabilitat, podem observar que en les empreses que tenen responsables de menys de 40 anys un 32,7% pensa que la seva empresa sempre contribueix al desenvolupament de la comunitat local, mentre que les persones que treballen en una empresa en què la persona responsable té més de 40 anys només coincideixen en aquesta opinió en un 25,9%.

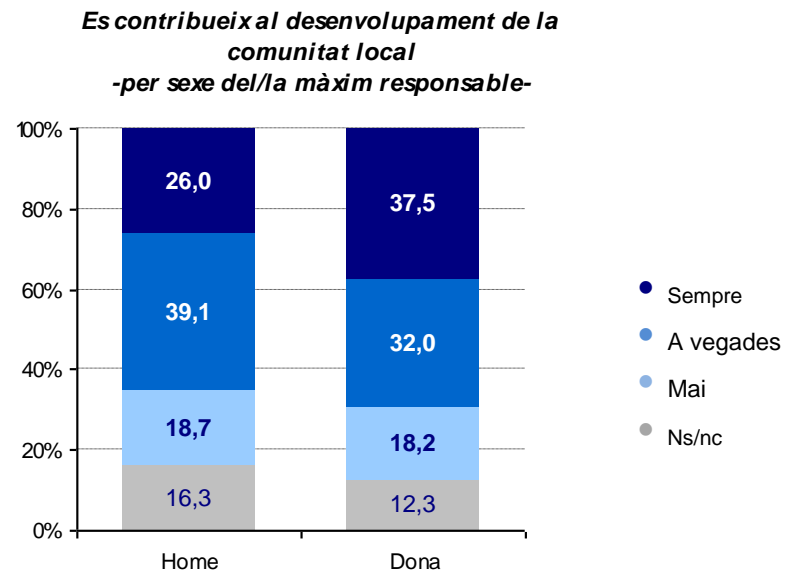
En canvi, hi ha un 41,4 % de persones que treballen en empreses en què la persona amb màxima responsabilitat està dins la franja de les de més de 40 anys que perceben que a vegades es contribueix al desenvolupament de la comunitat local, enfront d'un 25,7 % en empreses en què la persona amb màxima responsabilitat té menys de 40 anys,



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.6.5 Segons el sexe de la persona amb màxima responsabilitat

El 37,5% de la ciutadania que fa feina en empreses comandades per dones considera que es contribueix al desenvolupament de la comunitat local. Aquest percentatge es redueix al 26% en les empreses amb un home que les dirigeix.

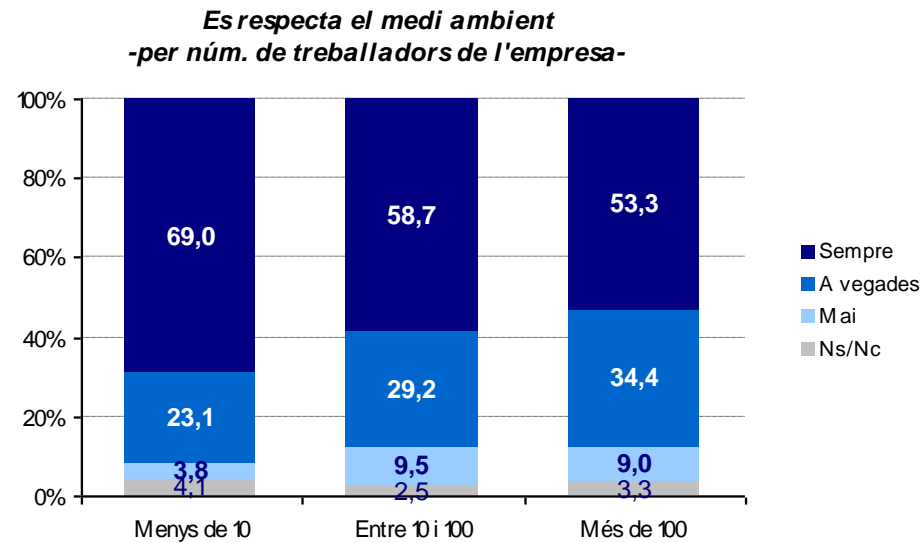


2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.7 Es respecta el medi ambient

2.5.7.1 Segons el nombre de persones treballadores de l'empresa

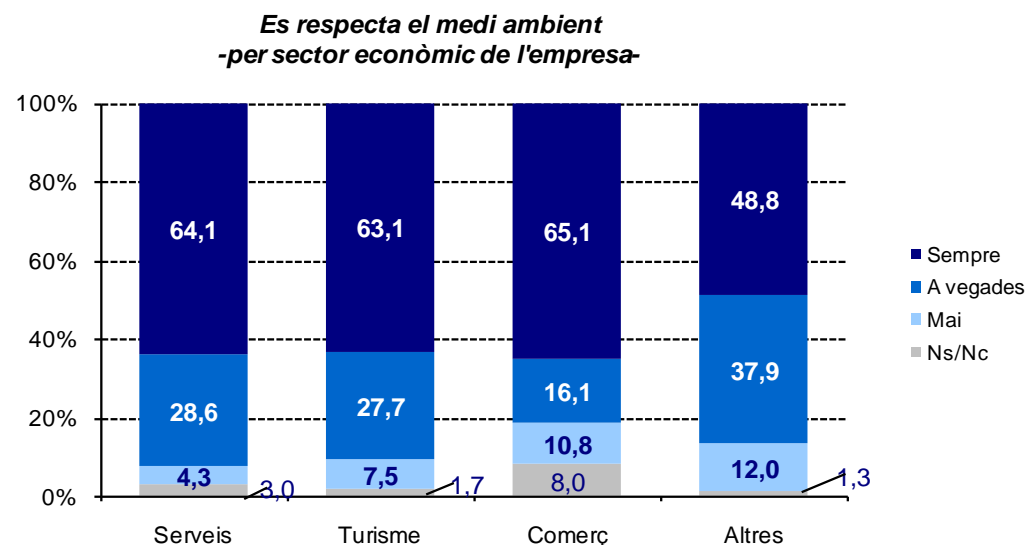
Quant més gran és una empresa, menor és el percentatge de persones que hi fan feina que consideren que aquesta respecta el medi ambient (53,3% en les empreses de més de 100 treballadors, un 69% en les de menys de 10 i 58,7% en les d'entre 10 i 100).



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.7.2 Segons el sector econòmic de l'empresa

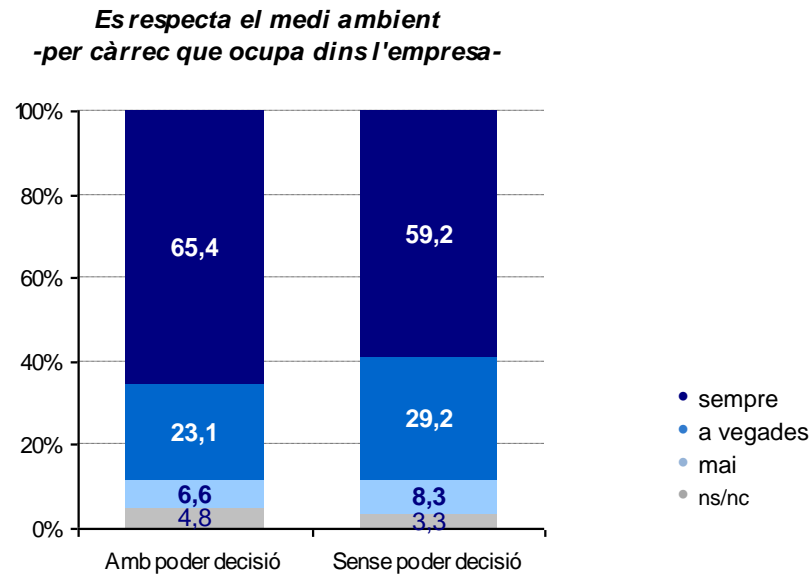
Tan sols els treballadors i treballadores d'empreses de sectors econòmics com la construcció i la indústria (agrupats dins «altres») perceben en menor mesura que la resta que en les seves empreses es respecta el medi ambient. Aquest fet sí que és observable en els altres sectors, en els quals al voltant del 64% dels treballadors i treballadores afirmen que sempre es respecta l'entorn. Aquest percentatge es redueix fins al 48,8% en el sector de la construcció i la indústria.



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.7.3 Segons el càrrec que s'ocupa dins l'empresa

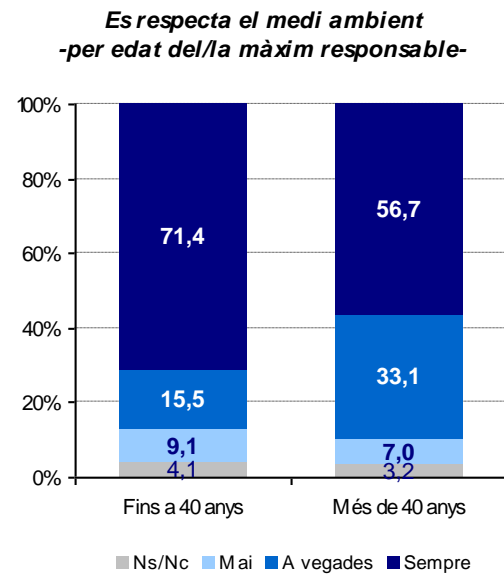
Les persones que fan feina en càrrecs amb poder de decisió consideren que en les seves empreses es respecta més el medi ambient (65,4%) que els treballadors i treballadores que no tenen potestat per decidir (59,2%).



2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.7.4 Segons l'edat de la persona amb màxima responsabilitat

La visió general de les persones treballadores és que es respecta el medi ambient, sobretot en les empreses en què les persones responsables tenen menys de 40 anys, en les quals un 71,4% dels treballadors i treballadores tenen aquesta sensació. En les empreses en què les persones responsables tenen més de 40 anys també n'hi ha un percentatge molt alt que creuen que la seva empresa respecta el medi ambient (56,7%).

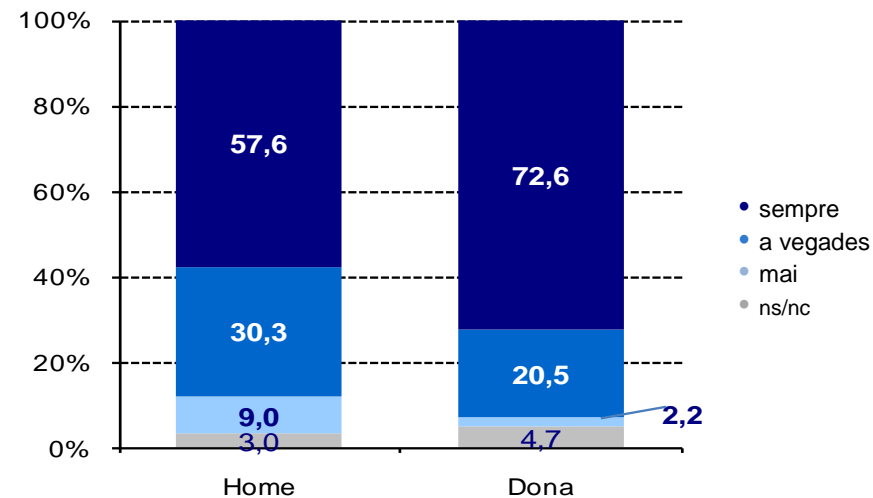


2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.7.5 Segons el sexe de la persona amb màxima responsabilitat

Encara que en els dos sentits és molt alta, hi ha una percepció diferent sobre si en l'empresa es respecta el medi ambient depenent de qui la dirigeix sigui un home o una dona. En les empreses dirigides per dones, un 72,6% del personal laboral creu que sempre es respecta el medi ambient; en les que són dirigides per homes, aquesta percepció arriba a un 57,6%. En canvi, la sensació que a vegades es respecta el medi ambient és més alta, amb un 30,3%, en les empreses dirigides per homes; en les encapçalades per dones, aquesta idea la tenen un 20,5% de les persones.

**Es respecta el medi ambient
-per sexe del/la màxim responsable-**

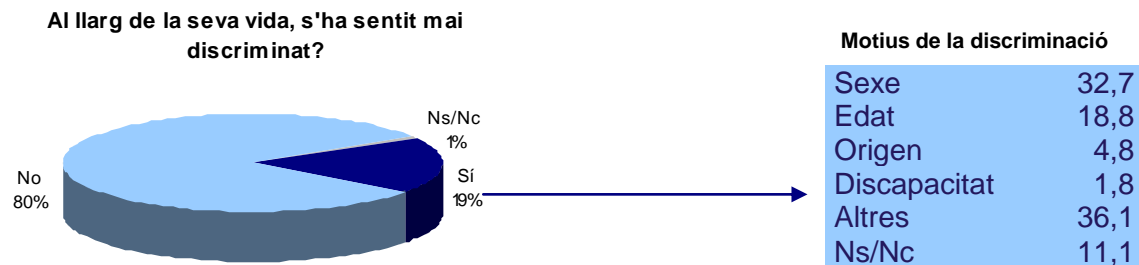


2.5 Experiència de la ciutadania com a treballadors i treballadores

2.5.8 DISCRIMINACIÓ EN LES EMPRESES

El 19% de la ciutadania diu haver-se sentit alguna vegada discriminat al llarg de la seva vida laboral.

- El principal motiu pel qual les persones s'han sentit discriminades ha estat per raons de sexe. Així ho manifesta el 32,7% de les persones enquestades que diuen haver-se sentit excloses.
- A més, el 18,8% de les persones que s'han sentit discriminades alguna vegada diuen que va ser per raons d'edat.
- En molta menor proporció que en els casos anteriors, se senten discriminades per origen un 4,8% i l'1,8% per discapacitat.
- També hi ha un 36,1% que es refereix a altres motius, però sense especificar-los.

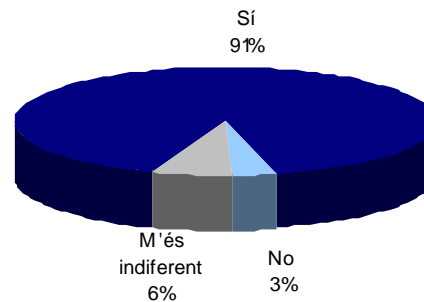


2.6 Experiència de la ciutadania com a persones consumidores

2.6.1 Preferència a l'hora de consumir productes o serveis d'empreses socialment responsables

La ciutadania de les Illes Balears és una «potencial» consumidora responsable, ja que atorga força importància al fet que les empreses productores adoptin mesures d'RSE. Ara bé, s'ha de dir que són potencials i no reals, perquè en la majoria dels casos la ciutadania no disposa de la informació suficient per saber el comportament de les organitzacions i, per tant, és difícil que consumeixi d'acord amb aquests principis. La gran majoria de la ciutadania (91%) comenta que en igualtat de preu i qualitat escolliria consumir productes o serveis d'empreses socialment responsables. Tan sols el 3% no ho tindria en compte.

Preferència consumir productes o serveis d'empreses socialment responsables



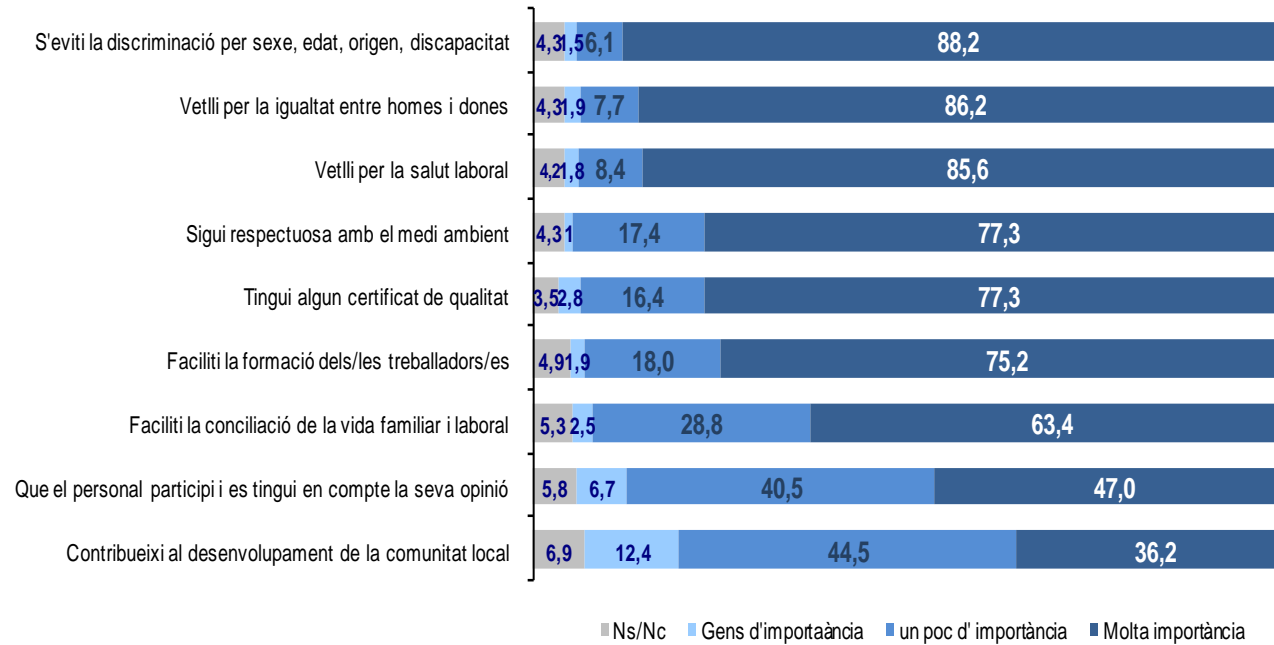
2.6 Experiència de la ciutadania com a persones consumidores

2.6.2 Importància que l'empresa productora adopti mesures d'RSE

- En primer lloc, és important destacar que els principals aspectes que la població valora a l'hora de consumir són: que les empreses evitin la discriminació per sexe, edat, origen, discapacitat (88,2%), i que vetllin per la igualtat entre homes i dones (86,2%).
- En segon lloc, per als consumidors i consumidores és important que les productores siguin respectuoses amb el medi ambient en un 77,3%, exactament igual a l'opinió de comptar amb algun certificat de qualitat.
- En tercer lloc, es dóna molta importància al fet que una empresa faciliti la formació de les persones treballadores (75,2%).
- En quart lloc, hi ha un 63,4% de persones consumidores que donen molta importància al fet que l'empresa faciliti la conciliació de la vida familiar i laboral.
- En cinquè lloc, en un percentatge del 47% es dóna molta importància al fet que el personal participi en les decisions i que es tingui en compte la seva opinió. Un 40,5% confirma que hi dóna alguna importància.
- Per acabar, amb referència al fet que l'empresa contribueixi al desenvolupament de la comunitat local, un 44,5% hi dóna alguna importància, i només un 36,2% de les persones consumidores ha donat molta importància a aquest fet.

2.6 Experiència de la ciutadania com a persones consumidores

Importància atribuïda per la persona consumidora al fet que l'empresa adopti mesures de RSE (%)



2.7 PRESA DE POSICIÓ DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

2.7.1 Aspectes que el Govern de les Illes Balears, a través de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa, hauria de prioritzar en l'empresa

- Els aspectes que la ciutadania considera que el Govern de les Illes Balears hauria de prioritzar per sobre de la resta a l'hora de regular en matèria d'RSE són la promoció del respecte al medi ambient (49,2%) i la promoció de la conciliació de la vida familiar i laboral (47,1%).
 - A més, el 34,5% opina que s'hauria de promoure la formació del personal. Després hi hauria un bloc de mesures en el qual entrarien la promoció de la seguretat, la igualtat entre homes i dones (27,7%), promoure la no-discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat (25,1%), i promoure el diàleg o la consulta entre l'empresa i el seu personal (23,4%).
 - Finalment, l'aspecte que la població considera menys rellevant és que s'incideixi en la promoció del compromís empresarial per al desenvolupament de la comunitat local.

Aspectes que el Govern de les Illes Balears hauria de prioritzar en l'empresa

	TOTAL
Promoció del respecte al medi ambient	49,2
Promoció de la conciliació de la vida familiar i laboral	47,1
Promoció de la formació del personal	34,5
Promoció de la igualtat entre homes i dones.	27,7
Promoció de la no-discriminació per sexe, edat, origen, discapacitat	25,1
Promoció del diàleg o consulta entre l'empresa i el personal, els clients i els proveïdors	23,4
Promoció del compromís empresarial per al desenvolupament de la comunitat local	7,2
Ns/Nc	2,1

2.7.2 Aspectes que ha de complir l'Administració Pública de manera prioritària

- Si l'apartat anterior es referia als aspectes que el Govern de les Illes Balears havia de prioritzar a l'hora de regular en matèria d'RSE, en aquest es volen avaluar les ítems que l'Administració pública ha de complir internament de manera prioritària.
 - En aquest sentit, el 41,3% de la ciutadania opina que l'Administració ha de vetllar per millorar la qualitat de vida dels seus treballadors i treballadores, i el 39% pensa que ha de respectar el medi ambient.
 - D'altra banda, el 37,3% valora la transparència en la informació a l'usuari o la usuària, i el 37,2% pensa que s'ha de prioritzar el fet que a l'hora de contractar serveis o productes es faci amb empreses socialment responsables.
 - Finalment, el 8,4% destaca el fet que l'Administració pública hauria de complir amb mateixos criteris d'RSE que l'empresa privada.

Aspectes que ha de complir l'Administració pública de manera prioritària

	TOTAL
Millorar la qualitat de vida dels treballadors i treballadores	41,3
Respectar el medi ambient	39,0
Transparència en la informació a l'usuari o la usuària	37,3
A l'hora de contractar serveis o productes, fer-ho amb empreses socialment responsables	37,2
Complir els mateixos criteris d'RSE que l'empresa privada	8,4
Ns/Nc	2,0

3. LA PERCEPCIÓ DELS COMITÈS D'EMPRESA

3.1 INTRODUCCIÓ METODOLÒGICA

Després d'analitzar l'opinió de la població des d'una triple perspectiva (com a persones treballadores, com a consumidores i com a usuàries de l'Administració pública), en aquest apartat s'analitzarà l'opinió de les persones que integren els comitès d'empresa de grans empreses. S'analitzaran com a opinions individuals fonamentades en aquest tema.

És molt important saber l'opinió d'aquest col·lectiu, ja que per la posició que tenen es troben en un punt entremig entre el cos de persones treballadores i l'empresariat, perquè representen el personal laboral dins les empreses i, per tant, defensen els seus interessos i negocien amb els caps; per això, és el col·lectiu que ha d'estar més a l'aguait pel que fa als drets i als deures de la plantilla.

S'han triat els comitès de grans empreses, ja que s'ha considerat que aquesta representació sindical seria la que tindria una opinió més contrastada sobre el tema que tractam.

Les preguntes formulades han seguit el mateix esquema que les de la ciutadania: coneixement del concepte d'RSE, mesures que s'apliquen a l'empresa, actitud com a persones consumidores, percepció de la importància de les mesures d'RSE i el paper que hi ha de tenir l'Administració pública.

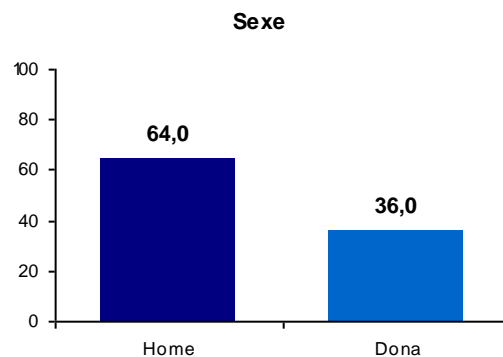
La realització del treball de camp s'ha fet, en aquest cas, de manera autogestionada. És a dir, un enquestador o enquestadora ha dut els qüestionaris personalment als integrants dels comitès d'empresa, els ha deixat perquè els completassin i al cap d'uns dies els ha anat a cercar.

Hi han participat els comitès d'empresa de les entitats següents: Iberostar, Globalia, Camper, Sol-Melià, Riu, Futura, Cemex, Dielectro Balear, Endesa, Tirme i Majorica. En total, s'han recollit 94 enquestes.

3.2 PERFIL DE LES PERSONES ENTREVISTADES

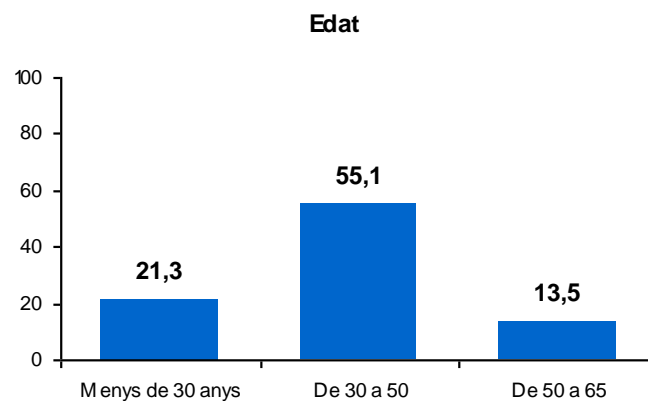
3.2.1 Sexe

Les persones integrants dels comitès d'empresa que han participat en l'estudi són en un 64% homes i en un 36% dones.



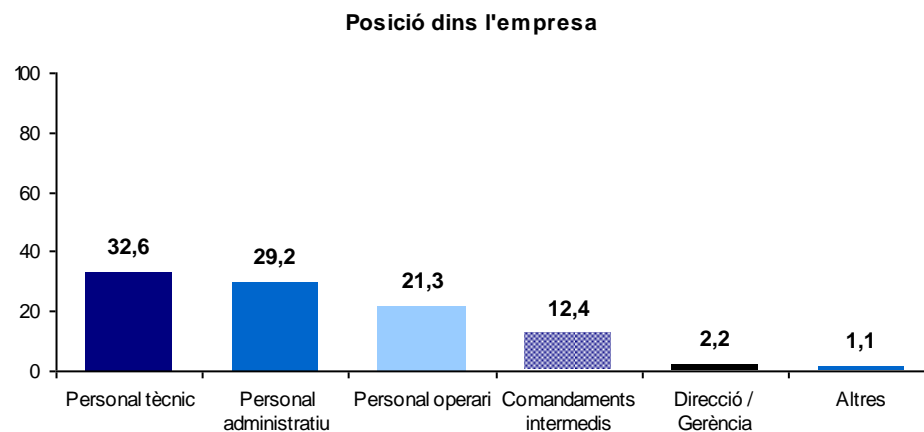
3.2.2 Edat

Per edats, el 21,3% té menys de 30 anys, el gruix més important (el 55,1%) en té entre 30 i 50 anys i el 13,5% més de 50.



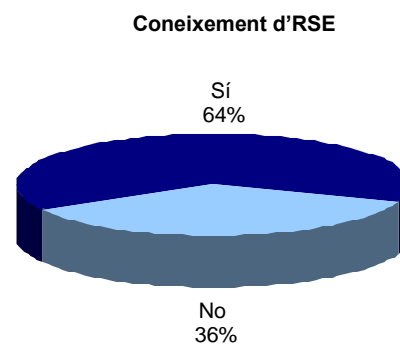
3.2.3 Posició dins l'empresa

El 32,6% de les persones participants és personal tècnic, el 29,2% personal administratiu, el 21,3% operaris i operàries, el 12,4% pertany a comandaments intermedis i el 2,2 són o bé directors o directores o bé gerents.



3.2.4 Coneixement del concepte d'RSE

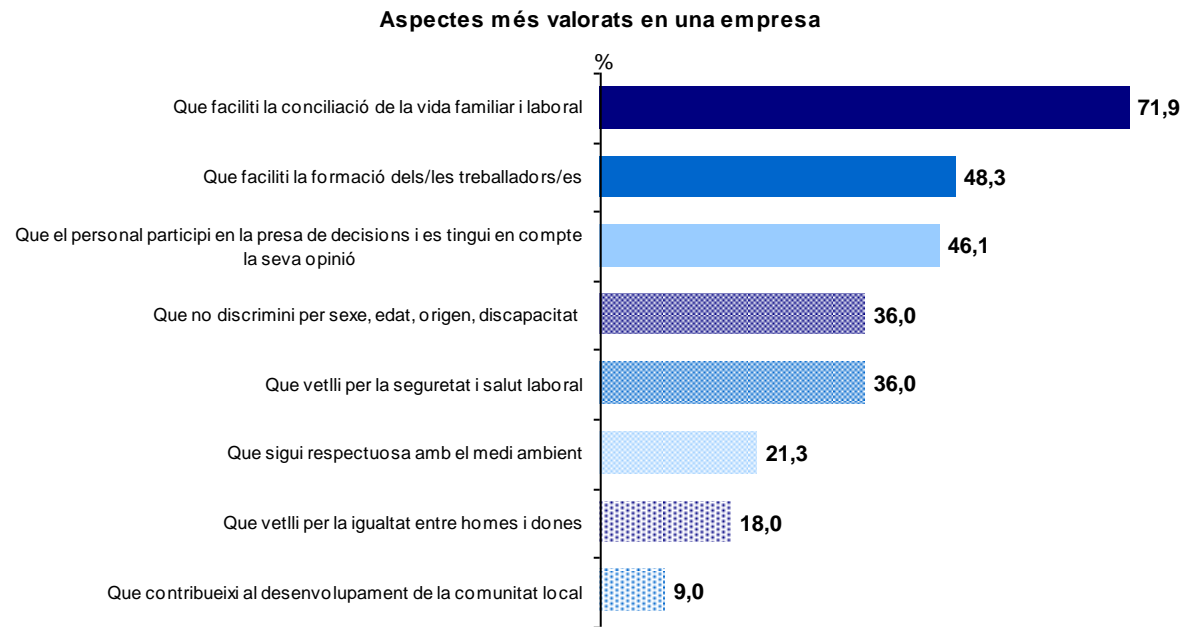
- La majoria de les persones integrants dels comitès d'empresa saben què és la responsabilitat social (64%); representen un percentatge més baix (36%) les que no identifiquen el concepte.



3.3 PERCEPCIÓ SOCIAL DE L'RSE

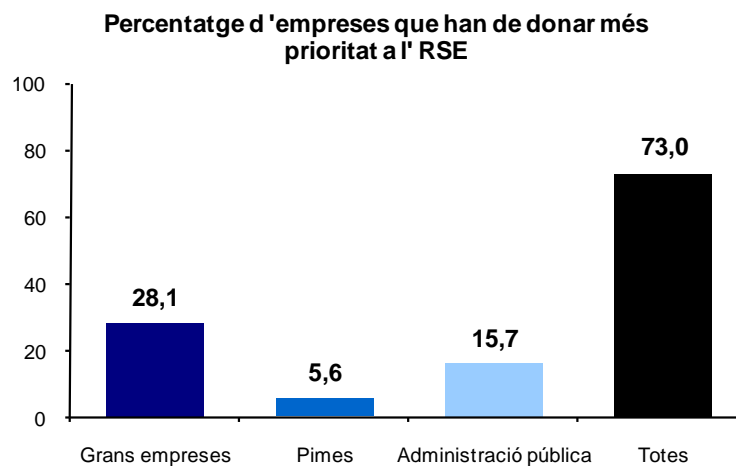
3.3.1 Aspectes més valorats en una empresa

- La mesura respecte de l'RSE que els comitès d'empresa valoren més és que faciliti la conciliació de la vida familiar i laboral (71,9%).
- En un segon nivell, es valoren dos aspectes. Per una banda, que es faciliti la formació del cos de persones treballadores (48,3%) i, per l'altra, que el personal participi en la presa de decisions i que es tingui en compte la seva opinió (46,1%).
- En un tercer nivell, es dóna la mateixa importància al fet que no es discrimini per raó de sexe, edat, origen o discapacitat (36%) o que es vetlli per la seguretat i la salut laboral (36%).
- Finalment, són destacades en menor mesura altres qüestions com: que sigui respectuosa amb el medi ambient (21,3%), que vetlli per la igualtat entre homes i dones (18%) o que contribueixi al desenvolupament de la comunitat local (9%).



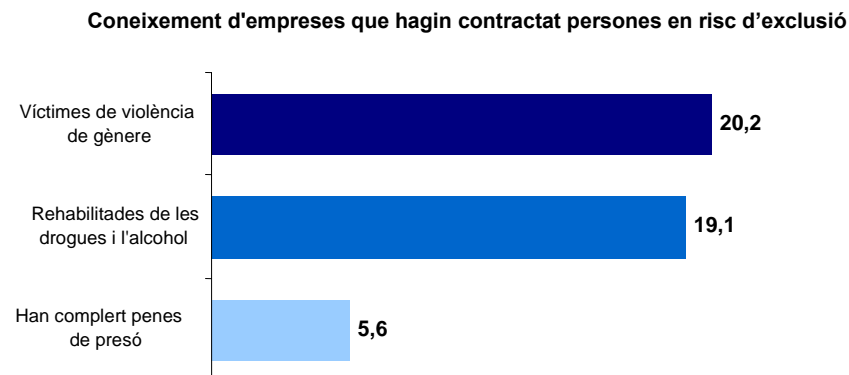
3.3.2 Empreses que han de donar més prioritat a l'RSE

- La gran majoria de les persones integrants dels comitès d'empresa (73%) considera que totes les empreses, siguin del tipus que siguin, han de donar el mateix grau d'importància a l'RSE.
 - En canvi, el 28,1% pensa que qui hi ha de donar més prioritat són les grans empreses, mentre que el 5,6% menciona les pimes, i el 15,7%, l'Administració pública.



3.3.3 Coneixement d'empreses que hagin contractat persones en risc d'exclusió

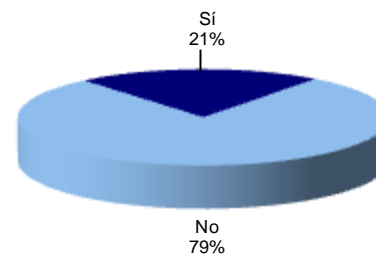
Quan es demana als membres dels comitès si coneixen empreses que hagin contractat persones de col·lectius especials, el 20,2% comenta que coneix casos d'organitzacions que han contractat persones víctimes de violència de gènere, el 19,1% en coneix que a la plantilla hi ha persones rehabilitades de les drogues i l'alcohol, i el 5,6% en recorda que han complert penes de presó.



3.3.4 Coneixement de la creació de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa

Representen el 21% els membres dels comitès d'empresa analitzats que estan assabentats de la creació de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa. La gran majoria (79%) no n'havia sentit a parlar.

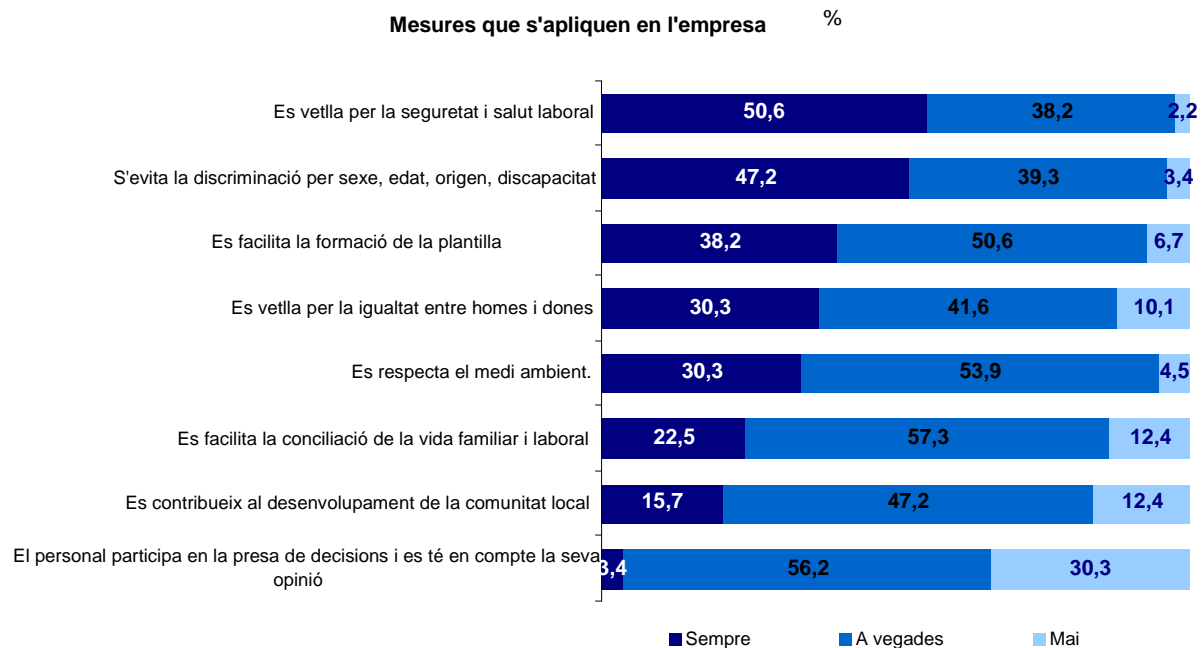
Coneixement de la creació de la DG d' RSC



3.4 MESURES QUE S'APLIQUEN EN L'EMPRESA

➤ Els dos aspectes que més es tenen en compte en les empreses són la preocupació per la seguretat i salut laboral (50,6%) i evitar la discriminació per sexe, edat, origen o discapacitat (47,2%). Pràcticament la meitat de membres dels comitès d'empresa de les entitats analitzades coincideix en aquests punts.

- A més, el 38,2% de les persones entrevistades comenten que en la seva empresa sempre es facilita la formació de la plantilla, però és majoritària en aquest cas l'opinió de les persones que diuen que això només es dona a vegades (50,6%).
- D'altra banda, prop d'una tercera part (30,3%) assegura que en les entitats en què treballen sempre es vetlla per la igualtat entre homes i dones i sempre es respecta el medi ambient. Aquí, també és més poderosa la veu les persones que reconeixen que aquestes mesures només s'apliquen de tant en tant.
- En un altre sentit, el 22,5% comenta que en la seva empresa es facilita la conciliació de la vida familiar i laboral, i el 15,7% diu que es contribueix al desenvolupament de la comunitat local.
- Finalment, són molt poques (3,4%) les persones que comenten que en la seva empresa el personal participa en la presa de decisions i que es té en compte la seva opinió.

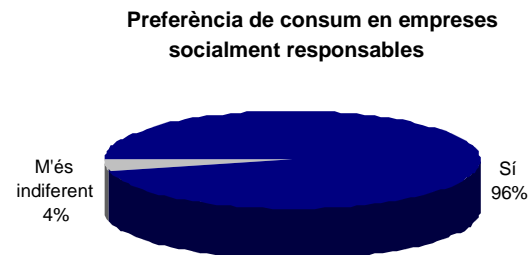


3.5 Punt de vista com a persones consumidores La percepció dels comitès d'empresa

3.5 PUNT DE VISTA COM A PERSONES CONSUMIDORES

3.5.1 Preferència de consum en empreses socialment responsables

- Bona part de les persones integrants dels comitès d'empresa de les grans empreses analitzades (96%) afirma que, en igualtat de preu i condicions, prefereix consumir productes d'empreses socialment responsables davant d'empreses que no ho són.
 - Ningú no diu el contrari i, en canvi, el 4% comenta que aquesta qüestió a l'hora de consumir qualche producte o servei li és indiferent.



3.5 Punt de vista com a persones consumidores La percepció dels comitès d'empresa

3.5.2 Mesures a les quals es dóna importància a l'hora d'escollir un producte o servei

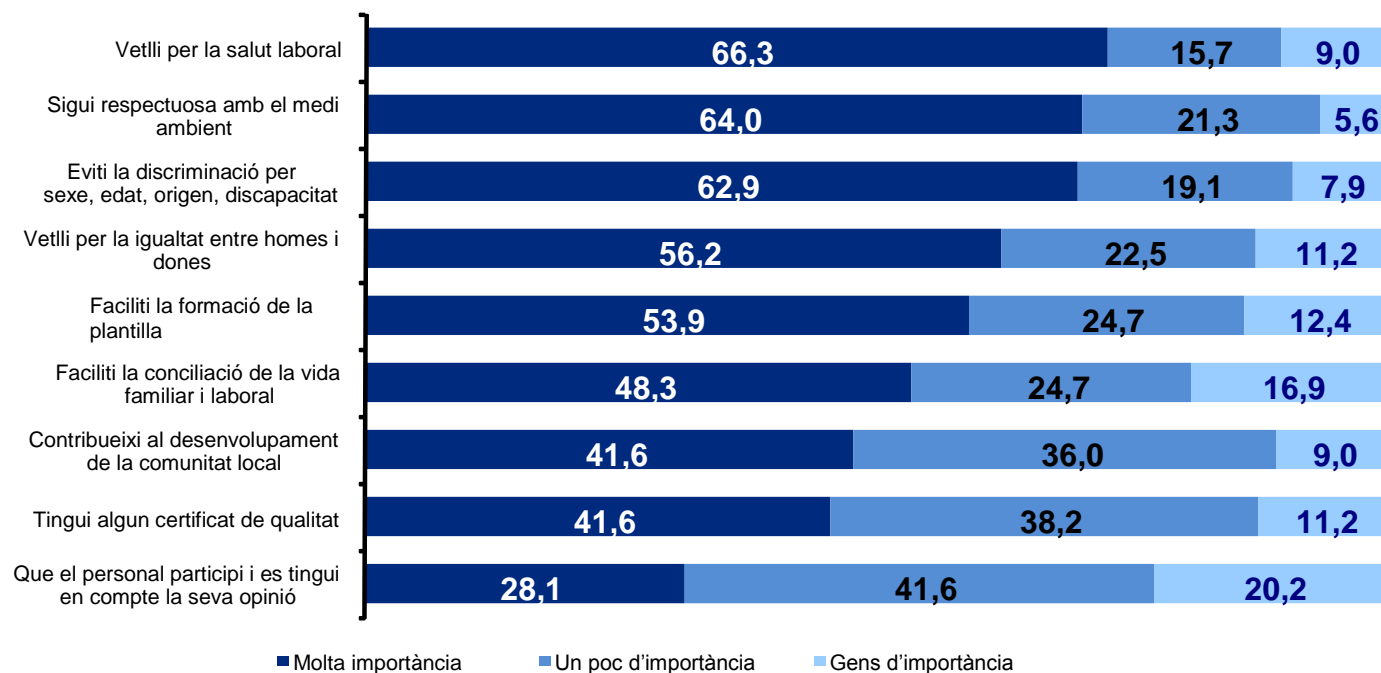
➤ Les persones integrants dels comitès d'empresa no atorguen la mateixa importància a totes les mesures d'RSE a l'hora d'escollir un producte o servei. És a dir, en el primer que es fixen i allò a què es dóna més importància és que l'empresa productora vetlli per la seguretat i la salut laboral de la plantilla (66,3%), que sigui respectuosa amb el medi ambient (64%) i que eviti la discriminació per raó de sexe, edat, origen o discapacitat (62,9%).

- El 56,2% considera determinant que les empreses vetllin per la igualtat entre homes i dones, i el 53,9% que s'ofereixi formació al cos de treballadors i treballadores.
- També hi ha un 48,3% que dóna molta importància al fet que les empreses productores facilitin la conciliació de la vida familiar i laboral.
- No falta tampoc la gent que aposta perquè es contribueixi al desenvolupament de la comunitat local (41,6%) o que les empreses tinguin un certificat de qualitat (41,6%).

N'hi ha menys que consumeixen segons si el personal de l'entitat subministradora participa en la presa de decisions (28,1%).

3.5 Punt de vista com a persones consumidores La percepció dels comitès d'empresa

Grau d'importància de les mesures d'RSE (%)

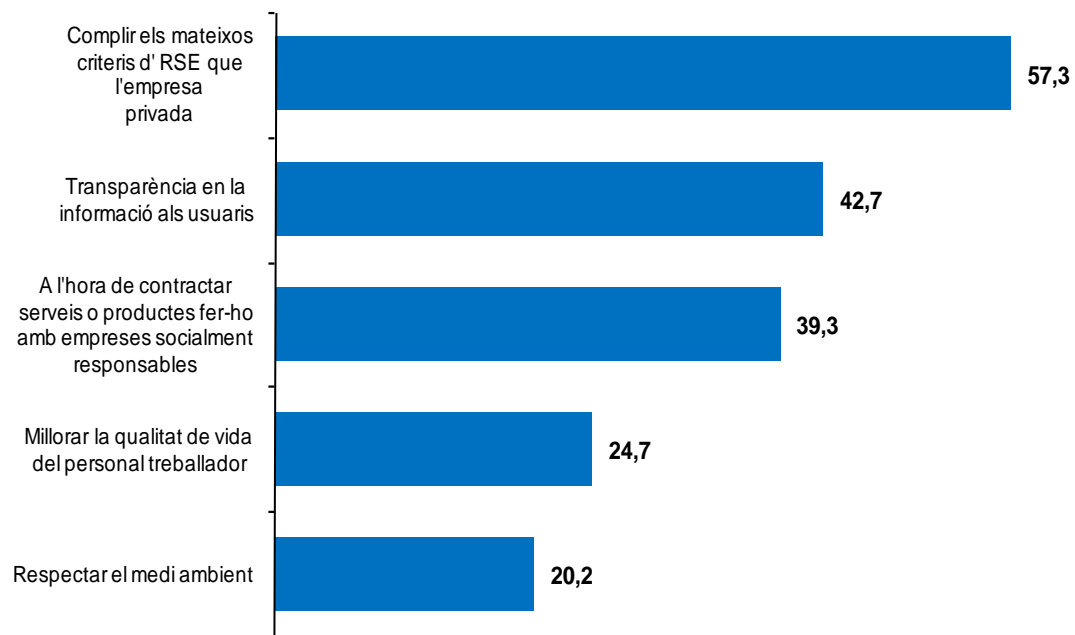


3.6 DEMANDES A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

3.6.1 Aspectes que hauria de complir l'Administració pública de manera prioritària

- Quan es demana a les persones integrants dels comitès d'empresa quins són els aspectes que l'Administració pública ha de complir de manera prioritària, la majoria (57,3%) opina que aquesta ha de complir els mateixos criteris d'RSE que l'empresa privada.
 - Així mateix, el 42,7% reclama transparència en la informació a les persones usuàries, i el 39,3% opina que l'Administració, a l'hora de contractar serveis o productes, ho hauria de fer a empreses socialment responsables.
 - D'altra banda, el 24,7% comenta que hauria de millorar la qualitat de vida de les persones treballadores, i el 20,2% que hauria de respectar el medi ambient.

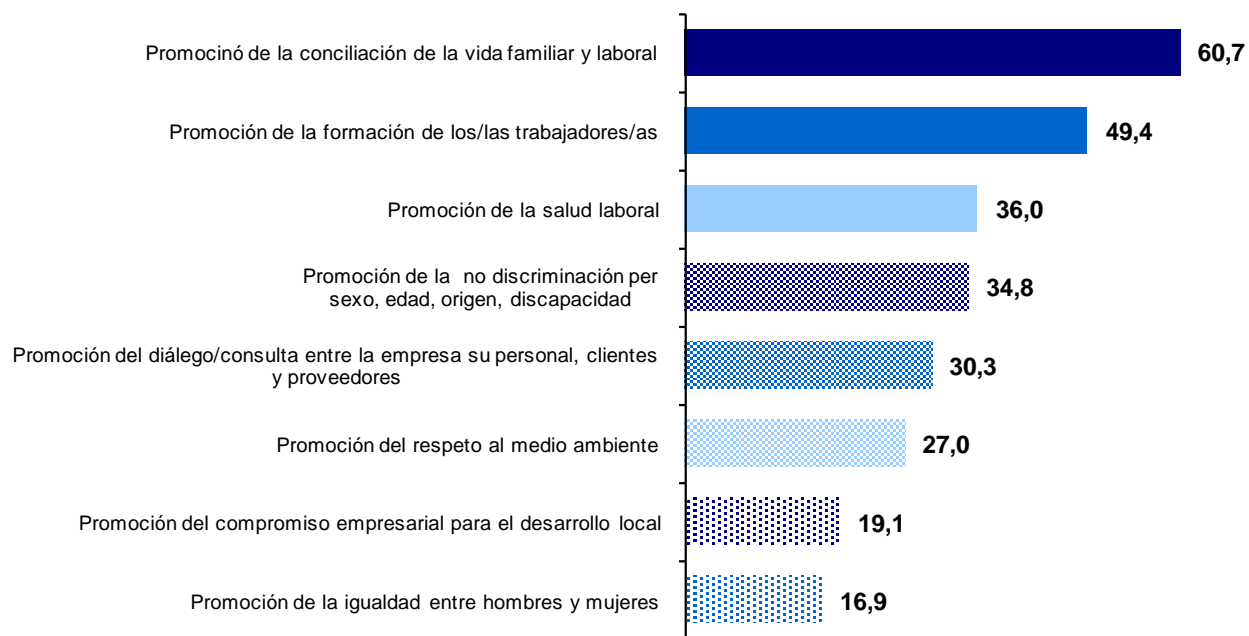
Aspectes que hauria de complir l'Administració pública de manera prioritària (%)



3.6.2 Aspectes que hauria de promoure la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa

- La principal demanda que fan els membres dels comitès d'empresa a la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa és que prioritzi les mesures a favor de la conciliació de la vida familiar i laboral (60,7%).
 - A més, demanen que es doni importància a la formació del cos de treballadors i treballadores (49,4%).
 - D'altra banda, el 36% creu que s'hauria de prioritzar el tema de la seguretat i la salut laboral, i el 34,8% parla de promoure la no-discriminació per sexe, edat, origen o discapacitat.
 - En menor mesura, el 30,3% creu que s'ha de promoure el diàleg entre l'empresa, el personal, els clients i els proveïdors, i el 27% voldria que es potenciàs més el respecte pel medi ambient.
 - Finalment, el 19,1% apostaria per promoure el compromís empresarial amb el desenvolupament de la comunitat local, i el 16,9% destaca la igualtat entre homes i dones.

Aspectos que debe promover la DG d'RSC (%)



3.7 Conclusions preliminars dels comitès d'empresaLa percepció dels comitès d'empresa

3.7 CONCLUSIONS PRELIMINARS DELS COMITÈS D'EMPRESA

- El concepte d'RSE és àmpliament conegut entre la gent que compon els comitès d'empresa. Pràcticament dues terceres parts l'identifica.
- L'aspecte que més valoren en una empresa és que faciliti la conciliació de la vida familiar i laboral, i aquest també és l'aspecte que els comitès d'empresa demanen que promogui de manera prioritària la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa.
- La realitat de les grans empreses, però, no s'adequa del tot a aquestes valoracions i, segons la gent integrant dels seus comitès d'empresa, allò en què les directives se centren principalment és a garantir la seguretat i la salut laboral i a evitar la discriminació per raó de sexe, edat, origen o discapacitat.
- En el seu comportament privat, com a persones consumidores, els entrevistats i entrevistades aposten clarament per productes o serveis provinents d'empreses socialment responsables, sempre que es compleixin les condicions d'igualtat en preu i condicions respecte d'altres que vinguin d'altres tipus d'empreses. A l'hora de fixar-se en les empreses productores, donen més importància als punts següents: a) que vetlli per la seguretat i la salut laboral; b) que sigui respectuosa amb el medi ambient, i c) que eviti la discriminació per raó de sexe, edat, origen i discapacitat.
- Majoritàriament, allò que s'exigeix a l'Administració pública és que compleixi com a mínim els mateixos criteris d'RSE que l'empresa privada, i també que sigui transparent en aplicar-los.

4. LA PERCEPCIÓ DE L'EMPRESARIAT

4.1 INTRODUCCIÓ METODOLÒGICA

4.1.1 Introducció

Aquesta part de l'informe recull el punt de vista de les empreses amb referència a la responsabilitat social empresarial. Aquesta informació s'ha extret utilitzant diverses tècniques tant quantitatives com qualitatives, i sempre els subjectes informants han estat la direcció, la gerència, els propietaris o les propietàries o els responsables de recursos humans de les empreses.

S'han analitzat una varietat de tipus d'empreses públiques, privades i internacionalitzades.

Els eixos bàsics sobre els quals s'ha incidit en l'estudi han estat cinc:

1. Coneixement del concepte de responsabilitat social empresarial (RSE).
2. Grau d'aplicació de mesures d'RSE en les empreses
3. Frens de l'empresariat a l'hora d'aplicar mesures d'RSE
4. Motivacions de l'empresariat a l'hora d'aplicar mesures d'RSE
5. Paper que ha d'assumir la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa.

Tots aquests punts s'han analitzat considerant el nombre de treballadors i treballadores que té l'empresa i el sector en què s'ubica. S'han tingut en compte les possibles diferències entre la gestió d'empreses dirigides per homes davant les que són dirigides per dones, i la zona geogràfica de l'empresa.

La utilització dels dos tipus de tècniques, tant quantitatives com qualitatives, s'ha fet amb un doble objectiu: obtenir la visió global de la societat balear en incloure en l'estudi l'opinió dels distints grups d'interès i contrastar l'opinió de l'empresariat amb la resta de la societat. És a dir, per

una banda, la informació quantitativa permet quantificar, numerar, xifrar les opinions de l'empresariat o la direcció; mentre que la qualitativa enriqueix els percentatges, dóna el discurs que falta per ampliar els continguts i descriure matisos.

És necessari emfatitzar que el procés metodològic per fer l'estudi va ser complex. L'obstacle principal va ser la dificultat d'aconseguir la resposta de l'empresariat.

En un principi, s'havia fet un plantejament metodològic autogestionat que, una vegada començada la investigació, es va haver de redissenyar, ja que el primer model de qüestionari que s'havia plantejat era més extens i es feia arribar a l'empresariat a través de correu electrònic o fax, després que els empresaris i empresàries acceptassin participar en l'estudi. Aquest sistema va resultar ser molt lent i poc efectiu, ja que el percentatge de resposta era de tan sols un 10% respecte de la gent que havia acceptat participar-hi.

A partir d'aquí es va decidir modificar l'estratègia de captació i es va redissenyar el qüestionari. El treball de camp va passar de ser autogestionat a ser telefònic, amb enquestadors i enquestadores formats per a aquestes funcions.

4.2 Anàlisi quantitativa. Perfils de les empreses participants Percepció de l'empresariat

4.2 ANÀLISI QUANTITATIVA. PERFILS DE LES EMPRESES PARTICIPANTS

4.2.1 Fitxa tècnica

➤ Univers d'estudi

A les Illes Balears hi ha 47.094 empreses privades (segons la Tresoreria General de la Seguretat Social: empreses d'alta en el quart trimestre del 2006).

➤ Mostra

- S'ha construït segons un disseny aleatori estratificat multietapa.
- S'han fet 680 enquestes telefòniques vàlides, amb un qüestionari semiestructurat, administrades als directors i directores, gerents, propietaris i propietàries o responsables de recursos humans.
- Marges d'error, per a resultats globals, de $\pm 3,7\%$ per a un nivell de confiança del 95,5%, en què $p = q = 50$ i $k = 2$.

➤ Tipus de mostreig i mètode de realització de les entrevistes

- El treball de camp s'ha fet amb entrevistadores i entrevistadors formats.
- S'han verificat i s'han validat el 100% dels qüestionaris.

➤ Treball de camp

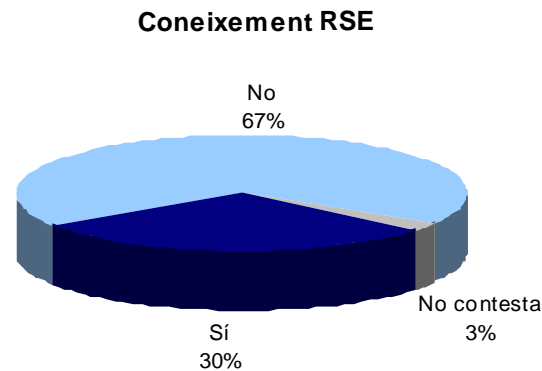
- Es va fer entre el 17 de gener de 2008 i l'11 d'abril de 2008.
- Les empreses es varen seleccionar de forma aleatòria, amb quotes de grandària de l'empresa i sector econòmic seguint criteris de proporcionalitat en la distribució.

	Nre. d'enquestes	% de distribució
Fins a 10	255	37,5
11-50	255	37,5
51-100	60	8,8
101-249	60	8,8
250 i +	50	7,4
TOTAL	680	100

	Nre. d'enquestes	% de distribució
Indústria	100	14,7
Construcció	100	14,7
Comerç	100	14,7
Hostaleria	100	14,7
Altres serveis	280	41,2
TOTAL	680	100

4.2.2 Coneixement del concepte de responsabilitat social empresarial

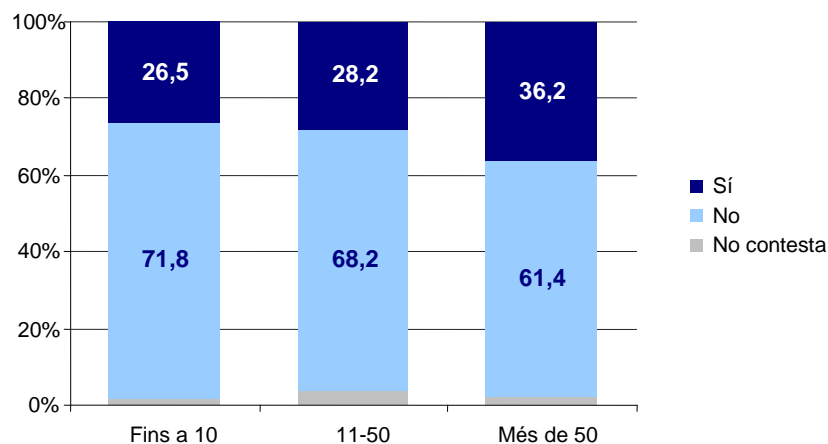
- **La majoria de les persones responsables de les empreses de les Illes Balears (67%) no coneix el concepte de responsabilitat social empresarial.** Representen el 30% les que sí l'identifiquen. Aquesta diferència amb els comitès d'empresa s'explica perquè, com ja s'ha comentat amb anterioritat, mentre que l'anàlisi dels comitès d'empresa inclou l'opinió dels membres dels departaments de recursos humans de grans empreses, en l'anàlisi de l'empresariat balear, hi ha incloses empreses de totes les grandàries, amb més pes de les petites i mitjanes empreses (per la major presència que tenen en la realitat) que no pas de les grans.



4.2.2.1 Segons el nombre de treballadors i treballadores de l'empresa

Amb tot, quan s'analitza el grau de coneixement del concepte entre l'empresariat, queda palès que les persones responsables de les entitats més grans hi estan més familiaritzades que les de les més petites. Així, si en les organitzacions en què la plantilla està integrada per menys de 10 persones el grau de coneixement és del 26,5%, en les empreses que tenen entre 11 i 50 treballadors i treballadores el grau de coneixement augmenta fins al 28,2%, i encara és més elevat entre els cossos directius de les empreses de més de 50 persones. En aquest cas, la notorietat és del 36,2%.

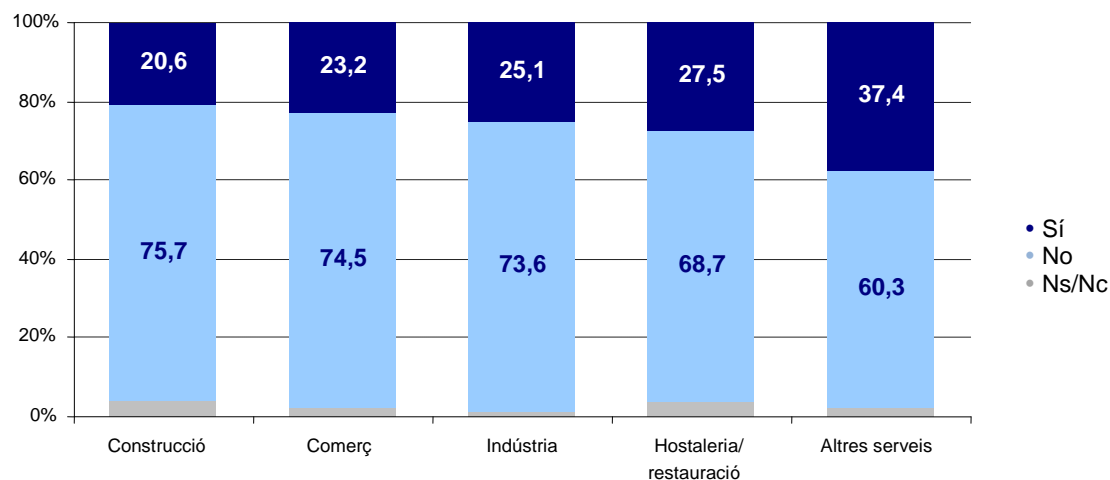
Coneixement del concepte d'RSE (per nombre de persones en plantilla)



4.2.2.2 Segons el sector d'activitat

En analitzar el grau de coneixement per sector d'activitat i per zona geogràfica, s'observa igualment que la majoria d'empreses entrevistades no identifiquen el concepte de responsabilitat social empresarial. Hi ha un coneixement relativament major del tema (37,4%) en les empreses que es dediquen a activitats diverses que inclouen serveis .

Coneixement d'RSE (per sector d'activitat)



4.2 Anàlisi quantitativa. Mesures que s'apliquen en les empresesLa percepció de l'empresariat

4.2.3 Mesures d'RSE que s'apliquen en les empreses de les Illes Balears

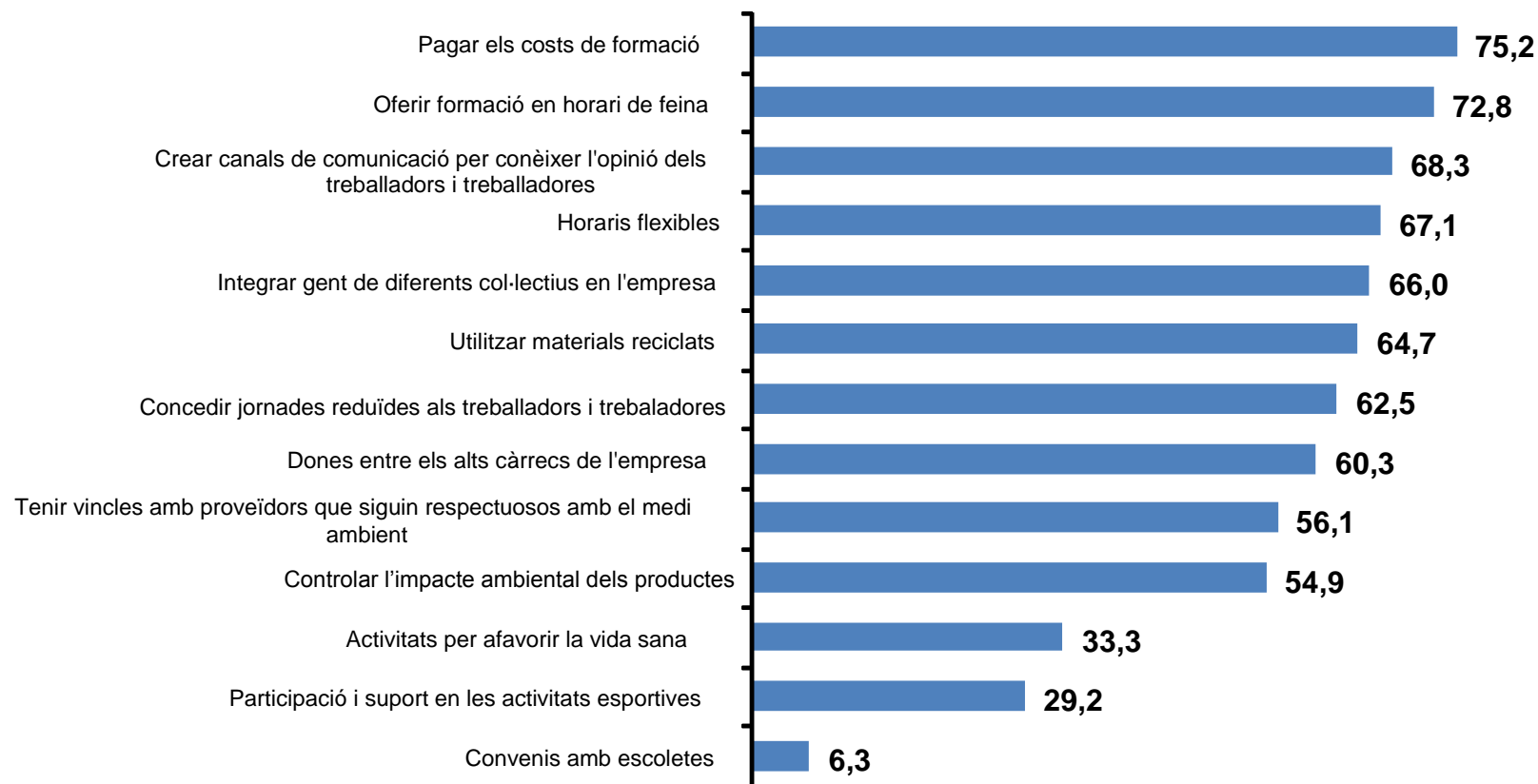
- Quan es demana a l'empresariat quines mesures d'RSE s'apliquen a les seves empreses, en surt una llista molt llarga, amb diferents graus d'acollida entre els empresaris i empresàries.

En tot cas, les mesures més aplicades són, sense cap tipus de dubte, les que tenen a veure amb la formació del personal de l'empresa. I és que el 75,2% de les empreses participants expressa que paga els costos de la formació dels seus treballadors i treballadores, i un 73% ofereix formació en horari de feina.

- Aquesta és una circumstància que es dona en tots els tipus d'empresa, grans i petites, i que es dediquen als diferents sectors econòmics.
- D'altra banda, hi ha una certa sensibilització a l'hora d'aplicar mesures relacionades amb el fet de millorar els canals de comunicació entre el personal treballador i les directives (68,3%), així com per oferir flexibilitat de horaris (67,1%).
- El gruix de les mesures són aplicades en més d'un 50% de les empreses participants en l'estudi; les que estan menys esteses són les següents: activitats per afavorir la vida sana (33,3%), participació i suport en activitats esportives (29,2%) i convenis amb escoles (6,3%).

4.2 Anàlisi quantitativa. Mesures que s'apliquen en les empreses La percepció de l'empresariat

Mesures que més s'apliquen en les empreses (%)



4.2 Anàlisi quantitativa. Mesures que s'apliquen en les empreses La percepció de l'empresariat

4.2.3.1 Mesures d'RSE que més s'apliquen segons el sector econòmic

- S'observa, en analitzar els resultats per diferents sectors, que hi ha una tendència a aplicar més mesures de responsabilitat social en el sector del turisme, l'hostaleria i la restauració, així com també en el sector de serveis.
- També és en el sector turístic en què s'observa que hi ha una tendència a tenir en compte una major diversitat a la plantilla.

Mesures que més s'apliquen (per sector econòmic)

	Construcció	Comerç	Indústria	Hostaleria/ restauració	Altres serveis
Oferir formació en horari de feina	70,6	73,9	56,1	79,3	76,8
Pagar els costos de formació	67,8	79,7	65,2	76,7	79,1
Crear canals de comunicació per conèixer l'opinió de la plantilla	64,0	59,7	64,7	74,8	71,9
Horaris flexibles	65,4	55,4	63,7	64,3	74,1
Integració de gent de diferents col·lectius	60,4	64,9	57,5	81,3	66,0
Utilització de materials reciclats	65,9	62,5	55,9	66,0	67,8
Concedir jornades reduïdes al cos de treballadors i treballadores	59,3	49,9	55,4	64,3	70,1
Dones entre els alts càrrecs de l'empresa	47,7	47,8	55,2	74,6	66,0
Tenir vincles amb proveïdors respectuosos amb el medi ambient	55,5	52,7	52,3	57,4	58,5
Controlar l'impacte mediambiental dels productes	58,0	47,3	47,2	63,8	56,0
Activitats per afavorir la vida sana	33,2	16,8	27,1	45,4	37,0
Participació i suport en activitats culturals i esportives	21,7	25,7	28,6	34,2	31,6
Convenis amb escoletes	6,7	0,0	6,6	6,8	8,1
<i>Base</i>	100	100	100	100	280

4.2 Anàlisi quantitativa. Mesures que s'apliquen en les empreses La percepció de l'empresariat

4.2.3.2 Mesures d'RSE que més s'apliquen segons la grandària de l'empresa

- Depenent de la grandària de les empreses, es detecta que en les empreses més grans hi ha més tendència a aplicar mesures de responsabilitat social.

Mesures que més s'apliquen (per grandària de l'empresa)

	Fins a 10	11-50	Més de 50
Oferir formació en horari de feina	63,3	73,8	85,5
Pagar costs formació	63,8	77,6	88,5
Crear canals de comunicació per conèixer l'opinió de la plantilla	69,9	66,9	67,9
Horaris flexibles	71,6	60,0	71,0
Integració de gent de diferents col·lectius	52,0	66,9	85,9
Utilització de materials reciclats	62,0	63,8	70,2
Concedir jornades reduïdes al cos de treballadors i treballadores	52,1	61,2	80,2
Dones entre els alts càrrecs de l'empresa	56,1	53,1	77,3
Tenir vincles amb proveïdors respectuosos amb el medi ambient	49,6	55,1	67,5
Controlar l'impacte mediambiental dels productes	45,8	54,6	68,7
Activitats per afavorir la vida sana	36,2	28,6	35,8
Participació i suport en activitats culturals i esportives	25,0	26,3	39,8
Convenis amb escoles	4,5	5,6	10,0
<i>Base</i>	255	255	170

4.2.3.2 Mesures d'RSE que més s'apliquen segons la zona geogràfica de l'empresa

4.2 Anàlisi quantitativa. Mesures que s'apliquen en les empresesLa percepció de l'empresariat

- En relació amb el tema de la formació, les empreses de Mallorca i Eivissa sembla que hi estan més implicades que les de Menorca, mentre que a les empreses de més de 50 persones treballadores, pareix que aquesta mesura té un menor grau d'aplicabilitat.
 - S'observa també, quant a les mesures aplicades per illes, que a Menorca sembla que hi ha una major tendència a aplicar horaris flexibles.

Mesures que més s'apliquen (per zona geogràfica)

	Mallorca	Menorca	Eivissa
Pagar costs de formació	75	66,5	91,8
Oferir formació en horari de feina	73,1	66,5	81,5
Crear canals de comunicació per conèixer l'opinió de la plantilla	66,2	66,7	87,2
Horaris flexibles	65,6	73,2	69,8
Integrar gent de diferents col·lectius	68	56,5	67,2
Utilitzar materials reciclats	65,6	63,1	59,8
Concedir jornades reduïdes al cos de treballadors i treballadores	61,1	67,4	64,5
Dones entre els alts càrrecs de l'empresa	62,4	54,5	52,7
Tenir vincles amb proveïdors respectuosos amb el medi ambient	58	51,1	51,5
Controlar l'impacte mediambiental dels productes	57,4	45,5	50,2
Activitats per afavorir la vida sana	34	25,7	42,1
Participació i suport en activitats culturals i esportives	30	29	23,6
Convenis amb escoletes	7,3	1	5,3
<i>Base</i>	<i>502</i>	<i>115</i>	<i>62</i>

4.2.3.3 Mesures d'RSE que més s'apliquen segons el sexe de la persona amb màxima responsabilitat de l'empresa

4.2 Anàlisi quantitativa. Mesures que s'apliquen en les empresesLa percepció de l'empresariat

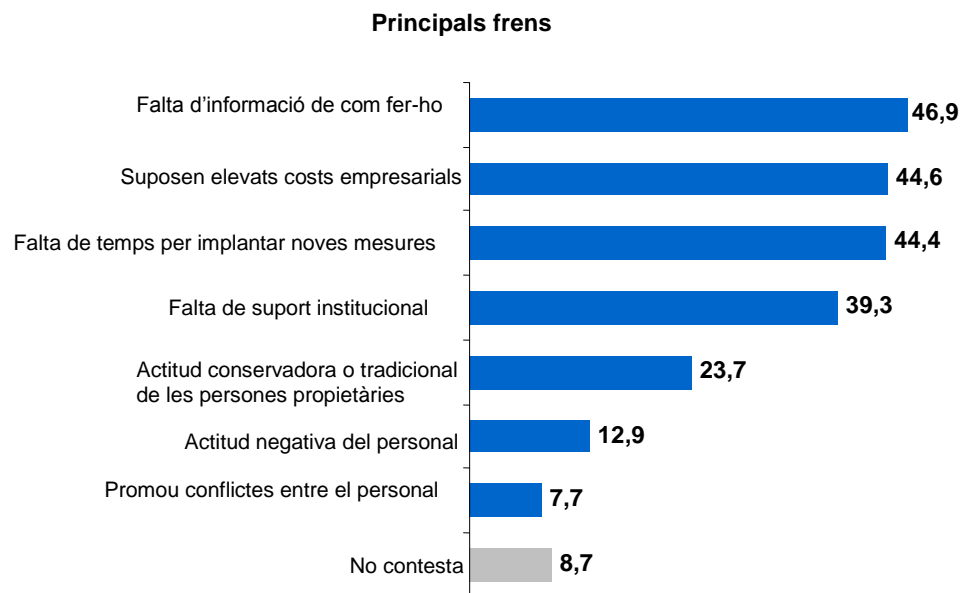
- Si analitzam les dades que provenen de si l'empresa està dirigida per un home o per una dona, s'observa que en les empreses dirigides per dones hi ha un major grau d'aplicació de totes les mesures de responsabilitat social empresarial comentades en l'estudi.

Mesures que més s'apliquen (per sexe de la persona amb màxima responsabilitat)

	Persona amb màxima responsabilitat	
	Home	Dona
Pagar costs de formació	74,9	76,9
Oferir formació en horari de feina	72,3	75,3
Crear canals de comunicació per conèixer l'opinió de la plantilla	67,0	72,7
Horaris flexibles	65,9	74,8
Integrar gent de diferents col·lectius	64,4	73,0
Utilitzar materials reciclats	65,1	64,5
Concedir jornades reduïdes al cos de treballadors i treballadores	62,2	62,4
Dones entre els alts càrrecs de l'empresa	54,2	88,2
Tenir vincles amb proveïdors respectuosos amb el medi ambient	56,8	50,0
Controlar l'impacte mediambiental dels productes	53,8	56,8
Activitats per afavorir la vida sana	32,4	36,6
Participació i suport en activitats culturals i esportives	28,9	31,1
Convenis amb escoles	6,0	7,7
<i>Base</i>	554	108

4.2.4 Principals frens a l'hora d'aplicar mesures d'RSE

- El fet de no aplicar mesures d'RSE no és gratuït, tot al contrari, hi ha una llista de causes que l'empresariat esmenta com els **principals frens** amb què es troben. Així, els que més destaquen són:
 - La **falta d'informació de com poder aplicar mesures d'RSE** (46,9%).
 - D'altra banda, el 44,6% al·ludeix als elevats costos empresarials que suposa aplicar aquest tipus de mesura, i al 44,4% li falta temps per implantar aquestes mesures.
 - Igualment, el 39,3% exigeix més suport institucional.



4.2.4.1 Principals frens segons el sector econòmic

- En analitzar per sectors quins són els frens a què al·ludeix l'empresariat per poder aplicar mesures de responsabilitat social, s'observa que és el sector de la construcció el que expressa, en un 53,5%, que el fre principal és l'econòmic, enfront de la resta de sectors, que indica com a principal fre el desconeixement de com implantar les mesures en la seva empresa. El 50,6% del sector de la indústria i el 50% del sector de serveis així ho afirma, i també el sector del comerç i el sector turístic, que ho fan en un menor percentatge, amb un 44% i 48% respectivament.

Principals frens (per sector econòmic)

	Construcció	Comerç	Indústria	Hostaleria/ Restauració	Altres serveis
Falta d'informació de com fer-ho	36,5	43,9	50,6	47,8	50,0
Suposen elevats costos empresarials	53,5	41,2	37,8	43,4	45,6
Falta de temps per implantar noves mesures	44,4	44,1	36,1	40,4	49,0
Falta de suport institucional	32,8	34,8	36,8	41,0	43,6
Actitud conservadora o tradicional dels empresaris i empresàries	15,7	26,1	20,2	24,3	26,8
Actitud negativa del personal	9,4	9,5	15,8	21,3	11,2
Promou conflictes entre el personal	8,0	7,3	10,1	6,5	7,3
No contesta	9,1	3,9	14,6	11,6	7,1
<i>Base</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>280</i>

4.2.4.2 Principals frens segons la grandària de l'empresa

S'observa en les empreses de més de 50 treballadors i treballadores que en un percentatge un poc més elevat que la resta concentren l'obstacle per implantar mesures en els aspectes esmentats: informació (53%) i costos elevats (52%).

Principals frens (per grandària de l'empresa)

	Fins a 10	11-50	Més de 50
Falta d'informació de com fer-ho	47,9	42,1	52,6
Suposen elevats costos empresarials	35,7	48,9	51,6
Falta de temps per implantar noves mesures	40,6	47,4	45,7
Falta de suport institucional	33,1	43,8	42,0
Actitud conservadora o tradicional dels empresaris i empresàries	20,8	18,4	36,1
Actitud negativa del personal	8,5	12,6	19,7
Promou conflictes entre el personal	3,7	11,0	8,7
No contesta	10,7	9,5	4,3
<i>Base</i>	255	255	170

4.2.4.3 Principals frens per zona geogràfica

En analitzar les dades per illes, destaca que és a Eivissa on expressen una major necessitat d'orientació de com poder aplicar mesures de responsabilitat social i de suport institucional, en un 51% i un 52% respectivament

Principals frens (per illes)

	Mallorca	Menorca	Eivissa
Falta d'informació de com fer-ho	46,3	46,5	51,0
Suposen elevats costos empresarials	48,0	39,1	26,1
Falta de temps per implantar noves mesures	44,2	44,2	45,6
Falta de suport institucional	38,4	35,9	52,0
Actitud conservadora o tradicional dels empresari i empresàries	26,2	13,5	23,2
Actitud negativa del personal	13,1	12,3	12,2
Promou conflictes entre el personal	7,9	7,3	7,2
No contesta	9,9	5,6	4,1
<i>Base</i>	502	115	62

4.2.4.3. Principals frens per sexe de la persona amb màxima responsabilitat

Les dones, amb un 50%, són les que pareix que tenen més necessitat d'informació o d'orientació per aplicar les mesures d'RSE a les seves empreses, davant un 48% de les empreses dirigides per homes, que concentren la dificultat en els elevats costos empresarials que aquestes mesures els suposen.

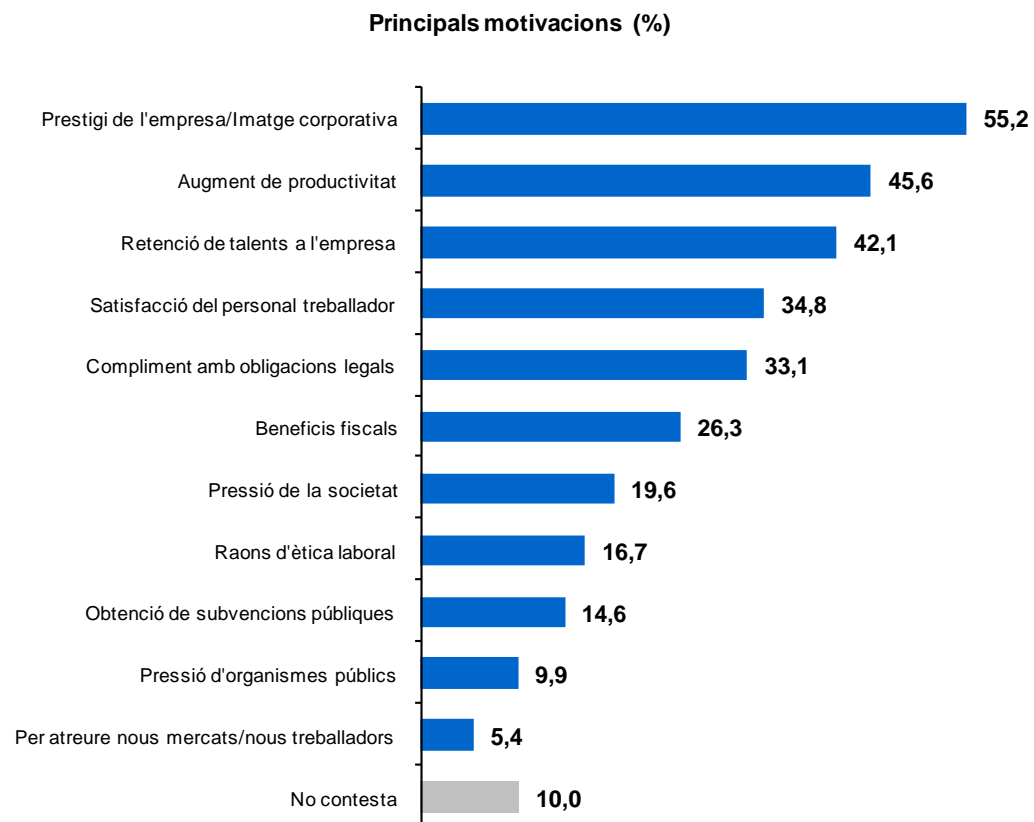
Principals frens (per sexe de la persona amb màxima responsabilitat)

FRENS	Persona amb la màxima responsabilitat	
	Home	Dona
Falta d'informació de com fer-ho	45,9	50,0
Suposen elevats costos empresarials	47,7	29,1
Falta de temps per implantar noves mesures	44,2	39,3
Falta de suport institucional	40,4	30,8
Actitud conservadora o tradicional dels propietaris i propietàries	24,3	18,4
Actitud negativa del personal	13,5	11,7
Promou conflictes entre el personal	8,4	2,5
No contesta	6,9	19,3
<i>Base</i>	554	108

4.2.5 Principals motivacions a l'hora d'aplicar mesures d'RSE

L'opinió d'una bona part de l'empresariat (55,2%) concentra la principal motivació en el prestigi i la imatge corporativa que proporciona a l'empresa el fet d'aplicar aquest tipus de mesures. Seguidament, en percentatges similars, es troba la relació que estableix l'empresariat entre l'aplicació d'aquestes mesures en la productivitat i la retenció de talents en l'empresa, amb un 45,6% i un 42,1% respectivament.

- Així mateix, el 35% diu que les aplica per tenir el personal més satisfet.
- D'altra banda, el 26,3% parla dels possibles beneficis fiscals que pugui obtenir per l'aplicació d'aquest tipus de mesures.
- Un 20% i un 17% parla de la pressió que exerceix la societat per a que les empreses prenguin en compte mesures de responsabilitat social i de raons ètiques respectivament.
- Finalment, el 14,6% reconeix aplicar mesures d'RSE per poder obtenir subvencions públiques, el 10% per la pressió d'organismes públics i el 6% per poder atreure nous mercats o nou personal treballador.



4.2.5.1 Principals motivacions per sector econòmic

Quan es revisen les dades per sectors, s'observa que les empreses que fan activitats diverses, entre les quals es troben els serveis, són les que en un major percentatge concentren l'opinió que dóna prestigi i ajuda a millorar la imatge corporativa ser una empresa socialment responsable, després el sector de la indústria coincideix en aquesta opinió en un 56%.

Principals motivacions (per sectors econòmics)

	Construcció	Comerç	Indústria	Hostaleria/ Restauració	Altres serveis
Prestigi de l'empresa i imatge corporativa	44,2	51,5	56,0	53,1	60,9
Empresa socialment responsable = augment de la productivitat	35,1	48,2	35,4	55,9	48,3
Retenció de talents a l'empresa	34,7	39,2	30,0	44,3	49,4
Satisfacció del personal treballador	29,9	35,0	28,4	29,9	40,6
Beneficis fiscals	22,2	21,9	18,1	27,9	31,6
Pressió de la societat	16,7	9,1	8,1	25,6	26,3
Raons d'ètica laboral	16,5	21,0	10,5	15,5	18,0
Obtenció de subvencions públiques	12,0	11,2	11,5	17,0	16,9
Pressió d'organismes públics	7,7	5,9	6,6	10,0	13,2
Per atreure nous mercats i nous treballadors	10,7	5,9	2,3	2,7	5,5
No contesta	17,8	14,6	10,2	10,4	5,2
<i>Base</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>280</i>

4.2.5.2 Principals motivacions per grandària de l'empresa

Les empreses mitjanes i grans són les que creuen que l'empresariat està principalment motivat a l'hora d'aplicar mesures d'RSE perquè, a més de donar prestigi a l'empresa, hi ha un augment de la productivitat i es retenen els talents a l'empresa.

Principals motivacions (per grandària de l'empresa)

	Fins a 10	11-50	Més de 50
Prestigi de l'empresa i imatge corporativa	49,7	54,1	65,0
Empresa socialment responsable = augment de la productivitat	41,0	41,6	58,5
Retenció de talents a l'empresa	32,3	42,3	56,8
Satisfacció del personal treballador	30,6	32,3	44,8
Beneficis fiscals	22,1	21,5	39,6
Pressió de la societat	17,3	13,8	31,6
Raons d'ètica laboral	9,2	17,6	26,9
Obtenció de subvencions públiques	9,6	10,3	28,3
Pressió d'organismes públics	6,5	8,5	17,1
Per atreure nous mercats i nous treballadors	2,2	8,9	5,2
No contesta	13,3	10,2	4,6
<i>Base</i>	255	255	170

4.2.5.3 Principals motivacions per zona geogràfica

En aquest sentit, s'observa que és a Mallorca on l'empresariat, en un major percentatge (50%), està motivat per la convicció que una empresa socialment responsable repercuteix tant en el prestigi de l'empresa, punt en què coincideix amb Menorca i Eivissa, com en una major productivitat.

Principals motivacions (per illes)

	Mallorca	Menorca	Eivissa
Prestigi de l'empresa i imatge corporativa	56,1	51,1	53,8
Empresa socialment responsable = augment de la productivitat	50,0	31,3	34,9
Retenció de talents a l'empresa	43,9	32,2	44,8
Satisfacció del personal treballador	38,6	20,8	31,0
Beneficis fiscals	37,4	26,8	10,6
Pressió de la societat	30,0	13,7	20,4
Raons d'ètica laboral	21,4	18,8	6,5
Obtenció de subvencions públiques	19,5	11,2	5,1
Pressió d'organismes públics	17,3	9,0	2,9
Per atreure nous mercats i nous treballadors	10,2	10,6	6,4
No contesta	4,8	8,3	5,3
<i>Base</i>	502	115	62

4.2.5.4 Principals motivacions segons el sexe de la persona amb màxima responsabilitat

En desagregar per sexe de la persona amb màxima responsabilitat de l'empresa les motivacions que té l'empresariat a l'hora d'aplicar mesures de responsabilitat social, s'observa que les dones concentren la seva motivació (62,2%), en major mesura que no els homes (53,2%), en el prestigi que aporta a la imatge corporativa, així com la convicció, en un 49,7%, que una empresa socialment responsable és a la llarga més productiva que una altra que no ho és.

Principals motivacions (per sexe de la persona amb màxima responsabilitat)

MOTIVACIONS	Persona amb màxima responsabilitat	
	Home	Dona
Prestigi de l'empres i imatge corporativa	53,2	62,2
RSE = productivitat	43,6	49,7
Retenció de talents a l'empresa	42,4	39,6
Satisfacció del personal treballador	32,7	38,8
Beneficis fiscals	26,4	24,1
Pressió de la societat	20,7	14,9
Raons d'ètica laboral	16,5	15,1
Obtenció de subvencions públiques	14,3	15,4
Pressió d'organismes públics	10,5	8,6
Per atreure nous mercats i nous treballadors	5,3	7,0
No contesta	10,6	8,5
<i>Base</i>	554	108

4.2.6 Paper que ha d'adoptar la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa

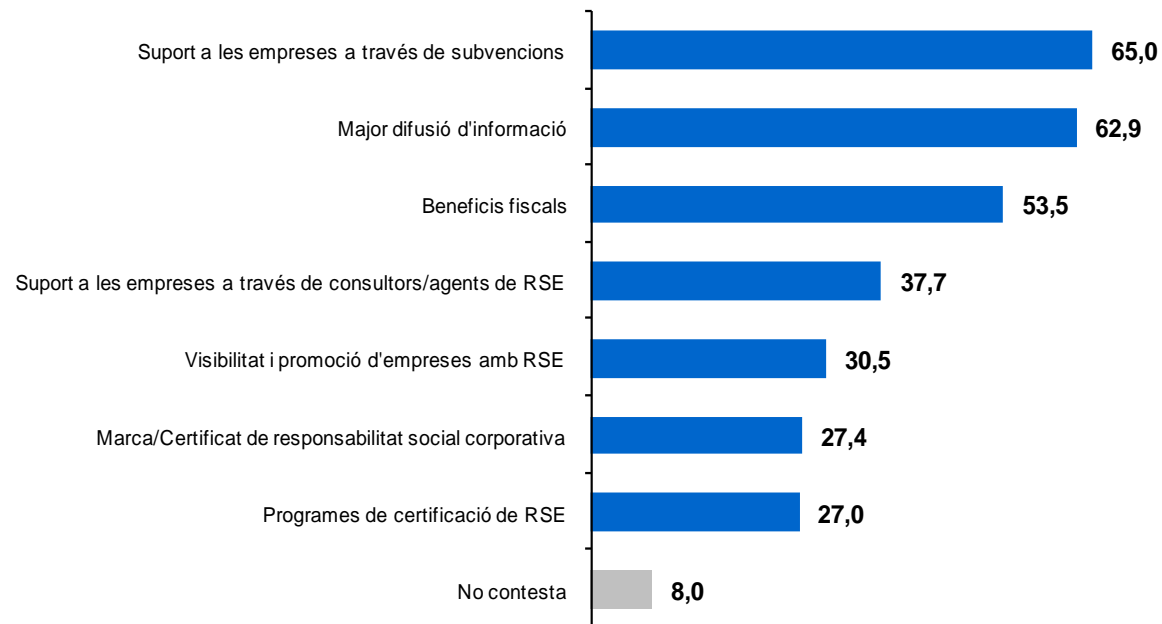
Quan es demana a l'empresariat quin paper creu que ha d'adoptar la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa per tal de promoure la implantació de mesures d'RSE en les empreses, s'han de comentar unes quantes qüestions.

Hi ha dos aspectes prioritaris. D'una banda, hi ha una petició econòmica per la qual es demana suport a les empreses a través de subvencions (65%) i beneficis fiscals (54%), i de l'altra, hi ha una petició més orientativa (62,9%), segons la qual es creu que hauria de difondre més la informació sobre aquest tema i donar suport a les empreses mitjançant persones expertes en matèria d'RSE (38%), com poden ser les figures de consultors i agents de responsabilitat social.

En menor mesura, el 31% demana que es promoguin les empreses que apliquen l'RSE, i el 27,4% voldria una marca o un certificat d'RSE per a aquestes empreses.

Un 27% proposa que es facin programes de certificació d'RSE.

Paper que ha d'adoptar la DG de Responsabilitat Social Corporativa (%)



4.2.6.1 Paper que ha d'adoptar la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa segons el sector i la grandària de l'empresa

Quan s'analitzen les dades per sector i grandària d'empresa, no hi ha diferències significatives quant als resultats exposats. No obstant això, s'observa que són les empreses més grans les que demanen més suport per mitjà de subvencions, amb un 74%.

Paper que ha d'adoptar la DG d'RSC (per sector econòmic)

	Construcció	Comerç	Indústria	Hostaleria/ restauració	Altres serveis
Suport a les empreses per mitjà de subvencions	64,5	69,6	60,7	67,6	64,1
Més difusió d'informació	55,5	57,8	62,1	62,7	67,7
Beneficis fiscals	56,5	59,5	43,1	47,0	56,3
Suport a les empreses mitjançant consultors/agents d'RSE	35,4	24,2	36,3	46,3	40,9
Visibilitat i promoció d'empreses amb RSE	17,7	24,2	23,4	38,5	37,0
Marca/certificat de responsabilitat social empresarial	20,0	22,1	21,8	31,9	32,4
Programes de certificació d'RSE	18,5	29,3	19,0	28,4	31,6
No contesta	11,7	7,5	7,0	9,9	6,6
<i>Base</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>280</i>

Paper que ha d'adoptar la DG d'RSC (per grandària de l'empresa)

	Fins a 10	11-50	Més de 50
Suport a les empreses per mitjà de subvencions	59,0	65,0	74,0
Més difusió d'informació	58,0	64,8	67,5
Beneficis fiscals	48,7	52,7	61,7
Suport a les empreses mitjançant consultors/agents d'RSE	33,6	36,4	46,1
Visibilitat i promoció d'empreses amb RSE	23,1	29,5	43,0
Marca/certificat de responsabilitat social empresarial	20,6	27,5	37,6
Programes de certificació d'RSE	22,9	25,4	35,5
No contesta	7,1	12,0	3,4
<i>Base</i>	255	255	170

4.2.6.2 Paper que ha d'adoptar la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa segons la zona geogràfica

S'observa que l'empresariat de Mallorca (40%) és el que més demanda orientació per mitjà d'agents o consultors o consultores en responsabilitat social i també més visibilitat o suport a les empreses que realment apliquin aquestes mesures (34%).

Menorca destaca per ser la zona on es demanda més suport a l'empresariat quant a subvencions. Un 70% dels entrevistats i entrevistades així ho expressa.

Paper que ha d'adoptar la DG d'RSC (per zona geogràfica)

	Mallorca	Menorca	Eivissa
Suport a les empreses per mitjà de subvencions	64,6	70,7	56,6
Més difusió d'informació	64,1	55,3	66,4
Beneficis fiscals	55,4	43,3	55,7
Suport a les empreses mitjançant consultors/agents d'RSE	39,7	33,6	30,9
Visibilitat i promoció d'empreses amb RSE	34,0	17,8	26,4
Marca/certificat de responsabilitat social empresarial	31,1	15,8	17,3
Programes de certificació d'RSE	29,2	17,9	23,7
No contesta	9,1	6,5	2,4
<i>Base</i>			

4.3 ANÀLISI QUALITATIVA.

METODOLOGIA

«El valor de la responsabilitat social empresarial
ha d'introduir-se de forma dinàmica
en els valors ciutadans i en l'Administració,
ha de convertir-se en un valor social.»

Opinió d'un empresari eivissenc

4.3 ANÀLISI QUALITATIVA. METODOLOGIA

4.3.1 Grups de discussió

4.3.1.1 Metodologia de treball

La tècnica utilitzada en la fase qualitativa de l'estudi sobre responsabilitat social empresarial a les Illes Balears és la dinàmica de grup, concretament els grups de discussió. Aquesta tècnica es fonamenta en el disseny de grups d'entre 5 i 9 membres que s'asseuen al voltant d'una taula rodona o en forma de U (perquè ningú tingui una posició privilegiada) i que guiades per una moderadora parlen d'un tema en concret.

Amb aquests grups de discussió es pretén un intercanvi cara a cara entre empresaris i empresàries per discutir o adquirir informació mitjançant una aportació recíproca.

Aquesta dinàmica es duu a terme en un ambient de màxima espontaneïtat i llibertat d'acció que únicament està limitat pel compliment, més o menys flexible, d'algunes normes generals.

Aquestes afavoreixen el procés i diferencien aquesta tècnica d'una xerrada o conversa corrent. Se sintetitzen bàsicament en el fet que l'intercanvi d'idees segueixi un cert ordre lògic entorn de l'objectiu central i no es faci a l'atzar.

Per desenvolupar la fase qualitativa, es fan un total de 5 grups de discussió distribuïts de la manera següent: 4 grups composts per empresaris de diferents sectors de petites, mitjanes i grans empreses de les Illes Balears i 1 grup compost per empreses públiques.

Els grups d'empreses privades es varen construir discriminant per sector de l'activitat i la grandària de l'empresa, i es feren a 3 illes de l'arxipèlag: Mallorca, Menorca i Eivissa.

- **Grup 1. Mallorca**

5 pimes de serveis: informàtica, publicitat, auditoria, telecomunicacions, refrigeració

2 grans empreses: Apilament de residus i agències de viatges

- **Grup 2. Mallorca**

3 pimes de serveis: formació, missatgeria, restauració

4 grans empreses: aviació, construcció, banca, turisme

- **Grup 3. Eivissa**

3 associacions empresarials: Associació de majoristes de l'alimentació

 Associació d'agències de viatges

 Associació de la construcció

2 pimes: nàutica i automoció, electricitat i indústria

- **Grup 4. Menorca**

6 pimes en els sectors de serveis (assessoria, informàtica, electricitat), turisme, hoteleria

- **Grup 5. Mallorca**

6 empreses públiques dels sectors de mobilitat i ordenació del territori, habitatge, salut i consum, agricultura i infraestructures

4.3.1.2 Guia de la moderadora per a la discussió de grup

Els grups de discussió segueixen una guia dissenyada per la moderadora. Aquesta guia és una eina que permet a la dinamitzadora orientar el grup d'acord amb els objectius i facilitar l'organització de la informació per assegurar-se que es tractin tots els temes objecte d'estudi.

La guia utilitzada en el debat disposa dels apartats següents:

1. Benvinguda/introducció de la investigadora, l'equip i l'estudi que es vol elaborar.
2. Sol·licitud de permís a les persones participants i explicació de per què el debat s'enregistra en àudio i vídeo.
3. Presentació de l'agenda de discussió.
4. Presentació de participants.
5. Introducció teòrica: De què parlem? (A continuació, es presenta alguna de la informació suggerida per la moderadora.)
6. Discussió entre les persones participants.
7. Confirmació d'idees clau.
8. Comiat.

Per analitzar amb més profunditat la percepció de les persones participants quant al tema de la responsabilitat social empresarial, s'organitza el treball en diferents temes de discussió, d'acord amb si són empreses privades o públiques. En els dos casos la moderadora aporta dades quantitatives de l'estudi precedent sobre el coneixement, la implicació i la percepció de la ciutadania sobre l'RSE a les Balears.

A. Agenda de discussió per a empreses privades

- Grau de coneixement de la responsabilitat social empresarial (RSE) de les empreses i la ciutadania.
- Grau d'implicació i principals raons per aplicar la responsabilitat social empresarial (valoració de la relació entre empresa socialment responsable i productivitat).
- Principals raons que frenen l'empresariat a l'hora d'aplicar mesures de responsabilitat social empresarial.
- Opinió sobre el paper que ha d'adoptar el Govern en matèria de responsabilitat social empresarial.

B. Agenda de discussió per a empreses públiques

- Grau de coneixement de la responsabilitat social empresarial (RSE) de les empreses, la ciutadania i les institucions.
- Mesures aplicades pel que fa a la responsabilitat social empresarial i principals raons per aplicar-les (valoració de la relació entre empresa pública socialment responsable i consecució d'objectius programats).
- Índex de participació ciutadana i grau de transparència informativa.
- Percentatge de contractació amb empreses socialment responsables o en procés de certificació.
- Principals obstacles a l'hora d'aplicar mesures de responsabilitat social empresarial.
- Opinió sobre el paper que ha d'adoptar el Govern en matèria de responsabilitat social empresarial.

Al llarg dels 120 minuts que dura la sessió, la moderadora llança com a punt de partida conceptes clau com els anteriors i dades recollides en l'estudi quantitatiu amb l'objectiu d'iniciar l'intercanvi d'idees en el grup. Es recullen per escrit conceptes clau de les respostes de les persones assistents. Aquesta primera compilació té dos objectius: d'una banda, donar suport a l'etapa final de la dinàmica en la qual la persona que modera comparteix les conclusions amb el grup i, de l'altra, formar part d'una primera anàlisi i configurar una eina de treball per a grups posteriors.

En els minuts finals s'emfatitza allò que s'ha proposat analitzar a la sessió, s'informa les persones participants que rebran una còpia del resum generat de la sessió i se'ls que hi hagin participat.

A continuació, es presenten algunes de les informacions suggerides per la moderadora sobre la **responsabilitat social de les empreses**.

La responsabilitat social empresarial (RSE) és una forma de gestió corporativa que integra la recerca de rendibilitat empresarial juntament amb el desenvolupament sostenible de la societat i el medi ambient.

L'RSE fa referència a la gestió de l'empresa que té en compte l'impacte de les seves accions a curt, mitjà i llarg termini, en tots els àmbits que treballa i amb totes les parts interessades amb les quals es relaciona. En aquesta línia, aquestes empreses duen a terme les seves activitats potenciant els impactes positius i minimitzant els negatius.

La importància de l'RSE radica en el fet que es constitueix un instrument que permet a les empreses millorar la seva competitivitat, alhora que contribueix al desenvolupament sostenible de la societat i el medi ambient. Així mateix, és una estratègia que adopten les empreses voluntàriament, principalment amb els seus grups d'interès, ja que consideren que una bona relació amb tots redunda a llarg termini en el seu desenvolupament econòmic i de posicionament en el mercat.

L'RSE està intrínsecament vinculada al concepte de desenvolupament sostenible: les empreses han d'integrar en les seves operacions les conseqüències econòmiques, socials i mediambientals que comporta l'exercici de la seva activitat.

Aquest reconeixement permet millorar-ne el compliment, les relacions amb els grups d'interès i el perfil de risc davant els inversors i creditors financers.

Igualment, disminueix el risc que comporta la realització de qualsevol activitat empresarial i, per això, les empreses han de complir totes les exigències imposades per la llei en matèria fiscal, social i laboral.

Una estratègia òptima de globalització exigeix nombroses àrees de compliment, i no tan sols de les lleis locals, sinó també dels estàndards acceptats de forma generalitzada en l'àmbit internacional.

La demanda creixent d'RSE procedent de diversos sectors socials ha desencadenat la proliferació de diferents instruments relacionats amb l'RSE. Aquests instruments poden classificar-se en tres categories:

- (i) codis de conducta
- (ii) normes de gestió
- (iii) normes de comptabilitat i informació

Els codis de conducta són instruments importants per promoure valors essencials, laborals, mediambientals i ètics en la cultura i les pràctiques empresarials. Aquests codis ofereixen una perspectiva àmplia sobre l'RSE que inclou tots els aspectes rellevants respecte d'unes pràctiques empresarials sòlides des del punt de vista ètic i tenen un paper important com a directrius generals i referències públiques per a les iniciatives d'RSE.

Hi ha diferents codis de conducta generals, entre els quals podem esmentar els principis del Pacte mundial de les Nacions Unides; les Directrius de l'OCDE per a les empreses multinacionals; els principis globals de Sullivan; la Declaració de bon comportament empresarial de Keidanren, i la taula rodona de Caux.

4.3.1.3 Fitxa tècnica

S'han fet 5 grups de discussió, seguint criteris de repartiment geogràfic per a cada una de les illes i per tipus d'empreses. Així, s'han fet 5 grups de discussió: 3 grups a Mallorca i 1 a Menorca i a Eivissa.

	Mallorca	Menorca	Eivissa
Empreses públiques	22.02.08 Sectors: mobilitat i ordenació del territori, habitatge, salut i consum, agricultura i infraestructures		
Petites i mitjanes empreses	12.02.08 Sector de serveis: (computació, publicitat, auditoria, telecomunicacions, refrigeració, formació, missatgeria), sector turístic, hostaleria i restauració	25.02.08 Sectors de serveis (assessoria, informàtica, electricitat), sector turístic, hoteleria i restauració. Organització defensora del medi ambient	20.02.08 Associacions d'empresaris: sector turístic, hoteleria i restauració, sector de l'alimentació, sector de la construcció, sector de nàutica i automoció
Grans empreses	13.02.08 Sectors: aviació, construcció, banca, turisme, residus		

En total, han participat en les dinàmiques 27 persones. Els criteris de selecció depenien de si es tractava de reunions amb empreses privades o públiques:

- Per a les privades, s'ha fet una selecció aleatòria telefònica per sector i grandària de l'empresa.
- Per a les públiques, s'ha fet una convocatòria general des de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa.

4.3.2 ENTREVISTES AMB PROFUNDITAT

4.3.2.1 Metodologia de treball

L'entrevista amb profunditat és el procés d'interacció dinàmica entre dues persones, entrevistador o entrevistadora i entrevistat o entrevistada, sota control del primer amb la finalitat d'aconseguir informació tan com compromesa com sigui possible sobre l'objecte d'anàlisi plantejat.

En el nostre cas, a més, es requereix aconseguir informació més complexa i dades o aspectes amb els quals contrastar o verificar les nostres dades quantitatives.

A. Procés:

1. Elaboració del guió:

- Llargada de l'entrevista (14 preguntes amb respostes breus i llargues).
- Naturalesa de les preguntes (respostes concises i explicatives).
- Naturalesa de la investigació (exploràtoria).

2. Fase introductòria: S'explicaven a la persona entrevistada els aspectes següents:

- Finalitat de l'entrevista i ús de la informació obtinguda.
- Confidencialitat de les respostes.
- Tipus de col·laboració desitjada per a l'entrevistat o entrevistada.

3. Desenvolupament: Aspectes que ha considerat l'entrevistadora per fer l'activitat:

- No ser gaire directa a l'hora de demanar i començar per aspectes poc compromesos.
- Ús d'antecedents o de referències a respostes anteriors per forçar, en certa manera, la coherència en les respostes.
- Evitar preguntes tendencioses o que incloguin una possible tendència.
- Seguir una seqüència lògica, d'allò genèric a allò específic, d'allò superficial a allò compromès.
- Acabar de forma elegant i deixant la porta oberta per a la participació de la persona entrevistada en tot el procés d'investigació.

B. Aspectes principals

Ambient de l'entrevista: Les entrevistes es varen fer als llocs de treball o a les oficines de les persones entrevistades.

Barreres a l'entrevista: Les empreses que no varen accedir a l'entrevista varen al·legar que el tema que s'havia de tractar estava distribuït en diverses persones de l'organització, fet que no feia possible poder donar una informació adequada a la reunió.

Al·licients a l'entrevista: En general, totes les empreses varen estar molt atentes en la seva participació i agraïren que la seva opinió fos tinguda en compte per la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa.

Característiques de l'entrevistadora: Dona jove experta en dinàmiques qualitatives.

Durada de l'entrevista: A les petites empreses l'entrevista no durava més de mitja hora, però a mesura que s'entrevistaven empreses més grans i les compromeses amb el tema, l'entrevista podia arribar a l'hora i mitja.

Mètode de registre de la informació: Enregistrament de la conversa i transcripció posterior.

El guió per a les entrevistes: Abraça els aspectes següents:

- Coneixement de què és l'RSE.
- Presa de posició respecte de l'RSE.
- Grau d'aplicació de l'RSE en la seva empresa: frens i motivacions.
- Avantatges i inconvenients d'aplicar l'RSE en les empreses.
- Avantatges i inconvenients de no aplicar l'RSE en les empreses.
- Presa de posició i de mesures per assumir en cada un dels punts de l'RSE següents:
 - Participació de les persones treballadores en la presa de decisions.

- Mesures relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral.
- Formació del personal: costos que estan disposats a assumir per a la formació contínua, la promoció i la permanència de talents.
- Igualtat entre homes i dones.
- Mesures per evitar la discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat.
- Mesures de promoció de salut laboral i prevenció de riscos laborals disposats a assumir.
- Mesures d'acció social, cultural i artística disposats a incorporar.
- Mesures relacionades amb el medi ambient.
- Violència de gènere: Mesures que estan disposats a adoptar relatives a la salut i la seguretat de les empleades víctimes d'aquesta violència.
- Paper que ha d'assumir l'Administració pública en matèria d'RSE.
- Coneixement i valoració de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa.

En el cas d'organitzacions relacionades amb l'RSE, es va incloure en l'entrevista el paper de l'organització en la difusió, la informació o el suport respecte de la implicació de les empreses en l'aplicació de mesures de responsabilitat social empresarial .

4.3.2.2 Recollida i anàlisi de la informació qualitativa

Gravades les sessions de discussió i també les entrevistes amb profunditat, es registra de la informació. Es tracta de diferenciar els fragments de discurs rellevants relacionats amb els objectius que es plantegen en el projecte inicial. Igualment, es pretén detectar els altres que durant el procés empíric han adquirit rellevància.

Una vegada identificats, es recullen de forma clara i ordenada els resultats més significatius, tant dels grups de discussió com de les entrevistes, a fi de poder facilitar la sistematització de les conclusions. Aquesta operació tracta de reunir i ordenar els conceptes i de facilitar la fase d'anàlisi dels temes centrals o estratègics identificats en el plantejament inicial de la investigació.

En aquest sentit, s'estructura una plantilla d'acord amb els àmbits temàtics que han servit de guió, tant per fer els grups de discussió com per fer les entrevistes amb profunditat, i després hi ha la fase d'anàlisi. Així, es genera un mapa conceptual dels diferents elements implicats en la percepció sobre el coneixement i el grau d'implicació en matèria de responsabilitat social empresarial de les empreses de les Balears. De la mateixa manera, s'aprofundeix cada un d'aquests, i es permet comparar opinions i agrupar i contrastar els comentaris i les idees relacionades amb cada tema.

4.3.2.3 Presentació de resultats

Per presentar els resultats qualitatius, s'opta per una estratègia descriptiva i interpretativa basada a presentar interpretacions generals seguint el guió de punts que es va utilitzar a la recollida d'informació amb la inclusió de transcripcions literals dels participants (verbatim).

A l'informe, l'elaboració d'interpretacions i de conclusions es basa a identificar dades que es repeteixen o són comunes en les intervencions de les persones participants. D'altra banda, es fonamenta en la identificació d'opinions, idees i sentiments recurrents, encara que s'expressin de diferent forma.

Així, es presenta la descripció de les idees comunes a les empreses privades d'Eivissa, Mallorca i Menorca recollides a les dinàmiques qualitatives i amb les quals es pretén donar una visió general de la percepció mostrada per l'empresariat i les empreses públiques sobre la responsabilitat social a les Illes Balears. Tot això apuntant, si és el cas, les particularitats segons la zona geogràfica i la grandària de l'empresa.

4.3.3 ENTREVISTES AMB PROFUNDITAT. PERCEPCIÓ DE L'EMPRESARIAT

Fitxa tècnica

TIPUS EMPRESSES	NUM MOSTRA	NOM	PERSONA DE CONTACTE
Públiques	5	- Mercapalma	Director Gerente
		- EMT	Jefe de RRHH
		- Fogalpa	Director Adjunto
		- GESMA	Director RRHH y Directora de Desarrollo Corporativo
		- Eitel	Responsable de RRHH
Internacionalitzades	8	- Camper	Resp. RRHH
		- Gobalia	Responsable de Selección y Desarrollo
		- Iberostar	RRHH
		- Mèlia Hoteles	Director de Acción Social
		- RU	Responsable de RRHH
		- Grupo Sempol	Responsable Prevención, Calidad y Medio Ambiente
		- CEVEX	Gerente de RRHH y Jefe de Medio Ambiente
		- Futura	Jefe de Relaciones Laborales y Admón. de Personal
>250 treb.	5	Son Amar	Encargado Financiero
		TIRME	Administrativo de RRHH
		Llabrés Feliu	Directora de RRHH
		Alcampo	Director y Directora RRHH
		Peugeot	Responsable en Administración
PIMES <50 treb.	5	TIT	Responsable de oficina
		EDA	Gerente
		Imprenta Bahía	Jefe de Dpto. Administración
		Brújula Telecom	Secretaria de Dirección
		Aquicultura Balear	Administrativo

En total, han participat a les entrevistes 23 empreses. El criteri per seleccionar-les va ser per tipus d'empresa i grandària i per ser conegudes i representatives del sector. S'han entrevistat només persones amb càrrecs representatius i decisoris. En el cas de les grans empreses i les empreses internacionalitzades, han respost a l'entrevista les persones responsables de l'àrea de recursos humans.

4.3.4 ENTREVISTES AMB PROFUNDITAT. PERCEPCIÓ DEL GRUPS D'INTERÈS

Fitxa tècnica

TIPUS EMPRESES	NUM MOSTRA	NOM	PERSONA DE CONTACTE
Associacions empresarials	6	Assoc. De Panaders y Pasteleros de Baleares	Gerente
		Associació Empresarial de la Fusta de Balears	Gerente
		Associació de Constructors de Balears	Director
		FEBT – Federació de Transports	Gerente
		FEHM – Federació Hòteleria	Presidente
		Proimta Assoc. - Inmobiliaria	Gerente
Cambres de Comerç	3	Cantra de Comerç de Mallorca	Vicesecretaria
		Cantra de Comerç de Menorca	Vicepresidente
		Cantra de Comerç de Eivissa	Presidente
Sindicats	4	UGT	Secretario de Acción Sindical
		USO	Responsable de la Ley de Igualdad
		CGT	Secretaria General
		CCOO	Secretario de Acción Sindical
Organitzacions de consumidors	2	UNAE – Consumidores y Amas de Casa	Presidenta y Vicepresidenta
		FAOJA	Presidente Baleares
Entitats relacionades amb RSC	5	Consell Econòmic i Social	Secretaria General
		REAS	Coordinador Técnico
		OESIBA	Gerente y Admón.
		GOB	Representante
		Deixalles	Director General
Mitjans de comunicació	3	Última Hora	Responsable de RR-HH
		Diario de Mallorca	Adjunto a Gerente
		- IB3	Directora RR-HH
Confederacions empresarials	2	FIVEM	Secretario y administrador
		CAEB	Responsable de medio ambiente y calidad

4.4 LA PERCEPCIÓ DEL TEIXIT EMPRESARIAL

4.4.1 Coneixements sobre responsabilitat social empresarial en les empreses

Tant en l'empresa pública, com en les petites i mitjanes empreses i les associacions empresarials que les agrupen, es té la sensació que es prenen mesures socials, però el concepte d'RSE encara resulta difós. Les mesures que es prenen en aquest sentit no s'identifiquen amb el nom de responsabilitat social empresarial, però intuïtivament sí que es reconeix que s'apliquen.

En canvi, les persones entrevistades responsables dels recursos humans d'empreses internacionalitzades i de grans empreses tenen un coneixement bastant general sobre el que implica la responsabilitat social empresarial.

La percepció de les persones participants dels grups de discussió i de les entrevistes amb profunditat coincideix amb la de la ciutadania que treballa en empreses dirigides per dones quant a la sensibilitat manifesta d'elles respecte d'aquests temes. Sembla que les dones directives són més receptives a l'hora d'aplicar mesures d'RSE en les seves empreses.

4.4.2 Grau d'implicació

A les entrevistes i als debats mantinguts es distingeix una tendència a la valoració positiva i a la sensibilització quant a l'RSE. Al mateix temps, es reivindica que aquestes mesures requereixen que siguin voluntàries i un compromís flexible a l'especificitat de cada empresa. En cada tipus d'empreses, encara hi ha desconeixement sobre les formes de fer-ho, reticència quant a les repercussions que puguin tenir i falta de claredat amb referència a la rendibilitat d'aplicar-la.

Les mesures en RSE que practiquen les empreses de les Balears, especialment les pimes, es caracteritzen per no ser planificades en una estratègia empresarial, sinó per ser mesures aïllades que cerquen, principalment, el benestar de la persona treballadora. S'apliquen de manera intuïtiva i no sistematitzada i es basen en acords entre treballadors i treballadores i l'empresariat per millorar el clima laboral.

Les empreses més grans de Mallorca se centren en un compromís amb el medi ambient; en canvi, a Eivissa i Menorca són les pimes les que se centren en aquesta qüestió.

S'observa que les empreses internacionalitzades i les grans empreses majoritàriament s'ajusten només a allò que exigeix la llei, encara que expressen disposició a aplicar més mesures de responsabilitat social empresarial. Hi ha algunes empreses que apliquen mesures d'RSE des

de fa molt temps perquè compleixen els requisits per a les certificacions de qualitat que han incorporat a l'empresa, com ara: ISO i FQM, especialment alguna empresa pública i/o les grans empreses que per llei compleixen determinades àrees de responsabilitat social.

Cal destacar que totes les persones entrevistades, a part de confirmar que a les seves empreses ja es practiquen algunes mesures d'RSE, mostren preocupació per aquest tema i veuen la necessitat d'aplicar-ne més.

4.4.3 Motivacions per a l'aplicació de mesures d'RSE

L'empresariat, independentment del tipus d'empresa, coincideix a valorar positivament l'aplicació de mesures de responsabilitat social, i al·ludeix, en alguns casos, una relació entre l'aplicació de mesures i el prestigi, la retenció del talent i la competitivitat.

Particularment a Menorca i Eivissa, l'empresariat coincideix que la societat i el mercat exigeixen mesures de responsabilitat social, especialment quant a la preservació del medi ambient, de manera que els obliguen a aplicar-les.

És interessant ressaltar que moltes empreses mitjanes que ja han aplicat mesures de responsabilitat social expressen que, segons la seva experiència, no és necessari un cost desproporcionat, sinó una conscienciació tant de la propietat/direcció com del personal.

4.4.4 Frens/obstacles per a l'aplicació de mesures d'RSE

Gairebé totes les persones entrevistades diuen que són conscients que, en major o menor mesura, hi ha frens dins la seva empresa per aplicar l'RSE. Aquests entrebancs tenen a veure amb la visió d'empresa que tenen els seus directius i la creença de la poca rendibilitat del fet d'aplicar mesures d'RSE, pensant que suposa una inversió o modificació d'hàbits de gran cost .

Les grans empreses expressen que l'aplicació de mesures d'RSE implica una labor constant que s'ha d'acompanyar d'una bona difusió, la qual implica un cost important.

Cal destacar que tant els grups de discussió com les entrevistes amb profunditat coincideixen amb l'estudi quantitatiu, ja que s'hi afirma que fonamentalment **el desconeixement i el cost són les principals barreres d'aplicació**.

Les pimes de tot l'àmbit insular coincideixen en la falta de reconeixement de l'esforç a l'hora d'aplicar mesures d'RSE, sobretot, en les empreses de les seves característiques, fet que les desmotiva i limita. Igualment, fan referència a la impossibilitat de conciliar horaris, la falta d'informació o d'orientació sobre com poder aplicar-les amb un nombre escàs de personal laboral. Particularment a Eivissa i Menorca, l'empresariat afirma que l'estacionalitat condiona l'aplicació de les mesures d'RSE per l'alt índex de rotació dels treballadors i treballadores cap a altres sectors. **Les pimes insisteixen que és necessari un grau de sensibilització de l'empresari i el reconeixement a les empreses que ja apliquen de manera efectiva les mesures.**

Segons allò que han expressat algunes empreses, la formalització pot constituir un obstacle per al desenvolupament efectiu de la responsabilitat social. Finalment, cal repetir que el grau d'implicació en RSE d'una empresa està limitat, especialment, pel desconeixement de quines són les mesures que impliquen RSE i la forma d'aplicar-les.

4.4.5 Avantatges i inconvenients de l'aplicació i la no-aplicació de l'RSE en les empreses

És interessant ressaltar, sobretot en les grans empreses, la sensació que l'aplicació mesures d'RSE significa una adaptació a la nova gestió de recursos humans i als nous temps.

Igualment, es relaciona la responsabilitat social amb el benestar dels treballadors i treballadores i es confirma que una persona motivada fa millor el seu treball.

Un altre aspecte que cal tenir en compte és que encara es percep temor a l'hora d'aplicar o d'apostar per mesures de conciliació laboral i familiar.

També s'ha de ressaltar l'opinió de les persones entrevistades quant al fet que les empreses petites són les que tenen més problemes per aplicar mesures de responsabilitat social empresarial en gairebé totes les seves àrees.

4.4.6 Opinió sobre el paper de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa a les Illes Balears

Tant les empreses públiques i privades com les associacions empresarials que les agrupen centren l'activitat o la funció que ha d'assumir la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa en dos punts fonamentals:

a) L'Administració pública ha de ser l'exemple en matèria d'RSE per a la ciutadania, tant en el seu funcionament intern com extern

b) El suport institucional és determinant per aplicar les mesures en les empreses. La majoria d'actuacions que es demanen a l'Administració pública denoten fonamentalment la necessitat que tenen tot tipus d'empreses quant a orientació, informació i formació en matèria de responsabilitat social empresarial.

4.4.7 Presa de posició de les empreses de les Balears i mesures que estan disposades a assumir en RSE

4.4.7.1 Participació dels empleats i empleades en la presa de decisions

El segon aspecte més valorat en l'anàlisi qualitativa (68,3%) és la creació de canals de comunicació per conèixer l'opinió dels treballadors i treballadores; no obstant això, en les entrevistes es percep reticència davant la dificultat en aquest sentit en empreses privades en què la presa de decisions la fa la propietat. L'opinió de l'empresariat, tant en les entrevistes com en els grups de discussió, expressa que la participació del personal tendeix a estar enfocada al seu lloc de treball i a qüestions que l'afectin directament, però no sobre decisions financeres de l'empresa, qüestió que reflecteix una idea limitada del que signifiquen les mesures del govern corporatiu amb referència a la responsabilitat social empresarial.

4.4.7.2 Mesures relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral

La conciliació laboral i familiar és una mesura entesa com a útil i beneficiosa, i totes les persones entrevistades confirmen que s'ajusten a la llei; no obstant això, es percep, tant la demanda a l'empresariat de més flexibilitat horària, com el temor per part de l'empresa petita a aplicar mesures d'RSE en aquest aspecte.

Tothom està d'acord amb la importància de conciliar, i en veu la necessitat i la demanda social; però, de la mateixa manera, és el punt en el qual més dificultat veuen tant les petites empreses com les que tenen més rotacions a la feina. Les petites empreses expressen que conciliar els suposa contractar més personal i en la majoria de casos no s'ho poden permetre.

4.4.7.3 Formació del personal. Costos disposats a assumir per a la formació contínua, la promoció i la permanència de talents

S'observa que la formació dels treballadors i les treballadores és un aspecte desenvolupat per moltes empreses, que, fins i tot, disposen de plans de formació. Es percep com un valor empresarial en gairebé totes les empreses, encara que les petites expressen que tenen menys possibilitats d'accedir a formació gratuïta, entre altres motius, perquè els nivells en els cursos són massa diferents entre els uns i els altres i això fa que siguin de poca utilitat.

4.4.7.4 Igualtat entre homes i dones

A les entrevistes amb profunditat fetes a l'empresariat sembla que ja no és un tema que es qüestioni gaire ni que inquieti a ningú. Aquesta posició coincideix amb les dades quantitatives que ens proporciona l'estudi, en què la primera mesura que pren el 78,3% de les empreses entrevistades és la d'equiparar salaris entre homes i dones. S'ha de dir que els sindicats dissenteixen en aquest punt.

4.4.7.5 Mesures per evitar la discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat

Quant a les mesures per evitar la discriminació, les persones entrevistades han dit que és necessari que s'apliquin.

Hi ha algunes empreses que reconeixen que no tenen mesures concretes en aquest aspecte, sobretot pel que fa a persones amb discapacitat.

Les normatives per a la integració de persones amb discapacitat en el món laboral han estat molt ben acollides, però encara no se sap bé com incorporar-hi aquestes persones.

4.4.7.6 Mesures de promoció de la salut laboral

Les persones entrevistades confirmen que compleixen les normatives vigents quant a prevenció de riscos laborals, però no promocionen més enllà d'això la salut laboral ni la vida sana. Són poques les empreses grans que expressen tenir una àrea específica de gestió de beneficis socials per a les persones treballadores.

4.4.7.7 Mesures d'acció social, cultural i artística que estan disposades a incorporar

Referint-se al suport per al desenvolupament local en àrees socials, culturals o artístiques, les grans empreses i multinacionals expressen que tenen una participació extraordinària en la societat amb les seves pròpies fundacions socials. Les petites empreses actuen de manera puntual i no relacionen aquesta acció amb una activitat de responsabilitat social empresarial.

4.4.7.8 Mesures relacionades amb el medi ambient

Les mesures de protecció del medi ambient també es col·loquen com les més desenvolupades i valorades per les empreses entrevistades, especialment les grans, amb l'obtenció de certificats de qualitat. S'observa que les petites empreses no tenen tendència a pensar que la seva activitat influeixi gaire en la contaminació del medi ambient, encara que reconeixen que compleixen la normativa.

4.4.7.9 Violència de gènere. Mesures que estan disposades a adoptar relatives a la salut i la seguretat

L'adopció de mesures relatives a la salut i la seguretat d'empleades víctimes de violència de gènere està considerada per les empreses entrevistades com a positiva.

S'ha de dir, però, que hi ha un gran desconeixement del tema en la majoria d'organitzacions, ja que no n'han tingut casos coneguts en les seves plantilles. No tenen protocols d'actuació ni és un aspecte valorat a l'hora de seleccionar els treballadors i treballadores.

4.5 LA PERCEPCIÓ DE LES CAMBRES DE COMERÇ DE MALLORCA, MENORCA I EIVISSA

4.5.1 Coneixements sobre responsabilitat social empresarial en les empreses

Les cambres de comerç coincideixen que el tema de responsabilitat social empresarial encara no està immers dins l'estratègia empresarial. Confirmen que la majoria de consultes a les cambres en aquest sentit són, sobretot, de medi ambient i sostenibilitat amb referència a les normatives i els terminis fixats.

Les cambres no fan una labor específica quant a promoció o sensibilització en RSE; centren la seva tasca en la formació, el foment de l'exportació i la competitivitat.

En el cas de Menorca, consideren que és la classe política la que ha de dur a terme la política activa en RSE.

4.5.2 Percepció del grau d'implicació de les empreses: frens i motivacions

La motivació creix a mesura que hi ha més implicació del personal de l'empresa. Una major fidelització dona com a conseqüència lògica tant més rendiment com una productivitat més alta. En aquest sentit, hi ha molts empresaris i empresàries que ja apliquen mesures en aquest sentit, però sense comunicar-ho formalment.

També apunten com a motivacions o avantatges: la millora de la imatge, els valors ètics i l'eficàcia en la gestió.

L'opinió, tant de la Cambra de Comerç de Menorca com de la de Mallorca, coincideix a apuntar cap al desconeixement per part de l'empresariat com a fre en l'aplicació de mesures d'RSE. Opina que si aquest sabés que, si duu a terme mesures més enllà del que exigeix la llei, això repercutiria a mitjà i llarg termini en beneficis i hi hauria més motivació i implicació.

Els frens es concentren en els costos d'implantació i de manteniment, sobretot perquè es parla d'una majoria de microempreses. Aquests costos es poden concentrar, per exemple, en el fet que el reciclatge fa que el producte final sigui menys competitiu perquè és més car.

Coincideixen a afirmar que les grans empreses i les internacionalitzades com que tenen més recursos poden aplicar més mesures de responsabilitat social i que ho fan per posicionar-se en el mercat i diferenciar-se en relació amb la imatge corporativa.

No tan sols la grandària de l'empresa repercuteix en el grau d'aplicabilitat de les mesures, sinó que també en el sector de l'hostaleria, per exemple, hi ha els problemes de l'horari i els torns.

4.5.3 Presa de posició de les empreses de les Balears i mesures que estan disposades a assumir en RSE

4.5.3.1 Participació dels empleats i empleades en la presa de decisions

Depèn de la grandària de l'empresa i de si hi ha comitès d'empresa o no; no obstant això, coincideixen a afirmar que cada dia es fa necessari en tota activitat empresarial que el personal s'impliqui, participi i sigui responsable de totes les normes mediambientals, socials i de seguretat.

4.5.3.2 Mesures relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral

El sector d'hostaleria i restauració és el que ho té més difícil pels horaris. Igualment, hi té molt a veure l'estacionalitat que viuen les Balears i el fet que hi ha una gran quantitat de petites empreses en tots els sectors.

4.5.3.3 Formació del personal. Costos disposats a assumir per a la formació contínua, la promoció i la permanència de talents

Les cambres compleixen una gran labor de promoció de la formació orientada tant a l'empresariat com a les persones treballadores.

4.5.3.4 Igualtat entre homes i dones

Es comenta que avui en dia encara hi ha menys dones empresàries que homes.

La Cambra de Comerç de Mallorca duu un programa específic de suport a la dona empresària. Comenta que el tema de la igualtat suscita poc interès entre l'empresariat; de fet, es varen proposar unes jornades sobre el tema i es varen haver d'anul·lar perquè no hi hagué resposta.

4.5.3.5 Mesures per evitar la discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat

La integració laboral de les persones immigrants amb els mateixos drets i formació de tota persona treballadora són dos exemples de no-discriminació per a les cambres.

4.5.3.6 Mesures de promoció de la salut

Les empreses s'ajusten a allò que exigeix la llei.

4.5.3.7 Mesures d'acció social, cultural i artística

En aquest aspecte, tant a Menorca com a Eivissa, l'empresariat associat a les cambres hi té un nivell alt de participació.

4.5.3.8 Mesures relacionades amb el medi ambient

En el cas de Menorca, s'apunta que en l'àmbit polític s'adreça a la protecció del medi ambient i que l'empresariat menorquí aplica mesures mediambientals impulsat més per l'imperatiu de la llei que no per la voluntat. No obstant això, tot i que es percep que la normativa exerceix una forta pressió en l'aplicació de mesures, es destaca un alt nivell de sensibilització en la societat en general quant a la preservació del medi ambient.

4.5.3.9 Violència de gènere. Mesures que estan disposades a adoptar relatives a la salut i la seguretat

Aquest tema és desconegut per a la majoria de les empreses.

4.5.4 Opinió sobre el paper de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa a les Illes Balears

És necessari que l'Administració Pública simplifiqui els procediments per complir les normatives relacionades amb RSE, per exemple, les mediambientals, ja que, com que són molestos i complicats, resten motivació a l'hora d'aplicar mesures que vagin més enllà de la llei.

Hi ha certs matisos a les diferents illes en relació amb les peticions a la Direcció General, a saber:

- A Eivissa centren les seves demandes en una formació millor i en més informació sobre RSE.

- A Mallorca assenyaless una labor, en una primera fase, de sensibilització, conscienciació i comunicació per part de l'Administració pública per poder passar a una segona fase normativa.
- Finalment, a Menorca, coincideixen amb Mallorca i opinen que la Direcció General ha de prioritzar les seves accions en la labor de conscienciar i legislar en matèria d'RSE, ja que creuen que, segons l'experiència, fins ara ha estat necessari l'imperatiu legal per assolir l'aplicació de mesures de responsabilitat social empresarial.

4.6 LES CONFEDERACIONS EMPRESARIALS

4.6.1 Coneixements o serveis sobre responsabilitat social empresarial

La Confederació d'Associacions d'Empreses de les Balears (CAEB) expressa que hi ha un servei d'atenció personalitzada a les empreses per implantar algunes de les mesures d'RSE i ressalta que el caràcter que siguin voluntàries ha de preservar-se i no ha d'arribar a ser un imperatiu legal, ja que s'han de respectar les actituds de les empreses.

L'associació de la petita i mitjana empresa a Mallorca PIMEM també fa una labor d'informació sobre RSE, principalment a través de la seva revista. Apunta que hi ha un gran desconeixement del tema i que hi ha empresaris que aplica mesures d'RSE sense donar-les a conèixer. No obstant això, expressa també que el petit i mitjà sector empresarial se satura amb tanta informació i tantes gestions per complir les noves normatives.

4.6.2 Percepció del grau d'implicació de les empreses: frens i motivacions

Les pimes no consideren l'aplicació de mesures d'RSE com una necessitat bàsica, encara que en reconeixen la importància. La protecció del medi ambient és el tema del qual es té més coneixement o al qual es dona més atenció.

El principal fre que indica la petita empresa és el nombre limitat de personal, la inversió inicial per aplicar una mesura determinada i el sistema de treball ja implantat per tradició o cultura. De totes maneres, hi ha una idea, encara no arrelada, que l'RSE implica beneficis a llarg termini, com ara menys absentisme, més eficàcia i competitivitat i millora de la imatge corporativa.

La CAEB coincideix a afirmar que aplicar l'RSE sempre implica invertir recursos humans i econòmics, i això és, ara per ara, un repte que no totes les empreses estan disposades a assumir.

4.6.3 Presa de posició de les empreses de les Balears i mesures que estan disposades a assumir en RSE

4.6.3.1 Participació dels empleats i empleades en la presa de decisions

La CAEB intenta orientar en aquest sentit, però apunten que depèn de la grandària de l'empresa i del seu pla d'actuació.

Tant la PIMEM com la CAEB coincideixen a afirmar que són les grans empreses les que estan més organitzades referent a això.

4.6.3.2 Mesures relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral

Tant la PIMEM com la CAEB reconeixen la dificultat amb la qual s'enfronta el sector de serveis per conciliar la vida familiar i laboral a causa de l'estacionalitat que es pateix a les Balears, especialment en les petites empreses.

4.6.3.3 Formació del personal. Costos disposats a assumir per a la formació contínua, la promoció i la permanència de talents

En aquest punt hi ha diferències d'opinió molt marcades entre les confederacions empresarials. La CAEB opina que en formació s'ha avançat molt, i que en implantar models de qualitat, prevenció i medi ambient és una necessitat essencial la formació de la plantilla. El volum de treballadors i treballadores que es formen actualment és important.

En canvi, la PIMEM opina que els quadres de formació segueixen essent rígids per a la petita empresa, ja que l'oferta no s'adapta a les necessitats reals. La formació està dissenyada per a l'ocupació, però no per millorar la competitivitat.

4.6.3.4 Igualtat entre homes i dones

A pesar que en les confederacions mateixes hi ha igualtat d'oportunitats, coincideixen a afirmar que en el mercat laboral balear no passa el mateix. La CAEB considera que en les empreses s'està fent un esforç en aquest sentit.

4.6.3.5 Mesures per evitar la discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat

Ambdues confederacions centren la seva opinió en la dificultat de les petites empreses per incorporar persones amb discapacitat. La CAEB, en col·laboració amb ETICENTRE, es dedica a implantar plans ètics en l'empresa que prevenen situacions de discriminació.

4.6.3.6 Mesures de promoció de la salut

La PIMEM reconeix un alt índex de sinistralitat en les petites i mitjanes empreses. Ambdues confederacions afirmen que l'empresariat fa esforços en prevenció i millora de la salut laboral.

4.6.3.7 Mesures d'acció social, cultural i artística

Afirmen que les empreses centren la seva participació en una labor de patrocini d'aquestes activitats, especialment les pimes, que patrocinen esdeveniments en els barris on duu a terme la seva activitat.

4.6.3.8 Mesures relacionades amb el medi ambient

La CAEB afirma que la legislació de medi ambient és complicada i difícil de complir, però que les empreses que per imperatiu legal han d'aplicar-les estan aportant bones pràctiques. És un dels camps en què més s'ha avançat. La PIMEM ressalta una participació en aquest aspecte en menor grau que les grans empreses.

4.6.3.9 Violència de gènere. Mesures que estan disposades a adoptar relatives a la salut i la seguretat

En empreses de la CAEB s'han acollit dones amb aquest problema i l'experiència ha estat positiva.

És un tema que no es tracta de forma explícita en les empreses.

4.6.4 Opinió sobre el paper de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa a les Illes Balears

La PIMEM centra el treball de la Direcció General en una labor d'informació i d'assessorament, però adaptada a la grandària de l'empresa.

La CAEB remarca també la informació, però separant clarament en aquesta informació les responsabilitats socials que ha de tenir una empresa i les que pertanyen exclusivament a l'Administració pública. Centra el paper de motor de l'RSE en la institució pública i no en la privada.

4.7 LA PERCEPCIÓ DELS GRUPS D'INTERÈS

4.7 LA PERCEPCIÓ DE LES ORGANITZACIONS SINDICALS

Les organitzacions sindicals coincideixen que per parlar de responsabilitat social empresarial a les Balears primer s'han de fer complir de manera improrrogable les lleis en matèria de riscos laborals, drets laborals, igualtat i integració de persones amb discapacitat, ja que, segons l'opinió sindical, no es compleixen en moltes empreses de les Balears.

Acusen la falta de personal inspector laboral a la Comunitat Autònoma.

4.7.1 Coneixements sobre responsabilitat social empresarial en les empreses

Les persones entrevistades manifesten un coneixement ampli del que és la responsabilitat social. La majoria de sindicats de les Balears expressen que el seu treball parteix de la solidaritat i el suport a la persona treballadora, fet que ja considera part d'una política de responsabilitat social. De totes maneres, qualche grup sindical vol definir més concretament les línees d'acció de l'organització respecte a la RSE. Aquestes línees d'acció les volen estudiar per sectors d'activitat econòmica.

4.7.2 Percepció del grau d'implicació de les empreses: frens i motivacions

Els sindicats avisen que l'empresariat actual està centrat a treure el màxim rendiment amb els mínims costos. Concentren l'aplicació de mesures d'RSE en les grans empreses, que ho fan amb vista al prestigi social que això comporta. Així i tot, els costos que suposa l'aplicació d'aquestes mesures són la seva principal barrera.

Hi ha veus sindicals que opinen que s'està retrocedint quant a drets laborals: *en lloc de donar drets els estan llevant*, i exigeixen més ingerència de l'Administració pública per fer complir les normatives vigents, especialment en el cas de la sinistralitat laboral.

Els sindicats coincideixen que, a més de la imatge corporativa, l'empresariat hauria de constatar que si el personal està motivat i se sent bé amb l'empresa és més productiu, i que si realment una empresa es pogués denominar com a socialment responsable això constituiria un gran avanç social.

4.7.3 Presa de posició de les empreses de les Balears i mesures que estan disposades a assumir en RSE

4.7.3.1 Participació dels empleats i empleades en la presa de decisions

Veus sindicals afirmen que la participació de les persones treballadores no és un aspecte prioritari en la relació entre l'empresariat i el personal laboral. Declaren que s'està en un mercat laboral més precari agreujat amb l'entrada de mà d'obra immigrant que accepta situacions que vulneren els drets fonamentals.

4.7.3.2 Mesures relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral

Els òrgans representatius del personal treballador creuen que una de les mesures més importants és la que permetria la conciliació de la vida familiar i laboral, però afirmen que aquest aspecte ocupa un lloc secundari per a l'empresariat, ja que contínuament s'enfronten amb aquest problema, especialment pel que fa a les dones treballadores.

Aquest és un aspecte en què clarament divergeixen les opinions de l'empresariat i de les organitzacions sindicals, ja que en l'anàlisi qualitativa observam que és un dels punts al qual més importància es dona en les empreses.

4.7.3.3 Formació del personal. Costos disposats a assumir per a la formació contínua, la promoció i la permanència de talents

La formació de les persones treballadores es delega a l'Administració pública, segons els sindicats, i cal que hi hagi més implicació de l'empresariat.

4.7.3.4 Igualtat entre homes i dones

Els sindicats pensen que queda molt per fer, ja que els sous i salaris no són iguals per a homes i dones, així com els llocs de responsabilitat són ocupats encara, majoritàriament, per homes, o bé per raons de cultura empresarial o bé per condicionaments culturals o socials del lloc de treball.

Així mateix, destaquen que hi continua havent desigualtat per a la dona a l'hora d'accedir a segons quin tipus de sectors.

Igualment, fan una reflexió interna en la qual es posa de manifest que en els convenis col·lectius els aspectes d'igualtat i de conciliació no es tenen en compte com a aspecte per dialogar al llarg de l'any entre l'empresariat i la seva plantilla.

4.7.3.5 Mesures per evitar la discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat

Els sindicats ressalten la discriminació per sexe i origen, i donen com a exemple el salari més baix que reben les dones i els homes immigrants en igualtat d'exigències laborals que el personal autòcton. S'acusa que per mantenir la feina aquest col·lectiu perd drets, fet que precaritza la feina.

4.7.3.6 Mesures de promoció de la salut laboral

Segons algunes veus sindicals, hi ha un alt grau de sinistralitat laboral a les Balears perquè no es forma, ni s'informa ni es compleix la llei, per tant, la promoció d'una vida sana entraria en segon lloc, ja que s'hauria de prioritzar el compliment de la llei mitjançant inspeccions de la feina per evitar riscos laborals. Segons els sindicats, és la llei menys complida pel món empresarial.

4.7.3.7 Mesures d'acció social, cultural i artística

Segons els sindicats, les empreses a vegades hi col·laboren, però a les Balears no hi ha cultura d'esdeveniments a les barriades. Segons veus sindicals, l'empresariat hauria de motivar la participació social des de l'organització. Els sindicats donen suport a activitats d'aquest tipus, però no és la seva activitat prioritària.

4.7.3.8 Mesures relacionades amb el medi ambient

Quant a la protecció del medi ambient, és imprescindible el control que exigeix la llei a través de l'inspector, ja que hi ha un gran nombre d'empreses que no el compleixen.

Apunta CCOO que quan han emès denúncies per temes de medi ambient han tingut resultats negatius amb alts costos.

4.7.3.9 Violència de gènere. Mesures disposades a adoptar relatives a la salut i la seguretat

Hi ha desconeixement respecte d'aquest tema, i les empreses no el tenen en compte.

Els sindicats són sensibles a aquest tema, però no fan activitats específiques amb aquest col·lectiu. Encara que es treballa més l'assetjament laboral, es dóna suport a iniciatives d'altres organitzacions en el tema de la violència de gènere.

4.7.4 Opinió sobre el paper de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa a les Illes Balears

L'opinió general dels sindicats coincideix a afirmar que l'Administració pública ha de ser la primera implicada en RSE, la que apliqui la responsabilitat social des de la seva pròpia organització, ja que, per exemple, la resolució de denúncies sobre la vulneració dels drets laborals és molt burocràtica i poc eficient.

4.8 LES ORGANITZACIONS DE PERSONES CONSUMIDORES

4.8 LA PERCEPCIÓ DE LES ORGANITZACIONS DE PERSONES CONSUMIDORES

4.8.1 Coneixements o serveis sobre responsabilitat social empresarial

Un dels pilars de la formació de la Federació d'Associacions de Consumidors (FACUA) es basa en el consum responsable i sostenible i els avantatges que aquest té. S'intenta conscienciar la societat en general, inclosos infants i joves, que el consum abusiu és un perill, tant per al medi ambient com per a l'economia familiar.

L'associació de mestresses de casa i consumidors (UNAE) també ofereix cursos en què s'inclou formació en drets del consumidor i sobre consum en general.

4.8.2 Percepció del grau d'implicació de les empreses: frens i motivacions

La FACUA incideix que els consumidors i consumidores estan començant a canviar les pautes de consum, encara que, per a la majoria de la gent, primer és el preu del producte que no les connotacions que aquest pugui tenir. S'està canviant a poc a poc.

Indiquen que comença a haver-hi un canvi dels consumidors a l'hora de consumir productes no contaminants, com, per exemple, comprar articles fets amb material ecològic o envasos reciclats.

La FACUA opina que la relació entre l'aplicació de mesures i els beneficis pot ser en aquest moment negativa, ja que suposa un cost a les empreses, encara que a la llarga pot ser un benefici, perquè, si aconsegueixen millorar els seus hàbits de consum, tant les empreses com les persones en surten guanyant. Ressalten que la societat està essent conscienciada, i això a la llarga tindrà més importància.

Opinen que, bàsicament per aquest motiu, són poques les empreses que apliquen l'RSE, i encara que les grans empreses sí que comuniquen el que fan en aquesta matèria, caldria veure si això s'aplica en el país on tenen la seva activitat internacional.

La unió de mestresses i consumidors (UNAE) expressa que els principals frens per a l'aplicació d'RSE en les empreses depenen en gran manera de la grandària, ja que si són empreses petites no poden prescindir d'un treballador o ser flexibles amb l'horari, per exemple. A més,

apunten que les petites empreses tenen molta pressió fiscal i moltes noves normatives, motiu pel qual es fa imprescindible una anàlisi de les possibilitats que tenen i de la seva capacitat per aplicar l'RSE.

En general, en les manifestacions de les organitzacions de persones consumidores es percep certa reserva davant la possibilitat que des de l'Administració pública hi hagi més pressió quant a considerar obligatòries mesures d'RSE. Segons observen aquestes organitzacions, si s'obliga els empresaris a aplicar sistemes que comportin nous costos pot desembocar en acomiadaments de personal per poder afrontar-ne el compliment.

Igualment, aquest col·lectiu pensa que les ajudes o les subvencions a les empreses per aplicar mesures d'RSE han d'estudiar-se amb cura, ja que, al final, aquestes les paga el consumidor amb l'augment d'imposts. Aquesta dinàmica encareix la vida i ofega el consumidor i el petit empresari.

4.8.3 Presa de posició de les empreses de les Balears i mesures que estan disposades a assumir en RSE

En relació amb les mesures que són aplicades a les empreses balears, les organitzacions de persones consumidores centren la seva atenció en:

- **Mesures relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral:** Coincideixen que hi ha una clara dificultat a les Balears per conciliar la vida familiar i laboral en l'empresa petita.
- **Formació del personal:** La FACUA apunta que en els plans de formació per a les persones treballadores s'hi haurien d'incloure els temes de consum responsable, reciclatge i altres mesures d'RSE.
- **Igualtat entre homes i dones:** La UNAE indica que encara hi ha llocs on l'home té un salari superior al de la dona. En altres aspectes de la igualtat, la FACUA ressalta que la labor de denúncia dels consumidors és important, per exemple, en el tema de la normalització del quadre de talles de la roba femenina.
- **Mesures relacionades amb el medi ambient:** S'expressa a les entrevistes que des de fa molt de temps hi ha una labor contínua d'organització d'aquest tipus d'accions per canviar hàbits i formar en sostenibilitat.

4.8.4 Opinió sobre el paper de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa a les Illes Balears

Hi ha una discrepància en l'opinió d'aquestes organitzacions quant al paper de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa. Mentre que la FACUA apunta que hi hauria d'haver una normativa amb mínims, que s'hauria d'incentivar el compliment total de les normatives vigents i que la creació d'una direcció general pot servir com a exemple a la societat en general, la UNAE remarca que el caràcter de voluntàries per a les empreses ha de preservar-se en matèria d'RSE, sobretot per no agregar més normatives difícils de complir per la petita empresa, i que, precisament, la creació d'una nova direcció general implica més diversificació de serveis des de l'Administració i augment de despeses. Enfront això, la UNAE proposa aplicar l'RSE de manera transversal en totes les direccions del Govern.

Ambdues organitzacions coincideixen a destacar el caràcter formatiu, de difusió, d'orientació i de sensibilització de l'Administració pública en matèria d'RSE. També indiquen el suport i la incentivació que necessiten especialment les empreses petites.

4.9 LES ORGANITZACIONS D'ECONOMIA SOCIAL

4.9 LA PERCEPCIÓ DE LES ORGANITZACIONS D'ECONOMIA SOCIAL

4.9.1 Coneixements i serveis sobre responsabilitat social empresarial

Hi ha una trajectòria de molts d'anys de sensibilització en RSE en diverses organitzacions civils, com és el Centre REAS, la Fundació Deixalles i el CESIBA, que centren la seva activitat en l'economia social, i ETICENTRE, que emmarca la seva activitat en l'assessorament a les empreses en matèria de codis ètics i RSE. Aquestes organitzacions representants d'amplis sectors de la població reivindiquen el seu treball de *formigueta* i demanen suport de l'Administració pública en la seva tasca.

Un nombre important d'organitzacions civils coincideixen amb l'empresariat participant en aquest estudi a reivindicar que les empreses apliquin voluntàriament les mesures de responsabilitat social per sobre de l'obligatorietat, ja que suposaria desvirtuar el concepte i la dinàmica que l'RSE implica, és a dir, més, que no en l'obligació, veuen més futur a motivar les empreses i la ciutadania amb la idea que l'aplicació de la responsabilitat social és un camí de canvi cap a una millor qualitat de vida per a tota la societat.

4.9.2 Percepció del grau d'implicació de les empreses: frens i motivacions

Les organitzacions de la societat civil participant en l'estudi opinen que la responsabilitat social empresarial és una tendència internacional i actual, igualment ho veuen com un plantejament de futur. La societat exigeix cada vegada més acció quant a temes com la preservació del medi ambient i els aspectes socials, pel fet que necessàriament obliga les empreses a adaptar-se a aquestes exigències.

Apunten que a curt termini l'empresariat balear no veu que sigui avantatjós per a l'empresa, encara que sí que es pugui notar en la productivitat a mitjà o llarg termini. Consideren que l'RSE és un valor intangible per a l'empresa que hi afegeix valor. No obstant això, tenen una visió optimista respecte de la implicació de l'empresariat. Consideren que el grau de participació de les empreses és bastant elevat, ja que hi ha empresaris que demostren que s'hi involucren i acudeixen per iniciativa pròpia a interessar-se per l'RSE.

Encara que la manera tradicional de gestionar les empreses a les Balears i el desconeixement d'aquestes sobre el tipus de mesures que cadascuna podria aplicar és el que consideren les organitzacions d'economia social entrevistades com el problema primordial, comenten també

que són les pimes les que troben més dificultats a l'hora d'aplicar mesures d'RSE i centren els obstacles en els costos que suposa aplicar-les quan la plantilla és petita i les normatives burocràtiques els fan més difícil qualsevol avanç en aquest sentit.

La motivació primordial per aplicar mesures d'RSE la troben en la relació que estableixen entre la satisfacció de la persona treballadora i un nivell de productivitat major, i la certesa que manifesten que en un futur pròxim, en igualtat de condicions econòmiques, les persones triaran treballar en una empresa que apliqui mesures d'RSE. Pel que fa al fet de no aplicar aquestes mesures, implica una obsolescència de l'organització empresarial.

4.9.3 Presa de posició de les empreses de les Balears i mesures que estan disposades a assumir en RSE

Quant a les mesures que són aplicades en l'empresa balear, les organitzacions civils centren la seva opinió en els aspectes següents.

4.9.3.1 Participació dels empleats i empleades en la presa de decisions

Opinen que és un aspecte que encara no s'està aplicant en les empreses i creuen necessari que les persones treballadores participin de manera activa i democràtica en l'empresa sense risc a perdre els seus llocs de treball si reivindiquen drets laborals.

4.9.3.2 Mesures relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral

Coincideixen que hi ha una dificultat clara per conciliar la vida familiar i laboral quan es parla d'una cadena de producció.

4.9.3.3 Igualtat entre homes i dones

Hi continua havent diferències en els salaris i en la participació de la dona en sectors econòmics.

4.9.3.4 Mesures per evitar la discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat

El CESIBA assenyala sobre aquest aspecte que hi ha una millora en la integració de persones amb discapacitat, ja que hi ha més mitjans per possibilitar-ne la integració, però ETICENTRE en dissenteix en apuntar que a les empreses petites, que són una majoria, se'ls dificulta la contractació de persones d'aquest col·lectiu.

4.9.3.5 Mesures de promoció de la salut

Hi ha divergències entre les organitzacions pel que fa al grau de sensibilització o d'implicació de les empreses de les Balears en matèria de salut, només ETICENTRE opina que es comencen a notar en el món empresarial els avanços en aquest sentit.

4.9.3.6 Mesures relacionades amb el medi ambient

Aquestes són les mesures que està més interessat a aplicar l'empresariat. És el tema respecte del qual hi ha més sensibilització, segons les organitzacions civils entrevistades.

4.9.4 Opinió sobre el paper de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa a les Illes Balears

La demanda de les organitzacions civils participants en l'estudi se centra en els punts següents:

1. La motivació des de l'Administració Pública a l'hora d'aplicar l'RSE de forma pro activa i no per obligació.
2. La labor de difusió d'informació en matèria d'RSE
3. El reconeixement a les empreses que duguin a terme mesures de responsabilitat social i, especialment, el suport institucional a totes les organitzacions que sensibilitzen, orienten, formen i donen suport a les empreses en matèria d'RSE

4.10 LES ORGANITZACIONS MEDIAMBIENTALS

4.10 ORGANITZACIONS MEDIAMBIENTALS

4.10.1 Coneixements sobre responsabilitat social empresarial

L'opinió se centra en la percepció que per a l'empresariat l'aplicació de la responsabilitat social pot convertir-se únicament en un expedient per complir, una acreditació que contribueixi a la seva imatge corporativa o al màrqueting i un valor afegit al producte en venda sense que en realitat es duguin a terme les mesures de responsabilitat social o que es mantingui en el temps.

4.10.2 Percepció del grau d'implicació de les empreses: frens i motivacions

El principal fre a l'hora d'aplicar mesures d'RSE, d'acord amb l'experiència en matèria de medi ambient que tenen les organitzacions, és que l'empresariat no veu a curt termini, sinó a mitjà i llarg termini, els efectes de l'aplicació d'aquestes mesures tant en el caire econòmic, com social i estratègic.

El grau d'implicació de les empreses de les Balears en aquest tema el perceben en un nivell molt baix, no tan sols per la percepció que té l'empresariat que ser responsable socialment comporta una inversió important, sinó pel desconeixement que hi ha de les bones pràctiques empresarials, fet que es ve donat per la poca difusió cap a la societat d'aquestes mesures a les Illes.

Opinen que la seva experiència ha demostrat que, per a l'empresariat, reduir l'impacte mediambiental de la seva activitat econòmica implica temps, i en ocasions canvi d'inversions que per a l'empresari no repercuteix en el producte, sinó que fins i tot l'encareix. Implica també un canvi en el sistema de producció de l'empresa que pot ser que l'empresari no vulgui assumir.

En conseqüència, la motivació que pugui sentir l'empresariat a l'hora d'aplicar mesures d'RSE es fonamenta en els beneficis econòmics a curt termini que es puguin obtenir i en la bona imatge corporativa que en resulti. De fet, segons la seva experiència mediambiental, la imatge corporativa ha estat un factor important en el desenvolupament de polítiques mediambientals dins les empreses. La creació de fundacions en empreses quan no estan obligades a això és un exemple del valor afegit i de l'efecte de màrqueting que els serveix per vendre el seu producte i establir confiança i fidelitat en les persones consumidores.

L'opinió d'organitzacions mediambientals, tant de Menorca com de Mallorca, apunta que és necessària una estratègia contínua i important de sensibilització social en els temes de responsabilitat social, ja que, per exemple, en el cas del consum responsable, torna a creure que la persona consumidora, si no té una forta convicció o sensibilització sobre l'impacte del que consumeix en el medi ambient, prefereix consumir un producte més barat que complir les condicions de sostenibilitat.

4.10.3 Presa de posició de les empreses de les Balears i mesures que estan disposades a assumir en RSE

4.10.3.1 Participació dels empleats i empleades en la presa de decisions

Es percep un nivell molt baix de participació dels treballadors i treballadores en les empreses.

4.10.3.2 Mesures relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral

Aquest és un aspecte que veu difícil implantar a causa del grau d'estacionalitat a les Balears i els costos que això implica per a l'empresariat. Només es percep en les empreses de les Balears algun grau de flexibilitat horària.

4.10.3.3 Igualtat entre homes i dones

Opinen que, tot i que en l'equiparació de sous entre homes i dones hi ha hagut un avanç, encara hi ha una gran desigualtat en l'ocupació de llocs de direcció i en la participació de dones en determinats sectors. Assenyalen que l'empresariat, a causa dels costos i de la dinàmica del treball en alguns casos, prefereix disposar de personal masculí i no haver d'assumir la maternitat de la dona.

4.10.3.4 Mesures per evitar la discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat

La veu mediambiental opina que la gestió de la diversitat no és encara una estratègia empresarial. De totes maneres, reconeix una major sensibilització empresarial cap al col·lectiu de discapacitats.

4.10.3.5 Mesures relacionades amb el medi ambient

L'experiència els indica que, quant a les mesures mediambientals que pren una empresa com a responsabilitat social i no com a allò que exigeix la llei, depèn molt de la immediatesa dels resultats; per exemple, si apliquen mesures d'eficiència energètica en el moment que fan la inversió, per petita que sigui, al cap d'un any ja s'adonen que la factura ha baixat i que han amortitzat la petita inversió que han pogut fer. Així, els resultats els tenen immediats, però si aquests és veuen en cinc anys no els interessa.

Consideren que la RSE és una feina de formigueta perquè a la llarga canviï la dinàmica de funcionament de l'empresa i pugui repercutir en el producte, i això l'empresariat encara no ho percep així.

Hi ha sensibilització respecte del tema mediambiental, però més pel màrqueting empresarial que per la consciència de desenvolupament sostenible.

4.10.4 Opinió sobre el paper de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa a les Illes Balears

La veu mediambiental concreta el paper de l'Administració pública en el de promotora de la consciència en l'àmbit social i empresarial, és a dir, la labor de difusió i d'informació de com i per a què ser socialment responsables arriba a tots i totes d'una manera més efectiva i global que la labor individual d'organitzacions o empreses. Això exigeix una tasca mancomunada entre l'Administració local, l'autonòmica i les organitzacions empresarials i de la societat en general.

4.11 ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ

4.11 ELS MITJANS DE COMUNICACIÓ

4.11.1 Coneixements sobre responsabilitat social empresarial

Els mitjans de comunicació entrevistats, premsa i televisió, reconeixen la importància que té la responsabilitat social empresarial en la societat actualment, però a més reconeixen la poca implicació que ells mateixos tenen en aquest tema, sobretot quant a la labor de difusió i de donar informació.

Els mitjans centren l'aplicabilitat de mesures de les seves pròpies empreses primordialment en la preservació del medi ambient en els temes de recollida de residus i reciclatge.

4.11.2 Percepció del grau d'implicació de les empreses: frens i motivacions

L'opinió dels mitjans sobre els principals frens de l'empresariat a l'hora d'aplicar mesures de responsabilitat social empresarial en les pròpies empreses tenen a veure amb dos aspectes:

- La repercussió econòmica que té l'aplicació d'aquestes mesures en el compte de resultats de l'empresa, és a dir, que suposi no minvar la productivitat pels beneficis socials i laborals que s'apliquin.
- El desconeixement de com fer-ho i la cultura empresarial balear tradicional. En relació amb les motivacions, els mitjans indiquen que allò fonamental per aplicar mesures de caire intern és la retenció del talent i la major productivitat i, pel que fa a les de caire extern, com a mitjans de comunicació, haurien d'anar juntament amb allò que exigeix la societat. Consideren que la responsabilitat social ja comença a ser tinguda en compte en el mercat, almenys en les grans empreses.

4.11.3 Presa de posició de les empreses de les Balears i mesures que estan disposades a assumir en RSE

Pel que fa a les mesures que són aplicades en l'empresa balear, les organitzacions civils centren la seva opinió en els aspectes següents.

4.11.3.1 Participació dels empleats i empleades en la presa de decisions

Els mitjans destaquen en aquest aspecte la falta de canals de comunicació interns.

4.11.3.2 Mesures relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral

Entre els mitjans entrevistats hi ha certa discrepància en aquest aspecte, ja que, mentre que els uns afirmen que continua essent molt difícil la conciliació de la vida personal i laboral en el sector, els altres comenten que gràcies a les innovacions tecnològiques en el sector s'han pogut reduir jornades i oferir horaris més flexibles.

4.11.3.3 Igualtat entre homes i dones

Tots els mitjans ressalten que en el seu sector hi ha igualtat quant a la participació, els sous i els llocs de treball tant per a homes com per a dones.

4.11.3.4 Mesures per evitar la discriminació per sexe, edat, origen i discapacitat

En aquest tema, centren la seva opinió i coincideixen en el suport que donen a persones amb discapacitat en el sector, amb empleades i empleats que actualment treballen per als mitjans.

4.11.3.5 Mesures relacionades amb el medi ambient

La preservació del medi ambient és un tema en el qual tots els mitjans coincideixen que s'està fent un esforç des de les empreses mediàtiques, no tan sols perquè la llei ho exigeix així sinó per la consciència de la plantilla i l'empresariat.

4.11.4 Opinió sobre el paper de la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa a les Illes Balears

Els mitjans remarquen tres condicions:

- La difusió i la sensibilització dels beneficis d'aplicar l'RSE per sobre de l'exigència o l'imperatiu legal aplicat a l'empresariat.
- El reconeixement i el suport a les empreses que apliquen mesures de responsabilitat social empresarial.
- El treball important en el conjunt de mitjans de comunicació i l'Administració pública en la difusió i la formació a la ciutadania respecte de l'RSE.

5. CONCLUSIONS GENERALS DE L'ESTUDI

5. Conclusions generals de l'estudi

DESCONEIXEMENT DEL CONCEPTE, PERÒ APLICACIÓ INTUÏTIVA

Desconeixement del concepte d'RSE, però aplicació intuïtiva

- El grau de coneixement que es té del concepte d'RSE varia segons el col·lectiu analitzat. Així, entre la població el 10% l'identifica; entre l'empresariat el percentatge s'incrementa fins al 30%; mentre que en els comitès d'empresa de grans entitats el percentatge arriba al 64%. Els delegats i les delegades sindicals tenen un coneixement ampli del que implica l'RSE.

	Població	Empresariat	Comitès d'empresa
Coneixement	10%	30%	64%
Desconeixement	89%	67%	36%
No ho sap / no contesta	1%	3%	0%

- Pràcticament totes les persones que han participat en l'estudi han mostrat una gran receptivitat pel que fa a aquest tema i valoren positivament la creació de la nova Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa i el fet que es demani quines necessitats i quines expectatives té la ciutadania i l'empresariat en matèria d'RSE.

GRANS EMPRESES ► MÉS CONEIXEMENT I TENDÈNCIA NOMÉS A APLICAR LES MESURES QUE EXIGEIX LA LLEI

- Les grans empreses són les que tenen més coneixement del concepte d'RSE i de les mesures internes que poden adoptar, ja que disposen d'un departament de recursos humans i de comitès d'empresa que ja dialoguen en aquest sentit. No obstant això, s'observa la tendència a desenvolupar accions socials i de patrocini puntuals, mentre que en la resta d'aspectes només s'aplica allò que exigeix la llei.

PETITES EMPRESES ► MÉS DIFICULTAT PER APLICAR MESURES D'RSE

- S'observa molta dificultat per a les pimes a l'hora d'aplicar mesures de responsabilitat social, especialment en matèria de conciliació.

5. Conclusions generals de l'estudi

- Desconeixement de la possibilitat d'adoptar mesures col·lectives d'RSE acordades per una agrupació d'empreses del mateix sector.
- Els resultats obtinguts en l'estudi també reflecteixen el gran desconeixement que té l'empresariat de les petites i mitjanes empreses sobre quines són les mesures que tenen a veure amb l'RSE i els procediments per aplicar-les. No obstant això, manifesten també la disposició a aplicar mesures si disposen de l'orientació necessària.

EMPRESSES PÚBLIQUES

- Les empreses públiques tenen voluntat d'aplicar l'RSE malgrat que manifestin les dificultats en un doble vessant: el desconeixement de l'RSE, concepte que consideren difús, i l'ús d'eines de gestió simples que no comportin haver d'afegir més tasques burocràtiques.

EMPRESSES INTERNACIONALITZADES

- Les empreses internacionalitzades són les que més apliquen mesures de responsabilitat social, bàsicament centrades en l'acció social i el patrocini; la majoria compleixen els requisits de les certificacions ISO i EFQM.
- Aquestes empreses tenen interès a desenvolupar accions per a la comunitat local on estan establertes.
- Aquestes empreses manifesten que l'RSE implica un procés, una tasca constant que ha d'anar acompanyada d'una bona difusió.

LES EMPRESSES DIRIGIDES PER DONES I PERSONES MENORS DE QUARANTA ANYS SÓN MÉS SENSIBLES I MOSTREN UN GRAU D'IMPLICACIÓ MÉS ELEVAT

- Les empreses dirigides per dones i aquelles els màxims responsables de les quals són persones de menys de quaranta anys són les més receptives i sensibles; per tant, són les que més apliquen mesures d'RSE.
- Les empreses dirigides per dones són les que inclouen més dones dins la plantilla. Entre les dirigides per homes hi ha una gran descompensació en aquest sentit.

5. Conclusions generals de l'estudi

Percepció de manca de reconeixement en els esforços que fa l'empresariat per aplicar l'RSE

- L'empresariat reivindica el caràcter voluntari en l'aplicació de l'RSE. Rebutja que s'imposi una normativa sobre RSE i defensa un model en què s'incentivi i es reconegui l'esforç d'aplicar aquest tipus de mesures.
- Fins al moment, l'empresariat expressa la manca de reconeixement de les iniciatives pròpies que han pres en matèria d'RSE, fet que comporta una certa manca de motivació per continuar aplicant mesures.

Falta d'informació i d'orientació en matèria d'RSE

- L'empresariat argumenta que els principals frens que té per aplicar mesures d'RSE són la manca d'informació i els elevats costos que creu que comporta aplicar-les. Són les petites empreses les que més insisteixen en aquest aspecte.
- Hi ha un gran desconeixement sobre la manera com gestionar l'RSE. Fa falta que es facilitin a l'empresariat eines de gestió i centres d'informació que puguin servir tant a empresaris i empresàries com a les persones treballadores com a referent i punt de partida i com a lloc de consulta. Sens dubte, el desconeixement genera reticències.

Principals motivacions: el prestigi i la retenció del talent

- Els empresaris i les empresàries que apliquen mesures d'RSE reconeixen que ho fan perquè això els implica una millora de la imatge i els atorga prestigi; a més, expressen que a mitjà i a llarg termini pot suposar una productivitat més elevada pel fet de tenir els seus treballadors i treballadores satisfets. L'empresariat utilitza les mesures d'RSE com a eina per retenir i fidelitzar els treballadors i les treballadores.

Sensibilitat i disposició a assumir mesures de responsabilitat social

- Al llarg de tot l'estudi, totes les empreses que hi han participat mostren una gran disposició a aplicar tot tipus de mesures de responsabilitat social empresarial i consideren important el desenvolupament de polítiques coherents en aquest sentit.
- Gairebé tota la ciutadania considera que és important que les empreses adoptin mesures d'RSE. Així, el 62,7% opina que és molt important.

5. Conclusions generals de l'estudi

- Els sindicats discrepen quant a la sensibilitat en l'empresariat balear sobre responsabilitat social, ja que no compleixen les lleis bàsiques. Posen de manifest que és improrrogable la fiscalització per les autoritats quant al compliment de les exigències legals sobre prevenció de riscos laborals, drets laborals, igualtat entre homes i dones i integració de persones amb discapacitat.

Manca de coincidència entre prioritats de la ciutadania i comitès d'empresa i les mesures aplicades per l'empresariat

- No hi ha coincidència entre la principal demanda que fa la ciutadania i els comitès d'empresa i les mesures aplicades per l'empresariat. Mentre que els primers voldrien que es prioritzés la conciliació de la vida familiar i laboral, les mesures que més s'apliquen a les empreses són les que tenen a veure amb el tema de la formació i es deixa la conciliació en cinquena posició entre les prioritats de l'empresariat.

Consum responsable

- Les persones consumidores manifesten la seva predisposició a consumir productes o serveis d'empreses socialment responsables, però els manca informació de quines empreses o entitats compleixen aquests requisits. En aquest sentit, la ciutadania com a consumidora proposa crear un directori de les empreses socialment responsables.
- Les organitzacions de persones consumidores, quan promouen el consum responsable, constaten que l'RSE encara no ha arrelat a les Balears i, per tant, hi ha dificultats a l'hora de discernir les empreses que són socialment responsables de les que només utilitzen l'RSE per fer publicitat.

Les organitzacions de la societat civil perceben l'RSE com un valor per aconseguir i no un expedient per omplir

- Hi ha una trajectòria de molts anys de sensibilització en RSE de diverses organitzacions en la societat balear, tant pel que fa a l'economia social com pel que es refereix a la sensibilització sobre la responsabilitat social. Aquestes organitzacions representants d'amplis sectors de la població reivindiquen el seu treball constant i demanen suport a la seva labor des de l'Administració pública.

5. Conclusions generals de l'estudi

- Encara que el desconeixement de les empreses sobre el tipus de mesures que cadascuna podria aplicar és el que consideren el problema primordial, reconeixen que són les pimes les que troben més dificultats per aplicar mesures d'RSE, de manera que centren els obstacles en els costos i les normatives burocràtiques que els fan més difícil qualsevol avanç.
- Les associacions de defensa del medi ambient constaten la dificultat d'arrelar mesures d'RSE si les empreses volen que l'RSE sigui rendible a curt termini, ja que les mesures mediambientals tenen resultats a mitjà i a llarg termini.

Mitjans de comunicació, desconeixement de l'RSE i dificultats per difondre notícies relacionades amb l'RSE

- Els mitjans de comunicació entrevistats —premsa i televisió— segueixen la tendència que marca tot l'estudi quant al desconeixement del tema i la necessitat de tenir més coneixement sobre RSE.
- Reconeixen que com a empreses poden aplicar mesures d'RSE, sobretot les que s'adrecen a la preservació del medi ambient, al reciclatge i a l'estalvi d'energia.
- Malgrat que reconeguin la important labor de difusió, informació i formació que tenen vers la societat en aquest tema, manifesten la dificultat que presenta l'RSE per ser notícia —tal volta perquè és un concepte nou i desconegut per a una bona part de la ciutadania.

5. Conclusions generals de l'estudi

RESUM DE LES PRINCIPALS DEMANDES A LA DIRECCIÓ GENERAL DE RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

Principals demandes	Ciutadania	Comitès sindicats	Empreses	Organitzacions Empresarials	Organitzacions de persones consumidores	Altres grups d'interès
Promoció de la igualtat d'oportunitats	3					
Promoció de la no-discriminació per qualsevol causa	3	1				
Promoció del respecte al medi ambient	1					
Promoció de la conciliació de la vida familiar i laboral	2	1				
Promoció de la formació de persones treballadores	3	2				
Promoció de la seguretat i la salut laboral		3				
Informació, formació i assessorament personalitzat a l'empresa			2	2	1	2
Simplificació dels procediments per complir les mesures d'RSE				1		
Reconeixement a les empreses que apliquin mesures d'RSE			3	2	3	3
Suport institucional a organitzacions que fomentin l'RSE			3		3	
Suport i incentivació de les petites empreses					2	
Suport a les empreses per mitjà de subvencions i de beneficis fiscals			1			
Difusió i sensibilització dels beneficis d'aplicar l'RSE per sobre de l'exigència o l'imperatiu legal a l'empresariat				3		1
Difusió i formació a la ciutadania sobre RSE, juntament amb els mitjans de comunicació				3		3
Facilitació de l'intercanvi d'experiències i suport entre empreses amb característiques similars en l'aplicació de mesures d'RSE			3			

La lectura horitzontal del gràfic permet visualitzar la prioritat (1, 2, 3) de les mesures, mentre que la lectura vertical ens dona la mateixa informació per col·lectius. En última instància, es pot distingir en la taula l'ordre de preferència d'1 a 3 de les mesures —s'adjudica el nombre 1 a la mesura més valorada.

La responsabilitat social empresarial a les Illes Balears

ANNEXOS Models de qüestionaris

Direcció General de Responsabilitat Social
Corporativa
JULIOL DEL 2008

GUIÓN ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSE) PARA EMPRESAS Y COMITÉS DE EMPRESA

Entrevistador: _____ Fecha: _____

EMPRESA:

SECTOR:

NUM. TRABAJADORES: _____ ISLA: _____

CARGO DENTRO DE LA EMPRESA:

Buenos días. Para empezar le explicaré un poco por qué estamos hoy aquí y cuál es el objetivo de esta entrevista. Mi nombre es , trabajo para TEIS, una consultora en recursos humanos a la que la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa (RSC), que pertenece a la Conselleria de Treball i Formació ha encargado un estudio sobre la RSE. Este es un estudio muy amplio que pretende recoger la opinión tanto de empresarios de todos los sectores, como de población general como de entidades como sindicatos, asociaciones de consumidores, confederaciones empresariales, etc... para saber hasta qué punto se conoce en las Illes Balears la RSE y el posicionamiento de la sociedad balear al respecto.

MODELS DE QÜESTIONARIS

INFORMACIÓN PARA EL ENTREVISTADOR/A, NO LEER AL ENTREVISTADO/A: TODO LO QUE APARECE EN GRIS ES SÓLO UNA AYUDA PARA EL/LA ENTREVISTADOR/A NUNCA SE LEE AL ENTREVISTADO. Ejemplo: La RSE es una manera de gestionar las empresas, que además de preocuparse por obtener beneficios, también se preocupa por el bienestar de su personal y de la sociedad. Es decir, se preocupa para que los trabajadores puedan conciliar vida familiar y laboral, adopta medidas para evitar desigualdades entre sus trabajadores, se preocupa por el respeto al medioambiente, etc...

PARA EL CASO DE LAS ORGANIZACIONES RELACIONADAS CON RSE O GRUPOS DE INTERÉS, LAS PREGUNTAS SE ADAPTAN A LA LABOR DE DIFUSIÓN, FORMACIÓN O IMPLICACIÓN QUE LA ENTIDAD TENGA CON RESPECTO A LA RSE. SE INDAGA SOBRE LA PERCEPCIÓN QUE TIENE ESA ENTIDAD CON RESPECTO A LO QUE SUCEDE EN LAS EMPRESAS DE BALEARES.

Si le parece bien, empezaremos esta entrevista...

1. ¿Con qué identifica usted la RSE? ¿Sabe usted lo que es? ¿Qué me podría decir del concepto de RSE?
2. ¿Qué opinión le merece esta “nueva” manera de gestionar las empresas? ¿Qué ventajas ve usted en la aplicación de la RSE desde el punto de vista empresarial? ¿Qué relación cree que existe entre “empresa socialmente responsable” y productividad: positiva o negativa? ¿Por qué?
3. ¿Hasta qué punto en su empresa se aplican en la actualidad medidas de RSE? ¿Cuáles? **ENTREVISTADOR/A: Recordar al entrevistado, si consideráis oportuno, cuáles son los puntos que integran la RSE: Participación de los empleados en la toma de decisiones, conciliación de vida familiar y laboral, formación del personal, igualdad entre hombres y mujeres, evitar la discriminación por razón de sexo, edad, origen, discapacidad, contribuir al desarrollo local, promocionar la salud laboral y la prevención de los riesgos laborales, protección del medio ambiente, ...**

MODELS DE QÜESTIONARIS

4. ¿Cuáles cree usted que son los principales factores que frenan a los empresarios a aplicar medidas de RSE? ENTREVISTADOR/A: ejemplos: elevados costes empresariales, falta de tiempo para la implantación de nuevas medidas, actitud negativa de la plantilla, falta de información de cómo hacerlo, falta de apoyo institucional, etc...
5. ENTREVISTADOR/A: hacer esta pregunta a los que NO aplican medidas de RSE. ¿En su caso particular, por qué no aplica medidas de RSE?
6. ¿Y cuáles considera que son las principales motivaciones de aplicar la RSE? ENTREVISTADOR/A: ejemplos: fidelidad de la plantilla, aumento de la productividad, efecto reclamo para otros trabajadores, prestigio de la empresa, ...
7. ENTREVISTADOR/A: hacer esta pregunta a los que SÍ aplican medidas de RSE. ¿En su caso particular, qué le motivó a aplicar medidas de RSE?
8. ¿Qué ventajas cree usted que aporta a una empresa la aplicación de medidas de RSE? ENTREVISTADOR/A: fidelidad de la plantilla, aumento de la productividad, efecto reclamo para otros trabajadores, prestigio de la empresa, ...
9. ¿Qué inconvenientes o problemas cree usted que se crean en una empresa por la aplicación de medidas de RSE? ENTREVISTADOR/A: envidias entre empleados por la adopción de medidas personalizadas. Por ejemplo que algunos empleados tengan jornada reducida y otros no, que el hecho de aplicar medidas de RSE genere quejas ya que supone una nueva manera de trabajar (reciclar papel, consumir menos electricidad, mejorar la comunicación interna, crear unos protocolos de actuación...
10. ¿Qué ventajas cree usted que aporta a una empresa la NO aplicación de medidas de RSE? ENTREVISTADOR/A: menos complicaciones a la hora de realizar el trabajo ya que se sigue el sistema establecido, no se generan conflictos entre empleados, ya tenemos suficientes problemas para que la empresa tenga beneficios como para tener que mirar otras cosas, no es necesario tener una plantilla tan amplia...
11. ¿Qué inconvenientes o problemas cree usted que se crean en una empresa por la NO aplicación de medidas de RSE? ENTREVISTADOR/A: fuga de talentos, pérdida de competitividad, etc...

MODELS DE QÜESTIONARIS

12. Ahora repasaremos los puntos más importantes que integran la RSE. Por favor para cada uno de ellos, dígame, ¿qué le parece que formen parte de la gestión de la empresa y qué medidas estaría dispuesto a aplicar en cada uno de ellos?

	Posicionamiento BIEN/MAL, ÚTIL/INÚTIL, ADECUADO, IMPROCEDENTE ¿Porqué?	Medidas dispuestos a asumir
A- Participación de los empleados en la toma de decisiones		
B- Medidas relacionadas con la conciliación de vida familiar y laboral		
C- Formación del personal. Costes dispuestos asumir para ofrecer formación continua, promoción y retención de talentos		
D- Igualdad entre hombres y mujeres		
E- Medidas para evitar la discriminación por sexo, edad, origen y discapacidad		
F- Promoción de salud laboral i prevención de riesgos laborales		
G- Acción social, cultural y artística		
H- Medio ambiente		

MODELS DE QÜESTIONARIS

I- Violencia de género. Medidas dispuestos a adoptar relativas a la salud i seguridad de las empleadas víctimas de esta violencia		
---	--	--

13. ¿Qué papel cree usted que tiene que adoptar la administración pública (Govern Balear) en materia de RSE? **ENTREVISTADOR/A: promotor, impulsor, dar ayudas a los empresarios para poder afrontar la adopción de medidas de RSE, ...**

14. Para terminar, ¿usted conoce o conocía antes de esta entrevista la existencia de la Dirección General de RSE?

Sí → ¿Cómo la conoció? _____

No

15. ¿Cómo valora la creación de esta Dirección General? **ENTREVISTADOR/A: muy necesario, indiferente, inútil, ...**

16. ¿Por qué?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Despedida cordial, información sobre el estudio y nuestros datos de contacto para cualquier aclaración o duda posterior.

MODELS DE QÜESTIONARIS

Núm. de qüestionari: _____

Entrevistador: _____ Codi de l'entrevistador: _____
Data de realització de l'enquesta: _____ Hora de realització: _____

Hola, bon dia. Som en/na _____ i telefon de part de la Conselleria de Treball. Estam fent un estudi sobre la responsabilitat social de les empreses de les Illes Balears i voldríem fer-li unes preguntes com a ciutadà /ana sobre aquest tema. Estarem aproximadament uns 5 minuts. **Aquesta enquesta és totalment anònima i la informació que se n'extregui serà tractada estadísticament, mai personalment.** Agraïm per avançat la seva participació!

P1. Sexe

Home	<input type="checkbox"/>	1	(1)
Dona	<input type="checkbox"/>	2	

P2. Edat

(2)

P3. Quin és el seu lloc de residència?

(Marca 1 sola resposta)

Palma	<input type="checkbox"/>	1	(3)
Resta de Mallorca	<input type="checkbox"/>	2	
Menorca	<input type="checkbox"/>	3	
Eivissa	<input type="checkbox"/>	4	
Formentera	<input type="checkbox"/>	5	
Ns/Nc	<input type="checkbox"/>	99	

P4. En quines de les situacions següents es troba vostè actualment?

MODELS DE QÜESTIONARIS

(Multiresposta)

Treballa	1	(4)
Atur	2	
Estudia	3	
Jubilat/pensionista	4	
Feines de la casa	5	
(NO LLEGIR) Ns/Nc	99	

A LES PERSONES ATURADES, JUBILADES I MESTRESSES DE CASA

P5. Havia treballat abans?

Sí	1	(5)
No	2	

A TOTHOM

P6. Dels aspectes següents quins són els que vostè valora més en una empresa?

(Multiresposta, màxim 3 respostes)

Que el personal participi en la presa de decisions i es tingui en compte la seva opinió	1	(6)
Que faciliti la conciliació de la vida familiar i laboral	2	
Que faciliti la formació dels treballadors i treballadores	3	
Que no discrimini per sexe, edat, origen, discapacitat	4	
Que vetlli per la salut laboral	5	
Que contribueixi al desenvolupament de la comunitat local	6	
Que sigui respectuosa amb el medi ambient	7	
Ns/Nc	99	

P7. Sap què és la responsabilitat social empresarial?

(Marca 1 sola resposta)

Sí	1	(7)
----	---	-----

MODELS DE QÜESTIONARIS

No	2
Ns/Nc	99

TANT A LES PERSONES QUE SABEN QUÈ ÉS COM A LES QUE NO, CAL LLEGIR-LOS EL SEGÜENT: Li comentam que per RSE entenem: UNA MANERA DE GESTIONAR LES EMPRESES QUE A MÉS DE PREOCUPAR-SE PER OBTENIR BENEFICIS TAMBÉ ES PREOCUPA PEL BENESTAR DEL PERSONAL I LA SOCIETAT.

P8. Fins a quin punt creu que l'RSE és important?

(Marca 1 sola resposta)

Molt important	1	(8)
Important	2	
Poc important	3	
Sense gens d'importància	4	
(NO LLEGIR) Ns/Nc	99	

P9. Quin tipus d'empreses han de donar més prioritat a l'RSE?

(Marca màx.2 respostes)

Grans empreses	1	(9)
Pimes	2	
Administració pública	3	
Totes	4	
Ns/Nc	99	

NOMÉS A LES PERSONES QUE TREBALLEN, A LES ATURADES, A LES JUBILADES O A LES PERSONES QUE ES DEDIQUEN A FER FEINES DE LA CASA QUE ABANS HAVIEN TREBALLAT.

LLOC DE FEINA

CAL LLEGIR-LOS: Parlem un moment de l'empresa on vostè fa feina en l'actualitat (EN EL CAS D'ATURATS, FEINES DE LA CASA O JUBILATS, PARLAREM DE LA DARRERA FEINA).

P10. Quants de treballadors i treballadores hi ha a l'empresa, aproximadament?

MODELS DE QÜESTIONARIS

(Marca 1 sola resposta)

Menys de 10	1	(10)
Entre 10-50	2	
Entre 51-100	3	
Més de 100	4	
Ns/Nc	99	

P11. A quin sector es dedica la seva empresa?

(Marca 1 sola resposta)

Comerç	1	(11)
Construcció	2	
Indústria	3	
Turisme/hostaleria/restauració	4	
Altres serveis	5	
Altres	6	
Ns/Nc	99	

P12. En quin tipus d'empresa treballa?

(Marca 1 sola resposta)

Administració pública	1	(12)
Empresa pública	2	
Empresa privada	3	
Associacions/fundacions	4	
Altres	5	
Ns/Nc	99	

P13. Quina posició té dins la seva empresa?

(Marca 1 sola resposta)

Operari/ària	1	(13)
Personal administratiu	2	
Personal tècnic	3	

MODELS DE QÜESTIONARIS

Cap de departament / comandament intermedi	4
Director/gerent	5
Propietari/ària	6
Altres	7
Ns/Nc	99

P14. Quina edat aproximada té el màxim responsable de la seva empresa?

(Marca 1 sola resposta)

Menys de 30 anys	1	(14)
Entre 31 i 40 anys	2	
Entre 41 i 50 anys	3	
Entre 51 i 60 anys	4	
Més de 60 anys	5	
No hi ha cap persona per sobre meu	6	
Ns/Nc	99	

P15. La persona amb màxima responsabilitat dins la seva empresa és home o dona?

(Marca 1 sola resposta)

Home	1	(15)
Dona	2	
No hi ha cap persona per sobre meu	3	
Ns/Nc	99	

P16. El/la seu cap directe és home o dona?

(Marca 1 sola resposta)

Home	1	(16)
------	---	------

MODELS DE QÜESTIONARIS

Dona	2
No en té	3
Ns/Nc	99

P17. A l'empresa on vostè treballa...?

	Sempre	A vegades	Mai	Ns/Nc	
A. El personal participa en la presa de decisions i es té en compte la seva opinió	1	2	3	99	(17)
B. Es facilita la conciliació de la vida familiar i laboral	1	2	3	99	(18)
C. Es facilita la formació dels treballadors i treballadores	1	2	3	99	(19)
D. S'evita la discriminació per sexe, edat, origen, discapacitat	1	2	3	99	(20)
E. Es vetlla per la salut laboral	1	2	3	99	(21)
F. Es contribueix al desenvolupament de la comunitat local	1	2	3	99	(22)
G. Es respecta el medi ambient.	1	2	3	99	(23)

P18. Al llarg de la seva vida laboral s'ha sentit mai discriminat/da?

Sí	1	(24)	Passar a 18
No	2		Passar a 19
Ns/Nc	99		

A LES PERSONES QUE SÍ QUE S'HAN SENTIT DISCRIMINADES

P19. Per quin dels motius següents s'ha sentit discriminat/da vostè?

(Multiresposta)

Sexe	1	(25)
Edat	2	
Origen	3	
Discapacitat	4	
Altres	5	

MODELS DE QÜESTIONARIS

No m'he sentit mai discriminat per cap motiu
Ns/Nc

6
99

A TOTHOM

P20. Coneix cap empresa que hagi contractat persones amb alguna de les situacions següents?
(Una resposta per fila)

	Sí	No	Ns/Nc	
A. Víctimes de violència de gènere	1	2	99	(26)
B. Que hagin complert penes a la presó	1	2	99	(27)
C. Rehabilitades de les drogues i l'alcohol	1	2	99	(28)
D. Víctimes del terrorisme	1	2	99	(29)
E. No conec cap empresa que n'hagi contractades	1	2	99	(30)

A TOTHOM

CONSUMIDORS

CAL LLEGIR-LOS: Ara comentarem la seva posició com a consumidor amb referència a l'RSE.

P21. En igualtat de preu i qualitat, vostè preferiria productes o serveis d'empreses socialment responsables?
(Marca 1 sola resposta)

Sí	1	(31)
No	2	
M'és indiferent	3	
Ns/Nc	99	

MODELS DE QÜESTIONARIS

P22. A l'hora de comprar un producte o triar una empresa de servei, fins a quin punt dóna importància...

(Marca 1 sola resposta per filera)

	Molta importància	Un poc d'importància	Gens d'importància	Ns/Nc	
A. Que el personal participi i es tingui en compte la seva opinió	1	2	3	99	(32)
B. Que faciliti la conciliació de la vida familiar i laboral	1	2	3	99	(33)
C. Que faciliti la formació del personal	1	2	3	99	(34)
D. Que s'eviti la discriminació per sexe, edat, origen, discapacitat	1	2	3	99	(35)
E. Que vetlli per la salut laboral	1	2	3	99	(36)
F. Que contribueixi al desenvolupament de la comunitat local	1	2	3	99	(37)
G. Que sigui respectuosa amb el medi ambient.	1	2	3	99	(38)
H. Que tingui algun certificat de qualitat	1	2	3	99	(39)

P23. Quins d'aquests aspectes el Govern de les Illes Balears hauria de promocionar amb més prioritat dins l'empresa:

(Multiresposta, màxim 3 respostes)

Promoció del diàleg/consulta entre l'empresa i el personal, els clients i els proveïdors	1	(40)
Promoció de la conciliació de la vida familiar i laboral	2	
Promoció de la formació dels treballadors i treballadores	3	
Promoció de la no-discriminació per sexe, edat, origen, discapacitat	4	
Promoció de la salut laboral	5	

MODELS DE QÜESTIONARIS

Promoció del compromís empresarial per al desenvolupament de la comunitat local	6
Promoció del respecte cap al medi ambient.	7
Ns/Nc	99

PERSONES USUÀRIES DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

Finalment, li farem unes preguntes com a usuari de serveis públics...

P24. Dels aspectes següents, quins dos aspectes creu que hauria de complir l'Administració pública de manera prioritària...

(Multiresposta, màxim 2 respostes)

Complir els mateixos criteris d'RSE que l'empresa privada	1	(41)
Transparència en la informació a l'usuari o usuària	2	
Millorar la qualitat de vida dels treballadors i treballadores	3	
A l'hora de contractar serveis o productes, fer-ho amb empreses socialment responsables	4	
Respectar el medi ambient	5	
Ns/Nc	99	

P25. Sap que el Govern de les Illes Balears ha creat la Direcció General de Responsabilitat Social Corporativa?

(Marca 1 sola resposta)

Sí	1	(42)
No	2	
Nc	99	

DADES SOCIODEMOGRÀFIQUES

P26. Ja per acabar, em podria dir quin és el seu nivell màxim d'estudis acabats?

(Marca 1 sola resposta)

Sense estudis	1	(43)
Primaris/EGB	2	
Secundaris/FP/BUP/ESO/	3	
Universitaris	4	
Postgrau/màster/doctorat	5	
Ns/Nc	99	

MOLTES GRÀCIES PER LA SEVA COL·LABORACIÓ

OBSERVACIONS DE LA PERSONA ENQUESTADORA

MODELS DE QÜESTIONARIS

DATOS DE LA EMPRESA:

EMPRESA:

SECTOR:

NUM. TRABAJADORES

ISLA:

(Marcar con una X)

Mallorca

Menorca

Eivissa

Formentera

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

TELÉFONO (Apuntar, però no demanar-lo):

CARGO DENTRO DE LA EMPRESA:

POR FAVOR: marque con una X en los espacios en gris

P1. ¿Conoce usted el concepto de Responsabilidad Social Corporativa RSC?

(Marcar 1 sola respuesta, con una X en el cuadro gris)

Sí

No

Ns/Nc

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

EXPLICAR: Entendemos por RSC a una nueva manera de gestionar las empresas donde además de tener

MODELS DE QÜESTIONARIS

en cuenta los beneficios económicos también tiene en cuenta otras cuestiones como el bienestar de sustrabajadores y de la sociedad

P2- De las siguientes medidas, ¿cuáles se aplican en su empresa?

	Medidas concretas que realiza la empresa	
	SI	NO
A-Creación canales de comunicación para conocer opinión de trabajadores/as		
B-Conceder jornadas reducidas a trabajadores/as		
C-Horarios flexibles		
D-Convenios con guarderías		
E-Ofrecer formación en horario de trabajo		
F-Pagar los costes de la formación		
H-Mujeres entre los altos cargos de la empresa		
I-Integrar gente de diferentes colectivos en la empresa		
K-Actividades para favorecer la vida sana		
L-Participación y apoyo en actividades culturales/deportivas		
M-Utiliza materiales reciclados		
N-Control de impacto medioambiental de los productos		
O-Tener vínculos con proveedores respetuosos con el medio ambiente		

P3- En su opinión, ¿cuáles son las principales razones que frenan a los empresarios para aplicar medidas de RSC?

(Marcar con una X todas las respuestas que considere necesarias)

Suponen elevados costes empresariales	
Falta de tiempo para la implantación de nuevas medidas,	
Actitud conservadora o tradicional de los/las propietarios/as	
Actitud negativa del personal	
Falta de información de cómo hacerlo,	
Falta de apoyo institucional	
Promueve conflictos entre el personal	

MODELS DE QÜESTIONARIS

Ns/Nc

--

P4- En su opinión, ¿cuáles considera que son las principales motivaciones que tienen los empresarios para aplicar medidas de RSC (Marcar con una X todas las respuestas que considere necesarias)

Las empresas socialmente responsables a la larga son más productivas	
Obtención de beneficios fiscales	
Obtención de retención de talentos en la empresa, obtención de prestigio de la empresa/Imagen corporativa	
Aumento de la satisfacción de los/las trabajadores/as	
Conformidad con la ética laboral	
Respuesta a la presión de organismos públicos	
Respuesta a la presión de la sociedad	
Obtención de subvenciones públicas	
Atracción de nuevos mercados /nuevos trabajadores/as	
Otros	
No sabe / No contesta	

P5- ¿Qué papel cree usted que tiene que adoptar el Govern Balear en materia de RSC? (Marcar con una X todas las respuestas que considere necesarias)

A- Mayor difusión de información	
B- Apoyar a las empresas a través de subvenciones	
C- Ofrecer beneficios fiscales	
D- Crear programas de certificación de RSC	
E- Fomentar la visibilidad y promoción de empresas con RSC	
F- Crear marca/ Certificado de responsabilidad social corporativa	
G- Apoyar a las empresas a través de consultores/agentes de RSC	
H- No sabe / No contesta	



MODELS DE QÜESTIONARIS

DATOS CUANTITATIVOS DE LA EMPRESA

P.6- Número total de trabajadores de la empresa

(Escribir número)

Hombres

Mujeres

P7- ¿Cuántos hombres hay en el equipo directivo de su empresa? ¿Y cuántas mujeres?

(Escribir número)

Directivos/as

	MUJERES
--	----------------

P8- Por favor indique la EDAD de la persona de máxima responsabilidad en su empresa

(Escribir edad)

P9- Por favor indique el SEXO de la persona de máxima responsabilidad en su empresa

(Marcar 1 sola respuesta)

Hombre

Mujer

P10- Número de trabajadores/as por origen

(Escribir número)

MODELS DE QÜESTIONARIS

- A- Españoles/as
- B- Latinoamericanos/as
- C- Africanos/as
- D- Europeos/as comunitarios/as
- E- Europeos/as NO EU
- F- Otros/as

P11- Número de trabajadores de colectivos de riesgo
(Escribir número)

- A- Víctimas de violencia de género
- B- Que hayan cumplido penas en prisión
- C- Rehabilitadas de las drogas y el alcohol
- E- Con discapacidad

HOMBRES	MUJERES

P12- ¿Quiere comentar algún otro aspecto en referencia a este tema o hacer alguna observación adicional?
(Apuntar lo que crea oportuno)

--

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

***Favor de enviar el
cuestionario
completado al
num. de fax:
971 46 66 61***