

LA RSE EN PYME**LOS RECURSOS HUMANOS EN LA RSE****DATOS DEL ENTREVISTADO**

Nombre:	
Cargo:	
Área:	
Teléfono:	Fax:
Correo electrónico:	
Reunión Nº:	
Fecha:	

La Gestión del capital humano es una de las tareas más delicadas en la empresa. Cada persona debe tener confianza en su proceder ético y en el de sus compañeros de empresa.

Además, el capital humano es la vía más cercana al entorno de la empresa acerca de la Gestión Ética y Socialmente Responsable, lo que la convierte en uno de los principales grupos de interés de la empresa. Aún sin proponérselo, transmite a proveedores, clientes y a sus relaciones en general, tanto internas como externas, la confianza que proporciona el saberse integrado en una estructura que se gestiona éticamente y de la cual forma parte en la gestión de su puesto de trabajo.

La empresa tratará siempre a las personas que la integran con dignidad, respeto, honestidad, diálogo, transparencia, sensibilidad, buscando la igualdad de trato de oportunidades, fomentando la conciliación de la vida laboral y personal, así como la máxima compatibilización de los objetivos de la empresa con los de desarrollo individual y profesional de cada individuo.

En la presente entrevista se revisarán los principales aspectos que debe tener en cuenta una empresa Socialmente Responsable con respecto a sus Recursos Humanos.

1. En primer lugar se realizará un cuestionario, en donde se recogerán las percepciones del entrevistado con respecto a diferentes aspectos relevantes para la RSE.
2. Luego se revisarán los indicadores cuantitativos y cualitativos que permitirán realizar un diagnóstico de la situación actual de la empresa en materia de RSE.
3. Finalmente se analizarán los comentarios realizados durante la entrevista, así como las principales dificultades identificadas para cumplimentar los indicadores.

CUESTIONARIO DE PERCEPCIONES**Selección y promoción del personal**

1. ¿Dispone su empresa de un proceso de selección del personal que garantice los siguientes aspectos?

Aspectos	Si	No	En parte	Observaciones
Objetividad				
Transparencia				
Igualdad de oportunidades				
No discriminación				

Observaciones:

Recomendaciones:

2. ¿Dispone su empresa de un proceso de promoción del personal que garantice los siguientes aspectos?

Aspectos	Si	No	En parte	Observaciones
Objetividad				
Transparencia				
Igualdad de oportunidades				
No discriminación				

Observaciones:

Recomendaciones:

3. ¿Promueve su empresa la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos?

Si

No

En parte

Observaciones:

Recomendaciones:

4. ¿Promueve su empresa la igualdad efectiva de oportunidades entre personas nacionales y extranjeras en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos?

Si

No

En parte

Observaciones:

Recomendaciones:

5. ¿Favorece su empresa los siguientes criterios de contratación?

Aspectos	Si	No	En parte	Observaciones
Estabilidad de la plantilla				
Priorización de la contratación de tipo indefinido				

Aspectos	Si	No	En parte	Observaciones
Limitación de la externalización de la contratación (ETT)				
Obligatoriedad de contrato laboral				

Observaciones:**Recomendaciones:****Salarios y productividad**

6. ¿Promociona su empresa una remuneración competitiva y equitativa?

Si No En parte

COMENTARIO:Un sistema de remuneraciones competitivo tiende a ofrecer salarios mayores que los mínimos estipulados en el Convenio de referencia mientras que un sistema de remuneraciones equitativo tiende a la disminución del arco salarial a la vez que asegura que no se hagan distinciones según género o procedencia.

Observaciones:

Recomendaciones:

7. ¿Existe en su empresa algún mecanismo de incentivos a la productividad como por ejemplo paga variable por cumplimiento de objetivos?

No

SiBreve descripción: _____

Observaciones:

Recomendaciones:

Beneficios sociales

8. ¿Qué beneficios sociales ofrece a sus empleados?

Beneficios sociales	Marque con un X	Observaciones
Seguro médico privado		
Guardería		
Cheque comida		
Otros		

Observaciones:

Recomendaciones:

Conciliación de la vida personal y laboral

9. ¿Ofrece su empresa instrumentos de conciliación de vida personal y laboral (flexibilidad de horario, teletrabajo...) a sus trabajadores?

Si

No

En parte

Observaciones:

Recomendaciones:

Prevención de riesgos laborales

10. ¿Extiende sus actividades de Prevención de Riesgos Laborales a situaciones o aspectos que exceden los requisitos mínimos exigibles?

Si

No

En parte

COMENTARIO:Ejemplos de estas situaciones o aspectos: respuesta a emergencias, apoyo a personas en situaciones de estrés, control de empresas subcontratadas, apoyo a las familias en caso de fallecimiento, invalidez o enfermedad grave por causas laborales.

Observaciones:

Recomendaciones:

Formación

11. ¿Incentiva su empresa el desarrollo del personal a través de un sistema de formación y cualificación-reciclaje?

Si

No

En parte

COMENTARIO: Este sistema de desarrollo del personal debe contar con un proceso de gestión de carrera profesional formalizado y conocido por todas las personas de la organización.

Observaciones:

Recomendaciones:

12. ¿Cuáles de los siguientes aspectos están incluidos en el programa de formación de la organización?

Aspectos	Si	No	En parte	Observaciones
Igualdad y no discriminación				
Prevención de riesgos laborales				
Buenas prácticas ambientales				
Otros				

Observaciones:

Recomendaciones:

Clima laboral

13. ¿Se ha implementado en su empresa un sistema de participación del personal en donde se recojan sus sugerencias y opiniones?

- No
- SiCuáles: _____

COMENTARIO: Este sistema de comunicación debe posibilitar la participación del personal en la toma de decisiones que les afecte, en las actividades de mejora y en los procesos de innovación.

Observaciones:

Recomendaciones:

14. ¿Tiene su empresa algún sistema de recepción de quejas y resolución de conflictos entre los trabajadores?

- No
- SiBreve descripción: _____

Observaciones:

Recomendaciones:

15. ¿Existen canales confidenciales para trasladar posibles situaciones de acoso sexual o moral de los empleados?

- Si No En parte

Observaciones:

Recomendaciones:

16. ¿Cuenta su empresa con mecanismos que favorezcan un clima de innovación y creatividad?

No

SiCuáles: _____

Observaciones:

Recomendaciones:

17. ¿Existe en su empresa algún sistema que permita evaluar el clima laboral o la satisfacción del trabajador, como por ejemplo una encuesta?

- No
- SiBreve descripción: _____

Observaciones:

Recomendaciones:

Evaluación de los empleados

18. ¿Se ha implementado en su empresa alguno de los siguientes mecanismos de evaluación del personal?

Aspectos	Si	No	En parte	Observaciones
Evaluación de los empleados ascendentes				
Evaluación de los empleados descendentes				
Otros				

Observaciones:

Recomendaciones:

Medidas disciplinarias

19. ¿Ha puesto en marcha su empresa un sistema de sanciones y medidas disciplinarias conocido por todas las personas?

Si

No

En parte

COMENTARIO: Este sistema debe incluir posibilidades de apelación y debe asegurar la confidencialidad y no represalia para la formulación de quejas.

Observaciones:

Recomendaciones:

Voluntariado empresarial

20. ¿Se facilita y/o promueve la realización de acciones de voluntariado social entre los empleados?

Si

No

En parte

Observaciones:

Recomendaciones:

Relación con Asociaciones sindicales

21. ¿Realiza su empresa reuniones periódicas con los Sindicatos o Comités para escuchar sus sugerencias y realizar consultas?

Si

No

En parte

No aplicable

Observaciones:

Recomendaciones:

Derechos Humanos

22. ¿Ha extendido su empresa el compromiso de cumplir con la Declaración Universal de los Derechos Humanos a todos sus centros de trabajo, inclusive aquellos ubicados en otros países?

Si No En parte No aplicable

Observaciones:

Recomendaciones:

Comunicación de la RSE

23. ¿Se ha informado a sus trabajadores sobre las actividades en materia de RSE que ha realizado y viene realizando su empresa?

Si No En parte No aplicable

Observaciones:

Recomendaciones:

24. ¿Se ha informado a los empleados, en caso de que los hubiera, sobre el código de conducta y las líneas estratégicas de la empresa?

Si No En parte No aplicable

Observaciones:

Recomendaciones:

25. ¿De qué manera informa a sus trabajadores de los distintos temas de interés?

Canales

Marque con un X

Observaciones

Canales	Marque con un X	Observaciones
Correo electrónico		
Tablones de anuncio		
Intranet		
Comunicados Internos		
Reuniones informativas		
Otros		

Observaciones:**Recomendaciones:**

INDICADORES CUANTITATIVOS

Nº	INDICADOR	CÁLCULO	UNIDAD	VALOR
CONTRATACIÓN				
RH-C.1	Creación neta de empleo	(Plantilla total año en curso / Plantilla año anterior)-1	%	
RH-C.2	Calidad de los contratos	nº de contratos indefinidos y a jornada completa / Nº total de trabajadores	%	
RH-C.3	Externalización en la contratación	Nº de contratos con ETTs / Nº total de trabajadores	%	
RH-C.4	Estabilidad de la Plantilla	Nº de bajas (despidos, bajas voluntarias, bajas por fin de obra) / Nº total de trabajadores	%	
RH-C.5	Antigüedad media de la Plantilla	Suma del total de años de antigüedad / Nº total de trabajadores	años por trabajador	
RH-C.6	Contratos indefinidos por género	Nº de mujeres con contratos indefinidos de jornada completa / Nº total de mujeres	%	
RH-C.7	Contratos indefinidos de extranjeros	Nº de inmigrantes con contratos indefinidos de jornada completa / Nº total de inmigrantes	%	
RH-C.8	Contratación de discapacitados	Nº de trabajadores con discapacidad en la Plantilla / Nº total de trabajadores	%	
RH-C.9	Contratación de trabajadores acogidos a contratos de inserción laboral	Nº de trabajadores acogidos a contratos de inserción laboral / Nº total de trabajadores	%	
RH-C.10	Distribución de género en la plantilla	Nº de mujeres / Nº total de trabajadores	%	
RH-C.11	Distribución de género en la Dirección	Nº de mujeres en la Dirección / Nº total de miembros en la Dirección	%	
SALARIOS				
RH-C.12	Nivel salarial según categoría profesional estipulada en el convenio	((Masa salarial Categoría n / Plantilla total categoría n)) / Salario medio del convenio en categoría n	%	
RH-C.13	Nivel salarial respecto beneficio anual	Masa salarial / Beneficio anual	%	
RH-C.14	Salarios medios hombres-mujeres según categorías estipuladas en el convenio	Salario medio de las trabajadoras de categoría n / salario medio de los trabajadores de categoría n	%	
RH-C.15	Diferencias salariales	Importe salario anual máximo (euros) / importe salario anual mínimo (euros)	%	
BENEFICIOS SOCIALES				
RH-C.16	Beneficios sociales	Nº de empleados que reciben beneficios sociales / Nº total de trabajadores	%	
RH-C.17	Acceso a medidas de conciliación familiar	Nº de trabajadores(as) que acceden a medidas de conciliación/ Nº total de trabajadores	%	
RIESGOS LABORALES				
RH-C.18	Accidentes laborales	Horas no trabajadas por accidentes laborales / Total horas trabajadas	%	
RH-C.19	Accidentes mortales	Nº de víctimas mortales en accidentes laborales	Nº	
RH-C.20	Enfermedades profesionales	Horas no trabajadas por enfermedades profesionales / Total de horas trabajadas	%	

Nº	INDICADOR	CÁLCULO	UNIDAD	VALOR
RH-C.21	Absentismo laboral	Horas no trabajadas por baja laboral / Total horas trabajadas	%	
RH-C.22	Horas de trabajo extraordinarias	Promedio de horas extraordinarias al mes trabajadas por persona	h / mes	
FORMACIÓN				
RH-C.23	Horas de formación por trabajador	Horas destinadas a formación (interna, externa) / Total de horas trabajadas	%	
RH-C.24	Formación específica en Prevención de riesgos laborales	Trabajadores(as) con formación específica en prevención de riesgos laborales / Nº total de trabajadores	%	
RH-C.25	Gasto en formación por trabajador	Importe total de los gastos anuales de formación / Facturación anual	%	
CLIMA LABORAL				
RH-C.26	Colaboración con empresas de inserción	Volumen total de compras a empresas de inserción o centros especiales de empleo / Volumen de compras anual	%	
RH-C.27	Discriminación	Nº de incidentes de discriminación	Nº	
RH-C.28	Acoso moral o sexual	Nº de incidentes de acoso	Nº	
RH-C.29	Indicador de clima laboral	Escala del 1 al 10 en base a encuestas de clima laboral o encuestas de satisfacción	[1-10]	
RH-C.30	Demandas de los trabajadores	Nº de demandas de los trabajadores a la empresa	demandas	
VOLUNTARIADO SOCIAL EMPRESARIAL				
RH-C.31	Voluntariado social empresarial	Nº de acciones de voluntariado social empresarial desarrolladas	Nº	
RH-C.32	Participación del personal en el voluntariado social	Nº de empleados participantes en acciones de voluntariado social empresarial	Nº	

INDICADORES CUALITATIVOS

Nº	INDICADOR	SI	NO	OBSERVACIONES
RH-D.1	Organigrama funcional			
RH-D.2	Sistema de Prevención de Riesgos Laborales			
RH-D.3	Política para la Prevención de Riesgos Laborales			
RH-D.4	Plan de formación a los trabajadores			
RH-D.5	Registro de absentismo			
RH-D.6	Registro de despidos			
RH-D.7	Registro de baja voluntaria			
RH-D.8	Registro de bajas por enfermedad			
RH-D.9	Registro de resultados de la Políticas de conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores			
RH-D.10	Registro de acoso moral o sexual			
RH-D.11	Registro de incidentes de discriminación			
RH-D.12	Convenio de colaboración con entidades educativas (universidades, institutos, etc.)			