



Bones pràctiques
de Responsabilitat
Social **2023**

Your Talent Side

www.respon.cat

Amb el suport de:



Amb la col·laboració de:



Iniciativa empresarial per al
desenvolupament de la responsabilitat
social a Catalunya

GESTIÓ RESPONSABLE, EMPRESA SOSTENIBLE



Your TALENT side

Nom de l'empresa Your TALENT side

Sector d'activitat Selecció de personal i desenvolupament dels recursos humans

Plantilla 1 persona

Pàgina web www.yourtalentside.es

Adreça Av. Via Augusta 15-25 - 08174 Sant Cugat del Vallès (Vallès Occidental)

Contacte 34 936 996 335 | contacto@yourtalentside.com

DESCRIPCIÓ DE L'EMPRESA

Fundada i liderada des del 2019 per la seva creadora, Nati Gámez Escabia, a Sant Cugat del Vallès, YTS és una consultoria experta en RH i selecció de personal i headhunting. Està integrada per un equip de professionals amb una dilatada experiència a empreses nacionals i multinacionals dels sectors industrials i tecnològics. Les persones consultores estan habituades a treballar en entorns altament competitiu i amb requisits de qualitat elevada.

Your TALENT side creu fermament que els processos de selecció encara estan condicionats per la necessitat d'un **contacte personal** i d'una experimentació en un àmbit més semblant.

Realitza els processos de selecció començant amb un acostament a la clientela per entendre la seva filosofia empresarial, la seva essència, la seva cultura i també -important- saber qui són les persones que componen la companyia.

A YTS es contribueix al desenvolupament sostenible de la societat, persones i empreses, destacant el valor aportat per la companyia a la contribució positiva a la societat, actuant amb compromís, ètica, independència, rigor i transparència.

COMPROMÍS AMB LA RESPONSABILITAT SOCIAL

Donat que es tracta d'una empresa que presta serveis a altres empreses i de dimensió reduïda, la seva principal responsabilitat social rau en promoure que les seves empreses clients incorporin aquests valors i aquest enfocament de gestió.

A les economies de mercat, les empreses compleixen la funció d'adaptar els béns per satisfer les necessitats humanes amb l'objectiu d'obtenir-ne el màxim benefici. La nova tendència empresarial no només busca maximitzar els beneficis, sinó que també es manifesta en l'adopció de mesures relacionades amb la Responsabilitat Social Empresarial (RSE) a la gestió. És a dir, l'empresa, a més de tenir obligacions i responsabilitats amb la propietat, és també una entitat responsable dels impactes socials i ambientals de la seva activitat i particularment a l'**espai laboral**.

L'RSE s'ha desenvolupat com a part d'un sentiment que neix al si de la societat. Les societats, especialment les desenvolupades, consideren que l'empresa ha de tornar a la societat una part dels beneficis que aconseguixen amb les seves activitats. L'aposta pel retorn d'aquesta part de l'activitat de les empreses en tasques de responsabilitat social serveix per aconseguir un avantatge important davant les empreses competidores ja

“La nostra filosofia és la
recerca del match”

(empresa i persona candidata)



Amb el suport de:



2

Amb la col·laboració de:



que actualment l'**RSE és un element que aporta diferències competitives, potenciant i reforçant la imatge corporativa**. Per això, YTS hi aposta també, i es troba essencial en el desenvolupament de l'activitat de les empreses que s'inclinin per una política de desenvolupament sostenible i que satisfaci les necessitats presents, responen a les peticions de la societat.

Durant el 2022-2023, després d'haver estat seleccionada, **Your TALENT sidE** ha participat en el programa RSE.Pime, organitzat per l'associació empresarial Respon.cat. Per mitjà del procés de capacitació i consultoria, l'empresa ha pogut identificar les seves bones pràctiques i les àrees de millora, i es proposa avançar en la gestió de l'RSE elaborant un Pla d'Acció de Responsabilitat Social per integrar-lo en la seva estratègia i en la seva gestió.

COMPROMÍS AMB LES PERSONES

Polítiques de seguretat i salut laboral

Des de l'aprovació de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals el 1995, les empreses estan obligades a implantar **un sistema de gestió de la prevenció de riscos laborals** al si de l'empresa i en tots els seus àmbits d'actuació. El desenvolupament d'aquestes polítiques, de compliment obligat, suposa la materialització de la responsabilitat de les empreses de mantenir els seus equips humans sans, tant físicament com psíquicament i socialment.

Polítiques d'igualtat i no discriminació

La igualtat és un Dret Fonamental recollit a l'article 14 de la Constitució espanyola, aplicable a tots els éssers humans. En relació amb aquesta matèria, algunes empreses estableixen polítiques d'inserció de col·lectius amb especials dificultats d'accés a l'ocupació, com ara minusvàlids, immigrants, desocupats de llarga durada, més grans de quaranta-cinc anys o dones en professions en què no es troben representades.

Si bé és cert que la legislació estableix certs beneficis per a les empreses quan es contracta alguna persona pertanyent a aquests col·lectius, la realitat posa en relleu que cal inserir aquestes polítiques entre els objectius estratègics de l'empresa perquè tinguin un ple desenvolupament.

Polítiques públiques - La conciliació de vida familiar i laboral

La conciliació de vida familiar i laboral pel que fa a la dimensió interna, relacionada amb la gestió dels recursos humans, s'ha legislat a Espanya per compatibilitzar l'horari de treball amb les obligacions familiars. Les polítiques de conciliació de la vida familiar i laboral són una de les línies en què l'RSE s'ha desenvolupat més.

Hi ha moltes modalitats de polítiques empresarials que poden adoptar les empreses per facilitar la conciliació de la vida laboral, personal i familiar al seu personal, ja que cada cop són més les persones que experimenten un conflicte entre treball i família.

L'objectiu principal d'aquestes mesures és compatibilitzar els horaris en els àmbits personal, laboral i familiar, introduint millores, com un sistema de permisos per raons familiars, d'atenció a la infància i persones d'edat avançada i dependents que faciliti a les persones treballadores la combinació del treball amb les responsabilitats familiars.

Així, s'han aprovat lleis concernents a mesures de conciliació de la vida laboral i familiar i per promoure la igualtat dins l'àmbit de l'Empresa. Les més importants d'aquestes lleis són, en l'àmbit espanyol, la Llei de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral i la Llei d'igualtat, i en l'àmbit català, la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Amb el suport de:



Amb la col·laboració de:



Iniciativa empresarial per al desenvolupament de la responsabilitat social a Catalunya

GESTIÓ RESPONSABLE, EMPRESA SOSTENIBLE



D'aquesta manera, tenint en compte i seguint els principis marcats per l'estratègia esmentada, es compromet que YTS treballi seguint els principis mencionats al seu compromís amb les persones i que ara queden reflectits a la missió, visió i valors treballats.

MISSIÓ, VISIÓ I VALORS

Des d'aquesta perspectiva s'ha definit la **missió** com "la realització d'una activitat que porten a terme mitjançant una feina conjunta amb les empreses proveïdores i l'equip humà, un sistema de producció net que respecti el medi ambient i tingui en compte l'opinió de la clientela".

La **visió** d'YTS s'ha treballat amb l'objectiu de reflectir els somnis que té l'empresa. Una visió que, definida sota l'enfocament de l'RSE, respon a la pregunta: de quina manera YTS, mitjançant el producte o servei, contribueix al desenvolupament de les persones i comunitat que afecta? La resposta a aquesta qüestió passa per reconèixer, en primera instància, la llibertat i la dignitat de les persones que treballen amb i per a ells. Aquest respecte a la llibertat i a la dignitat de les persones es materialitza, per exemple, en la flexibilitat d'horaris que ofereixen al personal, pel que fa a les hores de descans i pel respecte de les obligacions familiars, malgrat que aquestes, de vegades, s'han de dur a terme dins de l'horari laboral habitual de cada persona.

Des de la dimensió "**Valors i Coherència**" d'YTS es fa referència al comportament ètic com a empresa. És precisament a través dels valors que s'enumeren a continuació que es permet definir el marc ètic a l'hora d'actuar i com serà la relació que estableixin amb els diferents públics, tant interns com externs.

COMPROMÍS AMB ELS GRUPS D'INTERÈS

Quins són els valors?

- **Honestedat:** es pretén oferir al mercat solucions reals a les seves necessitats, amb honestedat a l'hora d'adequar la necessitat de cada client a la millor solució que hi hagi. D'aquesta manera evitaran lucrar-se de més i procuraran oferir a la clientela les solucions més eficaces i no sempre les més cares o les que més beneficis els repercuteixin aportant transparència, sinceritat i franquesa.
- **Passió:** per l'empresa i per les persones. És important intentar entendre sempre l'altre; sigui clientela o empreses proveïdores.
- **Competitivitat:** només es pot ser millor si s'exigeix el millor. Des del naixement, YTS s'ha caracteritzat per ser una empresa altament resolutiva en tots els processos.
- **Treball en equip amb llibertat, resiliència i lleialtat.**

Per això la comunicació serà sempre duta a terme sota els principis de claredat i exactitud. A més, és imprescindible que el seu públic sàpiga que tenen a la seva disposició tota aquella informació que, com a entitat empresarial, estan obligats a publicar en els registres corresponents i a posar a l'abast dels que vulguin comprovar l'adequació a la normativa vigent respecte a responsabilitats tributàries i comptables.



Amb el suport de:

4



Generalitat de Catalunya
Departament d'Empresa
i Treball

Amb la col·laboració de:



Consell
General de Cambres
de Catalunya



Cambra
de Comerç de Barcelona

Bones pràctiques de Responsabilitat Social

COMPROMÍS INTERN: GOVERN CORPORATIU

Per complir amb el principi de coherència que faci que YTS actuï en conseqüència als valors que s'han descrit, hi ha la figura del que anomenen "Govern Corporatiu". Aquesta figura pretén vetllar perquè els valors siguin duts a terme de forma eficient i en totes les accions que es facin.

Aquest Govern Corporatiu estarà format pel gerent de la companyia i per una persona treballadora, quan aquesta disposi de plantilla indefinida, i tots dos han de mantenir una reunió trimestral per analitzar la correcta aplicació de valors en tot allò que fan i rectificat o modificant aquells aspectes que no estiguin sent coherents amb els valors.

PLA D'ACCIÓ: ODS

YTS ha treballat els seus ODS prioritaris i ha definit un pla d'acció per dur-los a terme.

Els ODS identificats com a prioritaris són:

L'ODS 3 és l'objectiu de la fase de fidelització, crítica per a totes les companyies i en què impacten multitud de qüestions, com el clima laboral, els beneficis que s'ofereixen, la flexibilitat a la feina, la retribució, etc., sobresurten els resultats relacionats amb l'ODS 3, de Salut i Benestar. Per això, no només es seleccionen a les persones candidates amb valors, sinó que també s'estudien les empreses per a les quals es treballa.

L'ODS 5 és l'objectiu per la igualtat de gènere. Actualment, són nombroses les empreses que encara discriminen el col·lectiu femení pel simple fet de ser dona, ja sigui pel que fa a les posicions laborals, al salari o per temes de conciliació. Així mateix, si la dona dedica una etapa de la seva vida a la llar o a la cura d'infants o de persones grans, aquest període buit al CV es veu moltes vegades criticat o jutjat. Finalment, continua havent-hi una major tendència a empoderar i fomentar el creixement de les figures masculines dins de les empreses que de les figures femenines.

Resulta, per tant, imperatiu canviar aquesta perspectiva per tal d'assolir una igualtat. Ara no es tracta de prioritzar les dones i deixar els homes de banda, però sí atribuir la posició i el rol dins de l'empresa que es mereix una persona sense distinció del seu sexe.

L'ODS 8 té com a finalitat aconseguir una feina decent per a tothom i fomentar el creixement econòmic. Algunes de les seves fites inclouen:

Aconseguir l'ocupació plena productiva i el treball decent per a totes les dones i homes, fins i tot joves i persones amb discapacitat. Remuneració igual per un treball d'igual valor. Reducció del nombre de joves a l'atur. Entorn de treball segur. Estratègia mundial per a la feina de les persones joves. En efecte, per garantir un creixement econòmic sostenible, com a empreses s'ha d'assegurar que proporcionen condicions de treball dignes, igualitàries i justes. Per això, l'objectiu d'YTS és comptar amb una clientela (empreses) on les persones candidates es puguin desenvolupar a llarg termini, amb plans de carrera i evitant feines temporals.

En línia amb l'ODS 5, l'ODS 10 cerca reduir la desigualtat d'oportunitats. En aquest cas parlem que, davant de dos perfils molt similars, la decisió final s'hauria de prendre d'acord amb les habilitats i no realitzant un exercici de discriminació per ètnia, sexe, orientació sexual, ideologia política, religió, edat, etc. Els departaments d'RH afronten de forma constant ocasions per impulsar la igualtat d'oportunitats i, per tant, contribuir també a la reducció de la pobresa, a l'accés a l'educació de qualitat, etc.



Amb el suport de:



5



Iniciativa empresarial per al desenvolupament de la responsabilitat social a Catalunya

GESTIÓ RESPONSABLE, EMPRESA SOSTENIBLE





De la mateixa manera, aquest ODS mostra que dins d'una empresa, sense importar les característiques de la persona contractada ni el seu tipus de contracte, hauria de rebre el mateix nivell de protecció social i una remuneració mínima.

L'ODS 13 és l'objectiu del canvi climàtic, per això cal prendre mesures urgents per abordar tant la pandèmia com l'emergència climàtica, per tal de salvar vides i mitjans de subsistència. Per això a YTS s'ha optat per realitzar i fomentar el teletreball de tot l'equip, evitant així desplaçaments necessaris a la seu central.

Les propostes d'accions, en relació amb els ODS identificats són:

1. Augmentar la representació de gènere entre els comandaments al lloc de treball i a les posicions que treballem.
2. Establir polítiques salarials que assegurin una retribució igual per la mateixa feina, independentment del gènere de la persona contractada.
3. Fomentar programes de formació per a dones a les comunitats locals on opera l'empresa, amb l'objectiu d'apoderar-les i millorar-ne les habilitats laborals.
4. Fomentar les oportunitats de treball per a les persones joves.

Concretant els plans, hi ha dues accions descrites a continuació i desenvolupades en el treball:

1. Garantir una educació inclusiva, equitativa i de qualitat i promoure l'aprenentatge per a tothom, tant pel personal intern com extern.
2. La flexibilitat horària i el teletreball a la companyia.

Cal dir, que aquestes dues accions, són descrites en el document de pla de treball en un nivell de detall ampli amb els indicadors pertinents de temps, responsables, públic, objectius, així com els indicadors per poder mesurar l'impacte.

Per últim, cal posar en valor i destacar les accions realitzades durant l'elaboració de la definició del Pla de treball d'YTS esmentades a continuació:

1. Definició de la Cultura d'YTS en clau de sostenibilitat (Missió, Visió, Valors).
2. Redacció de la filosofia i finalitat de l'empresa "*Recerca del Match*" (*empresa i persones candidates*).
3. Identificació dels compromisos, amb els **grups d'interès** (codi ètic) i les diferents línies de treball.
4. Creació de la figura de govern corporatiu, per vetllar perquè els valors siguin duts a terme de forma eficient i en totes les accions.

CONCLUSIONS

Tenint en compte que YTS va ser creada l'any 2019 i que posteriorment va entrar la crisi del COVID-19, es pot entendre que és una empresa de recent creació i que aquest projecte ha ajudat a definir els principis rectors de l'empresa en clau de responsabilitat social.

S'ha dut a terme un projecte de definició i identificació de la cultura corporativa i s'han detallat les pautes d'actuació, per seguir avançant en la sostenibilitat de l'entorn i el negoci.

Alhora, s'ha elaborat la missió, visió i valors, així com les línies d'actuació amb cada grup d'interès d'YTS. També s'ha aprofitat per incloure els elements culturals (no escrits fins a la data).

Amb el suport de:



Amb la col·laboració de:



S'ha de dir que YTS ja tenia els elements interns de l'RSE a la filosofia de l'empresa, tot i que no estaven redactats, donat que és una empresa amb forta convicció amb aspectes claus de l'RSE, com són la conciliació, la igualtat, la formació, etc.

S'ha aprofitat la consultoria per fer un treball de definició ampli i poder generar un pla futur de treball.

Aquesta fitxa ha estat elaborada el 2023 per Silvia Urarte Gómez, a partir de les entrevistes realitzades a Nati Gámez Escabia, gerent d'YTS.

La fitxa reflecteix informacions aportades per l'empresa i ha estat validada per aquesta. L'elaboració de les fitxes d'RSE és una iniciativa de l'associació Respon.cat, iniciativa empresarial per al desenvolupament de la responsabilitat social a Catalunya.

Aquesta sèrie de fitxes correspon a empreses participants en el programa RSE.Pime, amb el suport del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, la col·laboració del Consell de Cambres de Comerç de Catalunya i la Cambra de Comerç de Barcelona.

Amb el suport de:



7



Iniciativa empresarial per al desenvolupament de la responsabilitat social a Catalunya

GESTIÓ RESPONSABLE, EMPRESA SOSTENIBLE



Amb la col·laboració de:





Iniciativa
empresarial
per al
desenvolupament
de la
responsabilitat
social
a Catalunya

 @respon_cat

 @Responcat

 @respon.cat

 @respon.cat

Amb el suport de:



Amb la col·laboració de:

