

Boletín Oficial

DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958

Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso compete.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 9 centímetros: 0,78 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Fundación Cares, que fue suscrito con fecha 13 de junio de 2018, de una parte por los designados por representación de la misma y, de otra, por cinco representantes de los trabajadores y miembros del Comité de Igualdad de Oportunidades, presentado ante este organismo el día 24 de diciembre de 2018, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 8 del Decreto 81/2015, de 14 de julio (DOCM de 16 de julio), por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y Decreto 99/2013, de 28 de noviembre (DOCM de 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el libro registro de convenios colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo.

Toledo, 15 de enero de 2019.–El Director Provincial, Julián Martín Alcántara.

FUNDACIÓN CARES. PLAN DE IGUALDAD

“INTEGRACIÓN 360”, PARTE FUNDAMENTAL DE NUESTRA PROPUESTA DE VALOR SOSTENIBLE

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CONTEXTO Y ANTECEDENTES

A fecha 8 de noviembre de 2012 Fundación CARES toma la decisión por parte de Dirección de elaborar un plan de igualdad para garantizar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se comunica a todos los trabajadores el compromiso de la organización en este proyecto y paralelamente se define el equipo de trabajo que desarrollará y presentará el Plan.

Con la constitución, el pasado mes de enero de 2017, del nuevo Comité de Igualdad de Fundación CARES, se puso en marcha el grupo de trabajo para el diseño del vigente Plan de Igualdad. El comité se formó con representantes de todos los grupos profesionales y, tal y como define la legislación vigente, con la representación de los trabajadores.

El proceso se inició con la aportación –por parte de la empresa– de los datos disponibles, entre otros, sobre la composición de la plantilla por sexos, grupos profesionales, jornada laboral, tipos de contratación, aspectos relativos a la formación y a la conciliación de la vida laboral y familiar. Estos datos



recopilatorios de aspectos cualitativos y cuantitativos, se complementaron con los resultados de una encuesta voluntaria que se hizo llegar a todas y cada una de las personas que configuran la plantilla. La Comisión ha analizado las respuestas y los datos disponibles y, en base a ellos, realizó las propuestas que configuran el presente Plan la Igualdad 2018-2020, que se firma por las partes el 13 de junio de 2018.

1.2. MARCO LEGAL

El presente plan se enmarca de conformidad con la Carta Social Europea de 1961, ratificada en España en 1980, y legislación derivada recogida en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, y su ratificación por la Ley 17/2015, del 21 de julio, ambas "de igualdad efectiva entre mujeres y hombres" que define como objetivo principal del plan el garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa, evitando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género.

Para facilitar la lectura y comprensión del documento, se acuerda compartir determinados conceptos que se irán utilizando en el contenido del documento:

–Plan de Igualdad empresarial: Conjunto ordenado de medidas adoptadas después de haber realizado un diagnóstico de la situación y que, una vez implementadas, buscan conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en la organización, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

En convergencia con este objetivo principal, asumimos las definiciones recogidas en las normas referenciadas:

–Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres: Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

–Igualdad de trato y de oportunidades para el acceso al trabajo, formación y promoción profesional y sobre las condiciones de trabajo: Este principio, aplicable en el ámbito laboral -público o privado- se garantizará en los términos previstos por la normativa aplicable, en el acceso al trabajo, incluso en el trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o, en cualquier organización con miembros que sean de una profesión concreta.

–Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: Se podrán establecer las medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al trabajo, aplicando efectivamente el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

–Discriminación directa e indirecta: Situación en la que se encuentre una persona que sea, haya estado o pueda ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable. Será discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras ponga a personas de un sexo en desventaja particular respecto a otras personas de otro sexo, con las excepciones que se puedan prever legalmente.

–Acoso sexual por razón de sexo: Comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidante, degradante u ofensivo, así como, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el objetivo de atentar contra su dignidad.

–Discriminación por embarazo o maternidad: Trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o la maternidad.

–Indemnidad frente represalias: Trato adverso o efecto negativo que se dé en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de cualquier queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

–Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias: Actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideraran nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que disuadan y prevengan la realización de tales conductas.

–Acciones positivas: Medidas específicas adoptadas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres y hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas.

–Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Recomendaciones a los trabajadores y para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

1.3. COMITÉ DE IGUALDAD

El Comité de Igualdad es un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y de los trabajadores/as. Ha de estar compuesto por mujeres y hombres de diferentes ámbitos para que sus aportaciones sean lo más diversas posibles y que el número de miembros oscile en función de las características y las dimensiones de la empresa, lo que en el caso de una entidad como la nuestra acostumbra a estar formado por 4/5 personas.



El principal objetivo de este Comité es crear un espacio donde se fomente el diálogo y la comunicación fluida, de tal modo que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes.

En el mes de marzo de 2017 se designó el nuevo Comité de Igualdad de Fundación CARES formado por:

- Felipe Bernal Bravo, Gerente de la Zona Centro.
- Rosa Cózar Manrique, Operaciones de Zona Norte.
- Lourdes Giménez Izquierdo, Psicóloga de la Unidad de Integración Socio-Laboral.
- Pablo Rivière Torrado, Técnico de Sistemas de Información.
- Judith Velasco Ruiz, Operaria de Zona Este y representante de la RL.T.

En el mes de agosto se realiza un cambio en la composición del Comité de Igualdad substituyendo a Judith Velasco Ruiz, debido a su no asistencia a las reuniones, por:

- María Dolors García Pulido Operaciones de Zona Sur y representante de la RL.T.

Las funciones del Comité de Igualdad son:

- Desarrollo y elaboración del Plan de Igualdad.
- Diseño y planificación de medidas.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de los resultados conseguidos mediante las medidas realizadas.
- Elaboración de un informe a los seis meses de la firma del presente acuerdo para comprobar el desarrollo de los objetivos y medidas propuestas.
- Propuestas de medidas correctivas para el mejor cumplimiento de los objetivos.
- Revisión y actualización de las funciones de este comité.

El Comité de Igualdad, una vez acordado el presente Plan, se reunirá con carácter ordinario un mínimo de dos veces/año. No obstante, se podrán celebrar las reuniones extraordinarias que se consideren oportunas por iniciativa de alguno de sus miembros previa comunicación por escrito al Agente de Igualdad indicando el motivo de la solicitud y los puntos a tratar. Se realizarán reuniones de seguimiento con carácter bimensual.

1.4. COMISIÓN DELEGADA

El comité de igualdad designa la comisión delegada formada por: Pablo Riviere y Lourdes Giménez para la realizar la coordinación y desarrollo del presente Plan de Igualdad.

1.5. AGENTE DE IGUALDAD

La aparición de la figura profesional de Agente de Igualdad surge de la necesidad de dar cumplimiento a los compromisos políticos adoptados en materia de igualdad, incorporando transversalmente estrategias de igualdad de género y tomando en consideración las diferencias existentes.

Dentro de la Clasificación Nacional de Ocupaciones Española (CNO) está incluida la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades con sus respectivos códigos de ocupación. Este perfil corresponde a personas con formación universitaria que intervienen en áreas muy diversas desde una perspectiva de género; cuentan con la preparación y habilidades necesarias para diseñar, implementar y evaluar programas y proyectos orientados a alcanzar la igualdad de oportunidades en diferentes escenarios profesionales, tanto en el ámbito público como en el privado.

Más concretamente, este perfil está capacitado para realizar las siguientes funciones:

-Elaborar, implementar y evaluar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, coordinando las diferentes áreas de intervención, los agentes sociales y los organismos implicados en su desarrollo.

-Diseñar, impulsar y evaluar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las diversas áreas de intervención o ámbitos de las entidades donde trabaja.

-Definir acciones positivas para la igualdad de oportunidades, asesorar y cooperar para alcanzar su desarrollo y su implementación.

-Diseñar y gestionar programas de sensibilización, información y formación en materia de igualdad de oportunidades y de género para diferentes públicos objetivos.

-Apoyar e impulsar la participación social y política de las asociaciones de mujeres y de personas con dificultades especiales.

-Quien desempeñe el rol de Agente de Igualdad podrá intervenir en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento) así como realizar funciones de apoyo, asesoramiento y formación a la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo.

Su función principal es, por tanto, la de impulsar el progreso y la expansión de la igualdad de oportunidades y de género en las organizaciones e instituciones mediante la implementación y evaluación de actuaciones y políticas encaminadas a la consecución de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, analizando funciones y tareas ejercidos en relación al desarrollo de programas, prestación de servicios y elaboración de acciones y proyectos.

La Dirección de Fundación CARES, a instancias del Comité de Igualdad, asigna a Lourdes Giménez Izquierdo la responsabilidad de Agente de Igualdad, que además de las anteriores funciones asume:

- Convocatoria y organización de las reuniones.



–Levantar actas de las reuniones y llevar un registro de las mismas y de los escritos dirigidas al comité de Igualdad.

–Hacer nexo de unión entre el Comité de Igualdad y el conjunto de la empresa.

–Instruir las denuncias por posibles acosos, tanto en la fase de mediación como en la fase de subsanación, garantizando, en todo momento, la confidencialidad y protección del presunto/a acosado/a y presunto/a acusador/a, convocando a la Comisión de confidencialidad.

1.6. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN CONFIDENCIAL

La Comisión de investigación Confidencial tiene como función principal averiguar la existencia o no de una situación de acoso que ha sido denunciada, emitir un informe vinculante y realizar recomendaciones, si hace falta, sobre las intervenciones y medidas necesarias. La convoca el Agente de Igualdad.

En Fundación CARES esta comisión está formada por una persona del Comité de Igualdad i una de la Unidad de Seguridad y Salud laboral, que es quien tiene la responsabilidad sobre los riesgos psicosociales. En ningún caso estas personas pueden pertenecer al centro de trabajo de la persona que ha interpuesto de la denuncia.

1.7. GARANTÍA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

El 4 de diciembre de 2015 se firma la carta de garantía de compromiso con las políticas de igualdad que adjuntamos a continuación:

Fundación CARES declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Personas, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que dispone: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil” y que fue ratificada por la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento de Cataluña.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de empresa de acuerdo con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación actual, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la fundación y en extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a término este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad y Plan de Igualdad.

La Dirección

Barcelona, 4 de diciembre de 2015

1.8. METODOLOGÍA

Todo Plan de Igualdad debe ser:

–Integral y colectivo: Ha de incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.

–Transversal: Implicar a todas las áreas de gestión de la organización.

–Dinámico: Ser progresivo y estar sujeto a cambios constantes.

–Sistemático y coherente: Que permita alcanzar el objetivo final mediante el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

–Flexible: Ha de confeccionarse en función de las necesidades y a medida de las posibilidades.

–Temporal: Finaliza cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Teniendo en cuenta las premisas anteriores, en Fundación CARES definimos una serie de fases para la elaboración del Plan de Igualdad que definen exactamente la metodología de dicho proyecto:

1. Compromiso de la Organización
2. Creación del Comité/Comisión de Igualdad
3. Diagnóstico e interpretación
4. Objetivos y plan de acción
5. Evaluación

Fase 1. Compromiso de la Organización

Tal y como mencionamos en el apartado 1.1, en noviembre de 2012 la Dirección de Fundación CARES toma la decisión de elaborar el Plan de Igualdad.

En diciembre del año 2015 y debido a un cambio en la Dirección General se confirma el compromiso de la organización con el proyecto.



Fase 2. Creación del Comité y Comisión de Igualdad

Se constituye el primer Comité de Igualdad en la misma fecha, noviembre de 2012, y se va actualizando a lo largo del tiempo. En marzo del año 2017 se constituye el actual.

Fase 3. Diagnóstico e interpretación

Se realiza un análisis detallado de la situación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Para este análisis se cuenta con la colaboración de la Dra. Marianna Bosch, de la Facultat d'Economia IQS de la Universitat Ramon Llull que realiza un análisis como parte de un trabajo final de carrera con los datos obtenidos, cualitativos y cuantitativos, mediante el cuestionario diseñado por el Comité de Igualdad.

Posteriormente al análisis cualitativo y cuantitativo de los datos, se establecen las conclusiones generales y las áreas de mejora en las que el plan de acción ayude a implantar la igualdad de oportunidades en la empresa.

Fase 4. Objetivos y Plan de Acción

A raíz de la información obtenida en el diagnóstico e interpretación de los datos, se elabora el Plan de Igualdad. Para la planificación de éste se establecen:

- Objetivos a corto y largo plazo
- Acciones concretas a llevar a cabo
- Calendario de actuación
- Previsión de recursos necesarios
- Indicadores cuantitativos y cualitativos para dar visibilidad a los resultados.

Fase 5. Evaluación

Hemos enfocado la evaluación en tres ámbitos del Plan de Igualdad:

- Evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos planteados
- Evaluación del nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Evaluación del grado de consecución de los resultados esperados.

1.9. CALENDARIO DE APLICACIÓN

Se ha definido un calendario del desarrollo de las acciones expuestas en el desarrollo del Plan de Igualdad de Fundación CARES.

1.10. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El Plan de Igualdad será de aplicación en toda Fundación CARES. Por ello, se ha incluido a la totalidad de ámbitos de la empresa, para lo que se ha contado con la representación de todos los niveles profesionales que configuran la organización: direcciones, personal de equipos técnicos, personal operativo y representantes de trabajadores/as.

La vigencia del Plan de Igualdad vendrá determinada por la consecución de los objetivos, si bien el contenido deberá ser revisado transcurridos tres años desde su firma.

2. DIAGNÓSTICO

2.1. DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

El diagnóstico cualitativo surge del análisis de las respuestas obtenidas en la encuesta del Plan de Igualdad (que se adjunta en el anexo) realizada a la plantilla de Fundación CARES en noviembre-diciembre 2016. Dicha encuesta incluye aspectos relacionados con posibles diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al trato recibido, oportunidades de promoción o formación, facilidades laborales, salarios, etc.

2.1.1. CONFIGURACIÓN DEL CUESTIONARIO

El cuestionario constó de dos partes:

-15 preguntas relacionadas con el tratamiento de hombres y mujeres en relación con distintos aspectos en las relaciones laborales.

-Información sobre el/la encuestado/a: dispositivo con el que se responde a la encuesta (ordenador, móvil o tableta), sexo, edad, antigüedad en la empresa, nivel profesional, área de actuación, tipo de contrato y jornada, etc.

La encuesta fue contestada por 202 trabajadores de Fundación CARES de un total de 391, lo que representa un 51% de la plantilla. La muestra refleja una representación de variables equilibrada respecto a sexo, edad, antigüedad, tipo de contrato y de jornada laboral de los encuestados; por otro lado, existe desigualdad respecto a los servicios representados en la muestra, ya que la participación en la misma depende en gran parte de la capacidad de las personas con funciones intermedias en la cadena de mando para animar a la participación a operarios y operarias, el grupo profesional más numeroso.

2.1.2. RESPECTO A LAS RESPUESTAS

Existe, globalmente, una percepción positiva de la igualdad en Fundación CARES por parte de sus trabajadores y trabajadoras:



En la mayoría de preguntas aparece un gran nivel de aceptación. Las preguntas que ofrecen mejor nivel de aceptación global son, por orden de mayor a menor, sobre igualdad en el acceso a formación (3), tratamiento del acoso laboral (7) y toma en cuenta de la igualdad (1).

En cambio, las que reciben el menor número de respuestas afirmativas son el uso del lenguaje no sexista (9), la diferenciación en temas de riesgos laborales (11), la conciliación laboral (6) y las expectativas de mejora (15).

La pregunta sobre si han tenido alguna promoción durante el último año (14) recibe más repuestas negativas que positivas, con una diferencia superior al 15%.

Las respuestas no difieren de forma significativa entre hombres y mujeres salvo en el caso de la igualdad salarial (5), presentando las mujeres un nivel bajo de aceptación, mientras que, curiosamente, es la mejor aceptada por parte de los hombres.

Respecto a los diferentes servicios las respuestas obtenidas son heterogéneas, excepto en el caso de las preguntas sobre Plan de Igualdad (8), promoción reciente (14) y expectativas de desarrollo profesional (15). El servicio de Getafe presenta un alto porcentaje de respuestas negativas en general, salvo a la pregunta sobre igualdad salarial (5) y Plan de Igualdad (8). El resto de servicios de Catalunya y Madrid, presentan respuestas globalmente positivas, excepto en la pregunta sobre promoción reciente (14), que resulta negativa salvo en Montcada i Reixach. Sobre conciliación laboral (6), aprueba en Bellveí y Barcelona, pero tiene baja aceptación en el resto. El Prat de Llobregat es el núcleo con mayor porcentaje de respuestas en blanco.

La participación de la plantilla respecto al servicio operativo al que pertenece, es alta en la mayoría de ellos, especialmente en Bellveí, Barcelona, El Prat de Llobregat y en los Servicios Centrales. La participación es mejorable en Montcada i Reixach y en Getafe, y es baja o muy baja en San Cugat del Vallés y Tres Cantos.

Las preguntas con mayor índice de no-respuesta son sobre favorecer la conciliación laboral y familiar (6), sobre uso no discriminatorio de lenguaje (9), actuaciones sobre riesgos laborales que se pueden dar por razones de sexo (11) y respecto a expectativas de desarrollo profesional (15). Un posible motivo de la ausencia de respuestas podría ser el uso de la doble negación en la pregunta 9, la complejidad de la pregunta o la falta de concreción en la pregunta 11 o por carecer de información respecto a la pregunta 6.

La fiabilidad del cuestionario es aceptable, sólo se distinguen las preguntas 8 (Necesidad de un Plan de Igualdad) y la 13 (Propuestas de formación recibidas) como divergentes en relación con el resto de preguntas, lo cual parece razonable por la naturaleza de la pregunta.

2.1.3. REPRESENTACIÓN GLOBAL DE LAS RESPUESTAS

La mayoría de las personas que respondieron a las preguntas lo hicieron de manera afirmativa, a excepción de la 22 (En los últimos tres años, ¿ha promocionado, cambiado de puesto, aumentado su salario o mejorado su horario?).

Del resto se pueden distinguir dos grupos: el grupo de preguntas 15, 6, 9 y 11 con un porcentaje medio de respuestas positivas, y el resto con un porcentaje alto de síes (2/3 de los encuestados o más).

Ordenando las respuestas de mayor a menor grado de aceptación (diferencia entre los porcentajes de respuestas Sí y No), se observa que las preguntas sobre la igualdad en el acceso a formación (pregunta 3), el tratamiento del acoso laboral (7), y la toma en cuenta de la igualdad (1) aparecen como las de mayor aceptación. En cambio, el uso de lenguaje no sexista (9), la diferenciación en temas de riesgos laborales (11), la conciliación laboral (6) y las expectativas de mejora (15) reciben un menor número de respuestas afirmativas. Como ya hemos dicho, sólo la pregunta sobre si han tenido alguna promoción durante el último año (14) recibe más repuestas negativas que positivas, con más de un 15% de Noes que de Síes.

El índice de no respuesta (NS/NC) puede indicar que la persona no ha entendido la pregunta, o bien no tiene la información necesaria para contestarla.

Las preguntas con mayor índice de no-respuesta son la 6 (Se favorece la conciliación laboral y familiar), la 9 (Uso no discriminatorio de lenguaje), la 11 (Actuaciones sobre riesgos laborales que se pueden dar por razones de sexo) y la 23 (Expectativas de desarrollo profesional).

En el primer caso relacionamos el alto número de NSNC a un desconocimiento de información por parte de los encuestados. En el segundo y tercer casos podríamos relacionar el alto porcentaje de NSNC con la complejidad de las preguntas y su longitud.

La variable Sexo no influye en la mayoría de respuestas del cuestionario: no se encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres. La diferencia en las respuestas positivas entre hombres y mujeres solo es significativa en la pregunta 5 (¿Consideras que, ocupando un mismo lugar de trabajo, una mujer y un hombre, ¿cobran igual?), que las mujeres rechazan en un porcentaje mayor que los hombres (61,5% de No frente a 38,5%).

Las mujeres, pues, consideran que existen diferencia de salarios entre hombres y mujeres, cosa que los hombres negarían.

2.2. DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

El diagnóstico cuantitativo corresponde al análisis de la empresa en referencia a los diferentes conceptos incluidos en el marco de la igualdad en el momento de la realización de la encuesta.

Para la realización del mismo se han utilizado las herramientas facilitadas por el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat bajo el título "Noves eines de diagnosi y avaluació de plans d'igualtat" (Nuevas herramientas de diagnóstico y evaluación de planes de igualdad), presentadas en



junio de 2017, consistentes en unas hojas de cálculo que proporcionan datos resumen en formato gráfico a partir de los datos solicitados en las diferentes hojas. Dicha herramienta de diagnóstico la podemos encontrar en la siguiente dirección web: <http://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/ci/novetats>

2.2.1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

Dentro de este apartado mediremos el grado de integración del valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización, la implicación de la dirección en la promoción de una gestión que fomente la igualdad, la percepción de las personas que componen la plantilla, y como ésta participa en las medidas de igualdad que desarrolla la empresa. Los parámetros considerados claves en la definición de este ámbito son la composición del comité de igualdad y la composición de la representación legal de trabajadores (RLT).

En el primer gráfico podemos observar que en la composición del comité de igualdad encontramos un 67% de Mujeres vs. un 33% de Hombres.

El segundo refleja la composición de la RLT decidida por los propios trabajadores y trabajadoras y refleja el porcentaje que se da en la plantilla en los grupos profesionales operativos. En este caso nos encontramos un porcentaje mayor de hombres con un 79% vs un 21% de mujeres

2.2.2. CONDICIONES LABORALES

En este punto se examinan las condiciones de trabajo de la plantilla y las medidas que garanticen la no discriminación, así como la igualdad de oportunidades.

En el primer gráfico observamos que a mayor antigüedad mayor equilibrio entre mujeres y hombres, mientras que en los últimos 10 años la brecha ha aumentado muy significativamente. Si analizamos por grupo profesional (segundo gráfico) en torno al 74% de trabajadores son operarios de producción (de éstos, el 72% son hombres), dato que se enmarca correctamente dada la actividad de la organización.

En referencia a la tipología de contrato (tercer gráfico), observamos que el 82% de nuestros trabajadores tiene un contrato indefinido (56% hombres vs 26% mujeres) frente a un 16% de trabajadores con contrato eventual (12% hombres vs 4% mujeres).

Para finalizar, en el gráfico referente a la jornada/horario laboral (cuarto gráfico) encontramos que el 78% de los trabajadores realizan turnos rotativos. De éstos el 74% son hombres.

2.2.3. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

El proceso de selección de personal debe tener como objetivo identificar las candidaturas idóneas para un puesto de trabajo con la finalidad de incorporar a la persona más adecuada, garantizando que el sexo no condicione la elección del candidato.

En los gráficos de este apartado se refleja el histórico del sector de actividad desarrollado para generar los puestos de trabajo: la gestión logística. Ello comporta que a pesar de que las ofertas laborales no discriminan por cuestión de género, las personas que acceden son mayoritariamente hombres en puestos operativos.

2.2.4. FORMACIÓN

La empresa ha de garantizar en todo momento que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso en materia formativa, una de las herramientas que la organización considera de mayor importancia para promocionar el paso del mercado laboral protegido al ordinario.

En el primer gráfico observamos que el nivel de participación a la formación es mayor en hombres que en mujeres (74% vs 26%). Para nuestra organización no es significativo de discriminación por razón de sexo debido al alto porcentaje de trabajadores del sexo masculino.

En los hombres el 58% se concentra en operarios y mandos intermedios a partes iguales, mientras que en las mujeres el porcentaje está más repartido entre las diferentes categorías profesionales.

Casi el 50% de la formación de los hombres tiene como objetivo mejorar la cualificación situación que no se produce en las mujeres, ya que estas invierten tanto en mejorar la cualificación como en la promoción del desarrollo profesional.

En materia de igualdad tenemos exactamente la misma participación de hombres y mujeres.

2.2.5. PROMOCIÓN

Los siguientes gráficos reflejan el comportamiento de las promociones laborales respecto a hombres y mujeres, los grupos profesionales de destino, así como los motivos por los que se han producido.

Observando los gráficos podemos determinar que el 63% de los hombres han promocionado vs el 37% de las mujeres, correspondiendo en su mayoría a la categoría de personal operativo en modalidad de designación.

2.2.6. RETRIBUCIÓN

Este apartado recoge las diferencias salariales globales y por grupos profesionales. Dichas diferencias incorporan las partidas referidas a la antigüedad, lo que refleja en el caso de Fundación CARES, la incorporación al trabajo de la mujer con posterioridad al hombre.

A nivel de retribución no hay diferencia salarial entre hombres y mujeres en ninguna categoría profesional, dado que los sueldos se establecen en función del convenio colectivo.

2.2.7. MEDIDAS DE TIEMPO DE TRABAJO Y CORRESPONSABILIDAD

En el área de conciliación familiar, observamos que los porcentajes son iguales en ambos sexos, pero sí cabe destacar que las mujeres son ligeramente más propensas a solicitar y disfrutar de dichos permisos de conciliación.



2.2.8. SALUD LABORAL

Si nos fijamos en los gráficos observamos que el porcentaje de accidentes laborales es bastante mayor en hombres (67% vs 33%), mientras que el tiempo de baja médica de los mismos es superior en las mujeres (55% vs 45%). En cambio, en el caso de las bajas médicas por contingencias comunes, el tiempo de recuperación es igual tanto en hombres como en mujeres.

2.2.9. PRESENCIA DE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

La RLT está compuesta por un equipo de 3 mujeres frente a 10 hombres. En este caso volvemos a aclarar que la diferencia entre una parte y otra viene derivada de la tipología de empresa y el sector, mayoritariamente masculino.

En cambio, la RE viene compuesta por una mayoría femenina (2 mujeres vs 1 hombre).

3. OBJETIVOS Y PLAN DE ACCIÓN

Realizado el diagnóstico e identificadas las áreas de mejora, hemos definido una lista de objetivos realistas, concretos y mesurables, en cada uno de los diferentes ámbitos de intervención.

ÁMBITO DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	ACCIONES	RESPONSABLE	RECURSOS	TEMPORALIZACIÓN	SERVICIO	INDICADORES
A. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	A.1. Favorecer la eficiencia, seguridad y comodidad de los EPI'S de trabajo.	Vestimenta específica para cada sexo en los servicios que así lo requiera	Departamento de Compras	Proveedor	Entrega de vestuario dos veces al año (Primer trimestre y último trimestre del año)	Getafe	Entrega de vestuario específico en función del género en el primer y último trimestre del año. (Si/No)
	A.2. Instalaciones adaptadas para ambos sexos.	Instalaciones adaptadas y adecuadas para hombres y mujeres. Vestuarios diferenciados	Jefe de Servicios	Servicio externo de soporte (Cliente)	Diciembre 2017	Tres Cantos y Bellvei	Existencia de dos vestuario (uno para hombres y otro para mujeres) (Si/No)
	A.3. Prevención y eliminación de cualquier situación de discriminación, acoso y violencia de género.	Creación protocolo para situación de acoso sexual y/o moral dentro de la empresa	Comité de Igualdad	Formación específica en actuaciones antes situaciones de acoso Soporte para la creación de Infografía	Diciembre 2017	Todos los servicios	Existencia de protocolo para situaciones de acoso sexual y/o moral. (Si/No)
B. CONCILIACION	B.1. Facilitar la conciliación laboral de todos nuestros trabajadores.	Presentación del Calendario Laboral en el primer mes del año vigente	Comité de empresa	Asesoramiento jurídico	Primer mes del año vigente	Todos los Servicios	Calendario laboral del año vigente presentado en el mes de enero. (Si/No)
		Confirmación a la solicitud de vacaciones anual en las siguientes 3 semanas (salvo excepciones)	Área de Operaciones (Jefe de Servicio y monitores)	Calendario laboral y planificación operativa	2 meses antes del inicio de vacaciones	Todos los servicios	% de solicitudes de vacaciones confirmadas con 2 meses de antelación.
		Plan de Proximidad del puesto de trabajo al domicilio habitual.		Análisis de los datos de la plantilla y de las necesidades de los servicios		Todos los servicios	Existencia de un plan de proximidad (Si/No)
C. DESARROLLO PROFESIONAL	C.1. Fomentar la proyección laboral de todos los trabajadores.	Creación de itinerarios profesionales individuales (Formación específica, y capacitación en competencias)	Grupo de Trabajo de desarrollo profesional	- Asesoría externa de RRHH especializada - Grupo de trabajo competencias - Talenta	Anual desde la fecha de inicio del programa de itinerario individual.	Todos los servicios	% de itinerarios profesionales creados en la totalidad de la plantilla.
		Fomentar la formación continua y específica para el puesto de trabajo	Grupo de trabajo de formación	Definir e implantar el plan de formación anual.	Anual	Todos los servicios	Existencia plan de formación (Si/No)
D. SELECCIÓN	D.1. Garantizar procesos de selección no discriminatorios.	Evitar la discriminación en las nuevas contrataciones de personal por razón de sexo haciendo hincapié en aquellos servicios donde puede haber más dificultad de contratación de mujeres.	Área de integración	- Ofertas neutras para los centros de capacitación - DPT con lenguaje no sexista y sin discriminación de la candidatura por razón de sexo.	Anual	Todos los servicios pero especialmente en SC-PIF-3C	% de DPT con lenguaje no sexista
E. COMUNICACIÓN	E.1. Adaptación de un lenguaje neutro en las comunicaciones de empresa.	Utilización de un lenguaje no sexista en los comunicados internos	Área de comunicación	Difusión de la nomenclatura de uso habitual para el lenguaje no sexista. Guía lenguaje no sexista Grupo de Comunicación	Continuidad anual	Todos los servicios	% de comunicaciones oficiales con nomenclatura no sexista. (Si/No)
		Creación de ofertas de empleo externas utilizando un lenguaje global e igualitario	Área de integración	Difusión de la nomenclatura de uso habitual para el lenguaje no sexista. Guía lenguaje no sexista Grupo de comunicación	Continuidad anual	Todos los servicios	% de ofertas de empleo con lenguaje no sexista
F. IGUALDAD	F.1. Conseguir el distintivo de igualdad en la empresa	Presentación de la candidatura a la convocatoria del año 2019	Comité de igualdad	Soporte web del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social	Anual	Global empresa	Obtención del distintivo de igualdad en la empresa (Si/No)



4. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tanto la Ley Orgánica 3/2007 como la Ley 17/2015, del 21 de julio, establecen que los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las estrategias y prácticas a adoptar, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de la consecución de los objetivos fijados. Debemos diferenciar esta normativa de la que recoge el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, el cual hace referencia a la obligación del empresario de informar a la representación legal de trabajadores y trabajadoras del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Para poder asegurar el buen cumplimiento de las medidas de acción adoptadas del Plan de Igualdad, así como el impacto del mismo, deberemos diseñar un buen sistema de Evaluación y Seguimiento orientados a:

- Fomentar la responsabilidad y la transparencia en la gestión del Plan de Igualdad.
- Identificar restricciones para la consecución de los objetivos y medidas para superar dichas restricciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran nuevas acciones.
- Disponer de datos fiables para la toma de decisiones sobre ajustes en la planificación.
- Facilitar al máximo el uso de los recursos disponibles.
- Conocer el grado de consecución de los objetivos previstos.
- Analizar el desarrollo del Plan.

El objetivo principal del proceso de evaluación será valorar si las acciones diseñadas y ejecutadas se corresponden a los objetivos formulados y a los resultados esperados. La evaluación será realizada a lo largo y al final del proceso de implementación del plan de acción. La importancia de ésta reside en el hecho de que es la herramienta que abre la puerta a la actualización y continuidad del plan de acción.

El seguimiento es el proceso de observación de los avances del Plan que permite obtener información acerca de su desarrollo y dar cuenta de su implementación a las instancias designadas al efecto, contribuyendo de manera decisiva a reforzar la imagen de empresa comprometida en el avance de la Igualdad de Oportunidades en su ámbito de actuación. Un adecuado proceso de seguimiento constará de las siguientes fases:

1. Desarrollo del Plan.
2. Implementación del Plan.
3. Ejecución del Plan.
4. Detección-corrección desajustes.
5. Adopción de medidas.

Establecer y desarrollar un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, permite la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación. Facilitará, también, la difusión del Plan y la transparencia en la información que se ofrezca, tanto a la propia organización y su entorno, como a las instituciones pertinentes.

Dentro de la fase de seguimiento, será necesario recoger información relativa a los resultados obtenidos en la consecución del presente acuerdo, el grado de ejecución de las acciones, las conclusiones obtenidas y reflexionar después de hacer el análisis de seguimiento e identificar posibles acciones futuras.

Los sistemas de seguimiento y evaluación incluirán indicadores objetivamente verificables, cualitativos y cuantitativos y sensibles al género, para cada uno de los resultados previstos y que tendrán que permitir medir la consecución de los mismos. Los indicadores que hemos establecido para cada ámbito de actuación serán:



AMBITO ACTUACIÓN	INDICADOR
Cultura y gestión organizativa	–Inclusión de, como mínimo, una acción positiva a favor de la presencia del sexo menos representado –Existencia de Comisión de Igualdad
Condiciones laborales	–Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los diferentes departamentos/áreas teniendo en cuenta las características del sector.
Acceso a la organización	–Grado de segregación equilibrado en los diferentes procesos de selección (%)
Formación interna y/o continua	–Equilibrio en la proporción de hombres y mujeres que acceden a la formación (%)
Promoción y/o desarrollo profesional	–Igual presencia de mujeres y hombres en las promociones internas (%)
Retribución	–Igualdad por sexo en las retribuciones en los diferentes grupos profesionales.
Conciliación familiar	–Aplicación de medidas de compatibilidad del tiempo laboral y personal, más allá de las establecidas por el marco legal.
Comunicación no sexista	–Utilización de un manual sobre uso no sexista del lenguaje.
Salud laboral	–Plan de seguridad y salud laboral que contemple los riesgos psicosociales con perspectiva de género. –Existencia de medidas de prevención de riesgos laborales específicas para mujeres embarazadas y en período de lactancia que sean conocidas por el personal.
Prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo	–Existencia del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO MORAL Y/O SEXUAL

Existe protocolo que puede consultarse a petición. No adjuntamos por ser fotografía.

6. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ACUERDO DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACION CARES

Reunidos:

De una parte, Helena Borbón Porta como Dirección General de Fundación Cares, y de otra el Comité de Igualdad, integrado por: Felipe Bernal Bravo, Rosa Cózar Manrique, Dolores Garcia Pulido (RLT), Lourdes Gimenez Izquierdo y Pablo Rivière Torrado:

Manifiestan:

En Barcelona, a 13 de junio de 2018, en Fundación Cares, se reúnen, previa convocatoria efectuada en la última reunión del Comité de Igualdad.

Abierta la sesión, se repasan las gestiones efectuadas a lo largo de los últimos días, teniendo en cuenta las previsiones de la última reunión, que tuvo lugar el pasado día 15 de noviembre de 2017, con la finalidad de alcanzar el acuerdo final de los objetivos a trabajar para la elaboración del Plan de Igualdad.

En consecuencia, tanto la representación de la empresa como la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, ponen de manifiesto que han efectuado todas las acciones y pasos en aras a poder llegar a un acuerdo unánime, que tiene como objetivo la aprobación del texto que se adjunta relativo al Plan de Igualdad.

Por tanto, y en virtud de lo anteriormente expuesto, se da por aprobado y firmado el Plan de Igualdad.

Helena Borbón i Porta

Felipe Bernal Bravo

Rosa Cózar Manrique

Dolores Garcia Pulido

Pablo Rivière Torrado

Lourdes Gimenez Izquierdo

7. PLAN DE IGUALDAD Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

Fundación CARES, como socia participante de la Red Española para el Pacto Mundial, promueve y trabaja según los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los ODS se gestaron en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible. Son fruto de la evolución de los 10 Objetivos del Milenio redactados por la ONU con el propósito de crear un conjunto de objetivos mundiales relacionados con los desafíos ambientales, políticos y económicos con que se enfrenta nuestro mundo, y que no tuvieron todo el alcance esperado.

Nuestro foco en los desafíos y prioridades para la igualdad de género y los derechos y la autonomía de las mujeres nos vinculan directamente con el ODS 5 Igualdad de género: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Asimismo, de forma transversal, trabajamos para conseguirlo a través de:

–Fin de la pobreza.



- Salud y bienestar.
- Educación de calidad.
- Trabajo decente y crecimiento económico.
- Reducción de las desigualdades.

El desarrollo del Plan de Igualdad se ha realizado teniendo en cuenta nuestro apoyo a la Red Española por el Pacto Mundial y los ODS.

8. ANEXO. CUESTIONARIO PLAN IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Fundación CARES

La empresa Fundación CARES está inmersa en un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión.

Para ello, se va a elaborar un diagnóstico sobre la situación de la empresa en relación a la Igualdad para posteriormente poder diseñar un Plan de Igualdad ajustado a nuestra realidad. Las opiniones de las trabajadoras y los trabajadores son de suma importancia en este proceso para lo que le solicitamos su colaboración contestando este cuestionario.

Este cuestionario es ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL, por lo que le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad posible.

GRACIAS ANTICIPADAS POR SU COLABORACIÓN

INSTRUCCIONES:

Responde a cada pregunta marcando con una X la casilla correspondiente.

1. En general, F. Cares, tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

- SI
 NO
 NS/NC

2. Hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a los procesos de selección?

- SI
 NO
 NS/NC

3. Tienen hombres y mujeres igual acceso a la formación interna?

- SI
 NO
 NS/NC

4. Hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de promoción?

- SI
 NO
 NS/NC

5. Consideras que, ocupando un mismo lugar de trabajo, una mujer y un hombre, cobran igual en Fundación Cares?

- SI
 NO
 NS/NC

6. ¿Fundación Cares favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal?

- SI
 NO
 NS/NC

7. ¿Sabrías qué hacer o a quien dirigirte en caso de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo?

- SI
 NO
 NS/NC



8. ¿Crees necesario un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Fundación Cares?

- SI
 NO
 NS/NC

9. ¿Te parece que Fundación Cares hace un uso no discriminatorio en el lenguaje, la comunicación corporativa y la publicidad?

- SI
 NO
 NS/NC

10. ¿Consideras que la Fundación Cares actúa para promocionar y consolidar mujeres en cargos de responsabilidad?

- SI
 NO
 NS/NC

11. ¿Crees que Fundación Cares realiza actuaciones en función de los diferentes riesgos laborales que se pueden dar por razón de sexo entre trabajadores y trabajadoras?

- SI
 NO
 NS/NC

12. ¿Fundación Cares garantiza que los trabajadoras y trabajadores reciban un trato totalmente igualitario en condiciones laborales) (tipología contrato, condiciones horarias, tipos de jornada, etc.)

- SI
 NO
 NS/NC

DATOS DE LA PERSONA/CLASIFICACIÓN:

13. Sexo:

- Mujer
 Hombre

14. Edad:

- Menos de 25 años
 De 25 a 34 años
 De 35 a 44 años
 Más de 45 años

SITUACIÓN EN LA EMPRESA:

15. Antigüedad en la empresa:

- Menos de 1 año
 Entre 1 y 5 años
 Entre 6 y 10 años
 Más de 10 años

16. ¿En qué nivel desarrolla su trabajo?

- Personal de dirección
 Personal de mando intermedio
 Personal técnico
 Personal administrativo
 Personal no cualificado

17. ¿En qué departamento desarrolla su trabajo?

(A determinar en función del organigrama)

- Dirección
 RRHH
 Operaciones
 Comercial
 Finanzas
 Producción



18. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?

- Fijo/Indefinido
- Temporal
- Fijo discontinuo

19. ¿Trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial?

- Tiempo completo
- Tiempo parcial

20. ¿Cómo es su jornada de trabajo?

- Continua
- Partida
- Turnos Rotativos

TRAYECTORIA Y PARTICIPACIÓN EN LA EMPRESA:

21. ¿Ha recibido propuestas de formación en la empresa durante los últimos tres años?

- SI
- NO
- NS/NC

22. En los últimos tres años, ha promocionado, cambiado de puesto, aumentado su salario o mejorado su horario?

- SI
- NO
- NS/NC

23. ¿Tiene expectativas de desarrollo profesional en la empresa?

- SI
- NO
- NS/NC

24. Señale, si lo desea, su opinión, sugerencias o recomendaciones sobre la participación de la empresa en este proceso.

N.º I.-405