



Análisis del Lugar de Trabajo

Análisis del Lugar de Trabajo

FERROL

Septiembre 2007

Capítulo 1: Medioambiente	1
Capítulo 2: Economía	5
Capítulo 3: Socio-cultura	9
Capítulo 4: Equidad social entre individuos	12
Capítulo 5: Equidad inter-local entre territorios	17
Capítulo 6: Equidad inter-temporal entre generaciones	19
Capítulo 7: Diversidad	22
Capítulo 8: Subsidiariedad	24
Capítulo 9: Trabajo en equipo y compañerismo	26
Capítulo 10: Participación	28

El proyecto AWARDS está apoyado por la Comisión Europea bajo el Fondo Social Europeo- Artículo 6 Medidas Innovadoras (Convenio N° VS/2005/0315)

Las opiniones expresadas en este manual son las de los escritores, no representan necesariamente la visión de la Comisión Europea.



**EUROPEAN UNION
European Social Fund
Article 6 Innovative Measures**

Capítulo 1: Medio ambiente (Qué)

Descripción

El Desarrollo para una Vida Sostenible (SLD) orienta las estrategias corporativas hacia:

- La reducción del consumo de los recursos naturales, la reutilización de los productos, el reciclaje de los productos, los repuestos, semi-productos y deshechos (principio de protección de los ecosistemas de las “3R”)
- Divulgación de tecnologías, productos y procesos limpios
- Prevención y reducción de la polución
- Utilización de fuentes renovables de energía
- Lugares de trabajo saludables y seguros
- Supresión de las barreras físicas y los riesgos para prevenir el desgaste y desgarramiento de la capacidad humana
- Diseños de trabajo ergonómicos y mejoras para compensar el deterioro físico

Análisis SWOT

Fortalezas	●●●●
implantación de sistemas de prevención de riesgos laborales	●●●●
poca contaminación	●●●●
Debilidades	●●●●
escasa utilización de energías renovables	●●●●
falta de estudios sobre factores contaminantes	●●●
Oportunidades	●●●
progresiva implantación de procesos limpios	●●●
aumento de la concienciación sobre ergonomía y supresión de barreras físicas	●●●
Amenazas	●●●
asentamiento de empresas potencialmente contaminantes	●●●
falta de gestión ambiental global	●●●●
aumento de la contaminación	●●●

Cuestionario: Perfil de la Compañía

Número de entrevistas: 11

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Residuos totales (Toneladas al año)	7	211,74
Residuos por unidad de facturación o volumen de ventas (Índice (Toneladas/Volumen de ventas en Euros) al año)	2	5,00
Residuos peligrosos (Porcentaje de residuos peligrosos sobre el total de residuos al año)	2	5,90
Total de embalajes (Toneladas al año)	5	1,59
Consumo total de energía (Megajulios (MJ) al año)	3	40.345,85
Consumo total de energía por unidad de facturación (Índice (MJ /facturación en euros) al año)	1	0,02
Utilización de fuentes de energía renovables (plantas hidroeléctricas, eólicas, solares, geotermales y de biomasa/deshechos) (Cociente entre la energía derivada de fuentes renovables y el consumo de energía total al año)		
Emissiones totales de gases del efecto invernadero y producción de CO2 (Toneladas al año de equivalentes a CO2 añadidos)		
Producción total de CO2 por unidad de facturación (Índice (Toneladas/facturación en Euros) al año)		
Consumo de agua (Toneladas al año)	3	159,48
Consumo de agua por unidad de facturación (Índice (Toneladas/facturación en Euros) al año)		
Contaminación del suelo por metales pesados, pesticidas, nutrientes, etc. (M2 (metros cuadrados) de suelo contaminado al año)		
Calidad del agua en el lugar de trabajo (Concentración máxima de sustancias dañinas en miligramos por litro)		
Riesgos para la salud y estrés en el lugar de trabajo (I) (Nivel máximo de ruido en decibelios en el lugar)	1	60,00
Riesgos para la salud y estrés en el lugar de trabajo (II) (Porcentaje entre unidades de lugares de trabajo insalubres sobre el total de unidades de lugares de trabajo)		
Diseño ergonómico y supresión de barreras físicas (Porcentaje de unidades de lugares de trabajo revisadas–y/o mejoradas al año)	1	70,00

Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

Número de entrevistas: 55

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Estás trabajando con Procedimientos y métodos orientados hacia la reducción, la reutilización o el reciclaje de materias primas, productos, repuestos, semi-productos y desechos	22	40,00%
Estás trabajando con Procedimientos y métodos orientados hacia la prevención y la reducción de la polución	4	7,27%
Estás trabajando con Tecnologías y procesos limpios	11	20,00%
Estás trabajando con Fuentes de energía renovables	4	7,27%
Estás expuesta a Vibración de herramientas de mano, maquinaria, etc.	6	10,91%
Estás expuesta a Ruidos altos (necesitas elevar la voz para hablar con la gente)	21	38,18%
Estás expuesta a Altas temperaturas	18	32,73%
Estás expuesta a Bajas temperaturas	2	3,64%
Estás expuesta a Respiración de vapores, humos, polvo u otras sustancias peligrosas	12	21,82%
Estás expuesta a Manejo o contacto con materiales, productos o sustancias peligrosas	3	5,45%
Estás expuesta a Radiación (por ejemplo, rayos X, radiación radiactiva, luz de soldadura, rayos laser)	1	1,82%
Estás expuesta a Posiciones cansinas o dolorosas la mayor parte del tiempo	24	43,64%
Estás expuesta a Levantando o moviendo cargas pesadas la mayoría del tiempo	9	16,36%
Estás expuesta a De pie o caminando casi todo el tiempo	18	32,73%
Estás expuesta a Llevando ropa o equipamiento de protección casi todo el tiempo		
Tu lugar de trabajo Se revisa periódicamente	14	25,45%
Tu lugar de trabajo Se mejora si es necesario	21	38,18%
En el ambiente en el que vives (esto es, el vecindario inmediato a tu casa), hay problemas con respecto a : Ruido		
- Muchos	7	12,73%
- Pocos	37	67,27%
- Ninguno	10	18,18%

En el ambiente en el que vives (esto es, el vecindario inmediato a tu casa), hay problemas con respecto a : Polución del aire		
- Muchos	6	10,91%
- Pocos	28	50,91%
- Ninguno	20	36,36%
En el ambiente en el que vives (esto es, el vecindario inmediato a tu casa), hay problemas con respecto a : Carencia de accesos a áreas de recreo o zonas verdes		
- Muchos	8	14,55%
- Pocos	25	45,45%
- Ninguno	21	38,18%
En el ambiente en el que vives (esto es, el vecindario inmediato a tu casa), hay problemas con respecto a : Baja calidad del agua		
- Muchos	2	3,64%
- Pocos	13	23,64%
- Ninguno	39	70,91%

Capítulo2: Economía (Qué)

Descripción

El Desarrollo para una Vida Sostenible (SLD) orienta las estrategias corporativas hacia:

- Inversiones en procesos de producción ecoeficientes
- Responsabilidad Social Corporativa (incluyendo igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres)
- Empleo de calidad en actividades relacionadas con el desarrollo de productos y procesos ambientalmente eficaces
- Utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) para facilitar el teletrabajo

Análisis SWOT

Fortalezas	●●●●
utilización de ordenadores e internet en el trabajo	●●●●
horarios regulares	●●●
Debilidades	●●●●
falta de contratos permanentes	●●●●●
no hay teletrabajo	●●●●
turnos, horas extra y fines de semana	●●●
Oportunidades	●●●
aumento del empleo de las nuevas tecnologías	●●●●
aumento del autoempleo	●●●
Amenazas	●●●●
no hay oportunidades de trabajo a tiempo parcial	●●●●
aumento de al precariedad laboral	●●●●

Cuestionario: Perfil de la Compañía

Número de entrevistas: 11

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Principal sector de actividad de la compañía		
- Agricultura	1	9,09%
- Industria	0	0%
- Servicios	10	90,91%

Número total de empleados (Número al año)	11	39,91
Empleados con contrato permanente (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	9	67,00
Empleados con contrato a tiempo fijo (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	6	65,50
Empleados a través de agencias de contrato temporal (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	1	60,00
Empleados con trabajo de temporada (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	3	28,00
Trabajadores en demanda de empleo (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)		
Aprendices u otro tipo de prácticas (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)		
Empleadas (I) (Número al año)	11	23,82
Empleadas (II) (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	11	71,36
Empleadas con contrato permanente (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	9	46,89
Empleadas con contrato a tiempo fijo (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	5	57,40
Empleadas a través de agencias de contratación temporal (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	1	60,00
Empleadas con trabajo de temporada (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	3	24,67
Trabajadoras en demanda de empleo (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)		
Mujeres aprendices o en otro tipo de prácticas (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)		
Empleados (I) (Número al año)	6	29,50
Empleados (II) (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	6	52,50
Empleados con contrato permanente (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	4	47,75
Empleados con contrato a tiempo fijo (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	2	48,00
Empleados a través de agencias de contratación temporal (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)		
Empleados con trabajo de temporada (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	1	8,00
Trabajadores en demanda de empleo (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)		
Hombres aprendices o en otro tipo de prácticas (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)		

Empleados en tecnología, productos y procesos respetuosos con el medioambiente (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)	1	20,00
Utilización de sistemas de comunicación a través de Internet	10	90,91%
Teletrabajo desde casa con un ordenador e Internet	2	18,18%
Trabajos subcontratados, transferidos y de autoempleo	5	45,45%
Horas extra	7	63,64%
Trabajo de noche o a turnos	3	27,27%
Trabajo fin de semana	7	63,64%
Trabajo a jornada intensiva (menos días , más horas)	1	9,09%
Horario de trabajo irregular e impredecible	1	9,09%
Trabajo a tiempo parcial	3	27,27%
Utilización de subsidios de desempleo	1	9,09%
Utilización de los ingresos mínimos/esquemas	1	9,09%

Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

Número de entrevistas: 55

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Estás Auto empleado	6	10,91%
Estás Empleado con contrato permanente	29	52,73%
Estás Empleado con contrato a tiempo fijo	20	36,36%
Estás Trabajando a tiempo parcial	3	5,45%
Estás Empleado a través de agencias de contratación temporal		
Estás Empleado con trabajo de temporada	2	3,64%
Estás Trabajador ocasional		
Estás Trabajando como aprendiz o en prácticas,(becaria)		
Estás Sin contrato escrito		
Estás Tele trabajador desde casa con tecnologías de telecomunicación (ej., ordenador, Internet)		
Estás Trabajando en casa, excluyendo teletrabajo	1	1,82%
Estás Trabajando en lugares que no sea la casa o el local de la compañía (ej., en el local del cliente, en la carretera) casi todo el tiempo		
Estás Trabajando con ordenadores, Internet y e-mail por razones profesionales	24	43,64%

Estás Empleado en tecnologías, productos y procesos respetuosos con el medioambiente	2	3,64%
Estás Trabajando horas extras	3	5,45%
Estás Trabajando por la noche o a turnos	7	12,73%
Estás Trabajando los fines de semana	1	1,82%
Estás Trabajando en horario intensivo (más horas, menos días)	1	1,82%
Estás Trabajando con horarios irregulares e impredecibles		
Estás Percibiendo subsidios de desempleo		
Estás Percibiendo salarios o rentas mínimas		
Incluyéndote a tí, ¿cuántos empleados hay en el sitio donde trabajas habitualmente?		
- Menos de 10	25	45,45%
- De 11 a 49	12	21,82%
- De 50 a 99	15	27,27%
- Más de 100	3	5,45%
¿En cuál de los siguientes sectores económicos opera tu compañía?		
- Agricultura	0	0%
- Industria	12	21,82%
- Servicios	43	78,18%

Capítulo 3: Socio-cultura (Qué)

Descripción

<p>El Desarrollo para una Vida Sostenible (SLD) orienta las estrategias corporativas hacia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inversión en capital humano, investigación y estudios - Reducción de la intimidación, la discriminación y el acoso sexual hacia la mujer - Disminución de las barreras y estereotipos relacionados con la edad y el sexo en el lugar de trabajo, en las asignaciones de funciones y anuncios corporativos - Difusión de conocimientos y experiencia en políticas de género - Aumento de la alfabetización y la educación - Medidas de formación durante la baja por maternidad y en relación con la reincorporación laboral - Difusión de conocimientos y experiencia en materias ambientales y de desarrollo sostenible
--

Análisis SWOT

Fortalezas	● ● ●
falta de discriminación por raza, minusvalía, orientación sexual, política o religiosa	● ● ●
cursos de formación en nuevas tecnologías	● ● ●
formación continua	● ● ● ●
Debilidades	● ● ●
falta de formación en políticas de desarrollo sostenible y medioambientales	● ● ●
no hay formación durante la baja por maternidad	● ●
falta de programas corporativos en asuntos de género y edad	● ● ● ●
Oportunidades	● ● ●
mejora de la oferta educativa	● ● ●
aumento de la concienciación medioambiental	● ● ●
Amenazas	● ● ● ●
persistencia de los estereotipos de edad y género en la empresa	● ● ● ●

Cuestionario: Perfil de la Compañía

Número de entrevistas: 11

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Nivel de estudios de secundaria de los empleados (Porcentaje sobre el total de empleados al año)	10	63,23
Nivel de estudios universitarios de los empleados (Porcentaje sobre el total de empleados al año)	8	45,86
Intimidación, discriminación y abuso sexual contra la mujer (Número de acciones presentadas ante la dirección de la compañía)		
Anuncios corporativos relacionados con asuntos de edad y género (Número al año)	1	2,00
Educación y formación en política de géneros (Número al año)		
Formación continua (Porcentaje de empleados implicados en cursos de educación o formación sobre el total de empleados al año)	8	60,00
Medidas de formación durante el permiso por maternidad y en relación con la reincorporación laboral (Número al año)	1	1,00
Programas de educación y formación en medioambiente y desarrollo sostenible (Número al año)	4	5,50

Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

Número de entrevistas: 55

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
¿Cuál es el nivel máximo de educación que has completado?		
- Educación primaria	10	18,18%
- Educación secundaria	25	45,45%
- Universidad	19	34,55%
- Ninguna	1	1,82%
Has estado implicada en Cursos de alfabetización y educación	7	12,73%
Has estado implicada en Medidas de formación durante el permiso por maternidad y en relación con la reincorporación al puesto de trabajo	1	1,82%
Has estado implicada en Cursos de formación y educación relacionados con las políticas de género (igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres)	8	14,55%
Has estado implicada en Formación en nuevas tecnologías	18	32,73%
Has estado implicada en Formación en materia medioambiental y desarrollo sostenible	9	16,36%
Has sufrido personalmente en el trabajo Violencia física		
Has sufrido personalmente en el trabajo Intimidaciones	1	1,82%
Has sufrido personalmente en el trabajo Discriminación de género (sexual)	1	1,82%
Has sufrido personalmente en el trabajo Atención sexual indeseada		
Has sufrido personalmente en el trabajo Discriminación por la edad	1	1,82%
Has sufrido personalmente en el trabajo Discriminación asociada a nacionalidad, raza/procedencia étnica		
Has sufrido personalmente en el trabajo Discriminación asociada a alguna minusvalía		
Has sufrido personalmente en el trabajo Discriminación asociada a la orientación sexual		
Has sufrido personalmente en el trabajo Discriminación asociada a la orientación política o religiosa	1	1,82%

Capítulo 4: Equidad social/entre individuos (Por qué)

Descripción

<p>El Desarrollo para una Vida Sostenible (SLD) orienta las estrategias corporativas hacia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implicación de los empleados y sus sindicatos en la gestión de recursos humanos - Procedimientos de satisfacción y motivación en el trabajo - Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (empleo, salario, acceso a la educación y otros servicios) - Aumento del acceso de las mujeres a puestos más altos y de la proporción de mujeres en los procesos de toma de decisiones - Colaboración con los servicios sociales para asegurar el cuidado de los niños y facilidades para el cuidado diario, durante el periodo de trabajo y formación de la mujer, así como la ayuda a las personas más vulnerables (niños, ancianos, personas con diversidad funcional, inmigrantes, aquellos con formas particulares de dependencia) - Reconciliación entre la vida laboral y la “no laboral”, apoyada por una organización más adecuada del “tiempo de trabajo” y “tiempo social” (escuela, servicios, almacenes y tiendas, actividades de ocio, etc.) - Medidas de seguridad tanto en el trabajo como de movilidad física
--

Análisis SWOT

Fortalezas	●●●●
igualdad salarial entre hombres y mujeres	●●●●
baja siniestralidad laboral	●●●
Debilidades	●●●●
no hay conciliación de tiempos	●●●●●
falta de mujeres en altos cargos	●●●●
mujeres soportan doble carga de trabajo	●●●●
no hay servicios sociales de apoyo	●●●●
Oportunidades	●●●
aumento de la presencia de la mujer en la toma de decisiones	●●
mejora de los permisos por maternidad (paternidad, reducción de jornada, etc.)	●●●●
Amenazas	●●●●
sigue la contribución mayoritaria masculina a la economía familiar	●●●●
mejora de los planes para conciliar tiempo laboral y familiar	●●●

Cuestionario: Perfil de la Compañía

Número de entrevistas: 11

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Diferencia media entre los salarios de hombres y mujeres en trabajos similares (Porcentaje de la diferencia media entre los salarios de hombres y mujeres en puestos similares al año)		
Permisos por maternidad (Porcentaje de empleados con permisos sobre el total de empleados al año)	3	15,33
Mujeres empleadas con nivel de estudios de secundaria (Porcentaje sobre el total de mujeres empleadas al año)	10	57,01
Hombres empleados con nivel de estudios de secundaria (Porcentaje sobre el total de hombres empleados al año)	4	59,42
Mujeres empleadas con nivel de estudios universitarios (Porcentaje sobre el total de las mujeres empleadas al año)	7	41,00
Hombres empleados con nivel de estudios universitarios (Porcentaje sobre el total de hombres empleados al año)	5	44,45
Mujeres en altos cargos (Porcentaje sobre el total de las personas en puestos altos al año)	5	45,60
Accidentes laborales (Número de accidentes laborales al año)	2	8,50
Accidentes laborales serios (con una ausencia de más de 3 días) (Porcentaje de personas afectadas por accidentes laborales sobre el número total de empleados al año)	1	4,69
Baja laboral (Número de días por enfermedad por empleado al año)	5	3,80
Implicación de los empleados y sindicatos en la gestión de recursos humanos	4	36,36%
Procedimientos de satisfacción en el trabajo y motivación	5	45,45%
Colaboración con los servicios sociales para aliviar la carga de trabajo familiar y ayudar a las personas más vulnerables	1	9,09%
Proyectos y planes para una organización más adecuada de “tiempo de trabajo” y “tiempo social”	3	27,27%

Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

Número de entrevistas: 55

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
En general, ¿estás satisfecha con las condiciones de trabajo en tu puesto de trabajo		
- Muy satisfecha	3	5,45%
- Bastante satisfecha	35	63,64%
- Poco satisfecha	17	30,91%
- Nada satisfecha	0	0%
En tu lugar de trabajo: Recibes el mismo salario que un hombre en un puesto similar	47	85,45%
En tu lugar de trabajo: Puedes disfrutar del permiso por maternidad	47	85,45%
¿Cuántas horas sueles trabajar a la semana en tu lugar de trabajo, incluyendo horas extra? ()	55	36,85
De media, ¿cuántas horas a la semana sueles invertir en el viaje de ida y vuelta de tu casa a tu trabajo? ()	53	3,22
En general, tus horas de trabajo se acomodan a Tus obligaciones familiares		
- Muy bien	5	9,09%
- Bastante bien	23	41,82%
- Regular	23	41,82%
- Mal	4	7,27%
En general, tus horas de trabajo se acomodan a Tus compromisos sociales		
- Muy bien	11	20,00%
- Bastante bien	23	41,82%
- Regular	16	29,09%
- Mal	5	9,09%
Otros momentos de la vida: Actividad de voluntariado o caritativa (horas)	1	20,00
Otros momentos de la vida: Actividades políticas/sindicales (horas)	1	6,00
Otros momentos de la vida: Cuidado y educación de tus hijos (tareas domésticas) (horas)	27	33,44
Otros momentos de la vida: Cocinar (tareas domésticas) (horas)	47	8,19
Otros momentos de la vida: Labores de casa (tareas domésticas) (horas)	48	12,94
Otros momentos de la vida: Cuidado de parientes ancianos o minusválidos (tareas domésticas) (horas)	6	10,33

Otros momentos de la vida: Cursos de educación o formación (horas)	13	7,08
Otros momentos de la vida: Actividad deportiva (horas)	14	2,93
Otros momentos de la vida: Actividad cultural (horas)	15	3,20
Otros momentos de la vida: Actividad de ocio (horas)	40	6,93
¿Cuántas personas conviven en tu casa, incluyéndote a ti? ()	54	3,13
¿Cuántos niños menores de 15 años están viviendo actualmente en casa? ()	18	1,56
¿Cuánta gente en tu casa recibe una paga salarial? ()	53	2,04
¿Cuánta gente anciana en tu casa depende de ti? ()	3	1,33
¿Cuánta gente minusválida en tu casa depende de ti? ()	2	1,00
¿Has recibido, tú o alguien en tu casa, alguno de los siguientes ingresos en los últimos 12 meses? Ganancias por trabajos, cuestionar ingresos por autoempleo	27	49,09%
¿Has recibido, tú o alguien en tu casa, alguno de los siguientes ingresos en los últimos 12 meses? Pensiones	10	18,18%
¿Has recibido, tú o alguien en tu casa, alguno de los siguientes ingresos en los últimos 12 meses? Beneficios infantiles	2	3,64%
¿Has recibido, tú o alguien en tu casa, alguno de los siguientes ingresos en los últimos 12 meses? Beneficios por desempleo, por invalidez o sociales	5	9,09%
¿Has recibido, tú o alguien en tu casa, alguno de los siguientes ingresos en los últimos 12 meses? Otros ingresos (por ejemplo, ahorros, propiedades o acciones, etc.)	8	14,55%
¿Eres tú , en tu casa, quien más contribuye a los ingresos?	11	20,00%
Condiciones de los servicios: Servicios sanitarios		
- Excelente	1	1,82%
- Buena	17	30,91%
- Bastante buena	9	16,36%
- Insuficiente	26	47,27%
- Totalmente ineficaz	2	3,64%
Condiciones de los servicios: Sistema educativo		
- Excelente	1	1,82%
- Buena	15	27,27%
- Bastante buena	19	34,55%
- Insuficiente	19	34,55%
- Totalmente ineficaz	1	1,82%

Condiciones de los servicios: Transporte público		
- Excelente	1	1,82%
- Buena	8	14,55%
- Bastante buena	11	20,00%
- Insuficiente	30	54,55%
- Totalmente ineficaz	5	9,09%
Condiciones de los servicios:Servicios sociales		
- Excelente	0	0%
- Buena	5	9,09%
- Bastante buena	9	16,36%
- Insuficiente	35	63,64%
- Totalmente ineficaz	6	10,91%
Condiciones de los servicios:Sistema de pensiones		
- Excelente	0	0%
- Buena	2	3,64%
- Bastante buena	2	3,64%
- Insuficiente	42	76,36%
- Totalmente ineficaz	8	14,55%

Capítulo 5: Equidad inter-local/entre territorios (Por qué)

Descripción

El Desarrollo para una Vida Sostenible (SLD) orienta las estrategias corporativas hacia:

- Contribución a un desarrollo inter-local equilibrado a través de unas relaciones justas y solidarias, y de alianzas entre empresarios de diferentes comunidades locales

Análisis SWOT

Fortalezas	●●●
inmigración de raíces culturales semejantes	●●●
iniciativas de cuestiona justo	●●
tradición de emigración	●●●
Debilidades	●●●
baja inmigración	●●●
falta de procesos de internacionalización en las empresas	●●●●
pocos programas de integración	●●●
Oportunidades	●●●
aumento de los proyectos de comercio justo	●●●
mejor adecuación de la implicación en iniciativas de inserción	●●●
Amenazas	●●●
aumento de la inmigración	●●●
flaqueo de las exportaciones	●●●

Cuestionario: Perfil de la Compañía

Número de entrevistas: 11

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Empleados inmigrantes (Número al año)		
Inmigración (Porcentaje de inmigrantes sobre el número de empleados totales al año)		
Importación de materias primas, materiales subsidiarios y bienes traídos del exterior (Porcentaje de compras del exterior sobre la cantidad total de compras al año)	2	42,50
Exportación de materias primas, materiales subsidiarios y bienes a un país extranjero (Porcentaje del valor de las exportaciones sobre el total del volumen de ventas al año)		
Transferencia de succursales y procesos de la compañía a un país extranjero	1	9,09%
Proyectos de comercio justo	1	9,09%

Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

Número de entrevistas: 55

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Estás implicada en Iniciativas para la integración multicultural y multiétnica en tu lugar de trabajo	2	3,64%
Estás implicada en Iniciativas para la integración multicultural y multiétnica fuera de tu lugar de trabajo		
Estás implicada en Iniciativas para un comercio justo y solidario en tu lugar de trabajo	3	5,45%
Estás implicada en Iniciativas para un comercio justo y solidario fuera de tu lugar de trabajo		

Capítulo 6: Equidad inter-temporal/entre generaciones (Por qué)

Descripción

<p>El Desarrollo para una Vida Sostenible (SLD) orienta las estrategias corporativas hacia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de oportunidades entre las generaciones sin discriminación de género (por ejemplo, gestión de la edad y el género para permitir a la mujer entrar, permanecer o reincorporarse al empleo) - Actividades de formación y educación dirigidas a las necesidades específicas y métodos preferidos para los trabajadores mayores, preferiblemente desarrollados de acuerdo con ellos y a través de su implicación activa - Formación de mujeres mayores en nuevas tecnologías, así como en la recuperación y mejora del medio ambiente - Utilización de trabajadoras mayores en formación vocacional, como monitoras y consejeras para los jóvenes, así como asesoras, orientadoras y consultoras en tareas y proyectos específicos - Inversión en investigación, estudios y evaluación del impacto estratégico en proyectos (riesgos a largo plazo y cambios perjudiciales), teniendo en cuenta a las futuras generaciones y el desarrollo de los recursos ambientales

Análisis SWOT

Fortalezas	●●●
confianza de la mujer mayor en su propia capacidad	●●●●
implicación de mayores como instructor para jóvenes	●●
Debilidades	●●●●
baja formación para mayores sobre todo en nuevas tecnologías	●●●●●
alto desempleo en mayores	●●●●
falta de facilidades para el cuidado de hijos y dependientes	●●●●
Oportunidades	●●●
aumento de los proyectos sometidos a evaluación de impacto estratégico ambiental	●●●
mejora de la formación para trabajadores mayores	●●
planes del gobierno para impulsar el empleo de las mujeres mayores de 45	●●●
Amenazas	●●●
falta de concienciación sobre la problemática de edad	●●
pocas medidas para conservar el conocimiento de los mayores a través de su utilización como asesores, mentores, etc	●●●●

Cuestionario: Perfil de la Compañía

Número de entrevistas: 11

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Empleados menores de 25 años (I) (Número al año)	6	7,00
Empleados menores de 25 años (II) (Porcentaje sobre el total de empleados al año)	6	32,50
Empleados mayores de 55 años (I) (Número al año)	2	4,50
Empleados mayores de 55 años (II) (Porcentaje sobre el total de empleados al año)	2	17,50
Media del cociente de dependencia del empleado (Porcentaje de empleados mayores (de 55 años en adelante) sobre los empleados menores de 25 al año)	1	200,00
Mujeres empleadas menores de 25 años (I) (Número al año)	4	7,25
Mujeres empleadas menores de 25 años (II) (Porcentaje sobre el total de mujeres empleadas al año)	4	47,69
Mujeres empleadas mayores de 55 años (I) (Número al año)	1	3,00
Mujeres empleadas mayores de 55 años (II) (Porcentaje sobre el total de mujeres empleadas al año)	1	25,00
Hombres empleados menores de 25 años (I) (Número al año)	3	4,00
Hombres empleados menores de 25 años (II) (Porcentaje sobre el total de hombres empleados al año)	3	15,00
Hombres empleados mayores de 55 años (I) (Número al año)	1	6,00
Hombres empleados mayores de 55 (II) (Porcentaje sobre el total de hombres empleados al año)	1	14,00
Prejubilación (Porcentaje de empleados prejubilados sobre el total de empleados al año)	2	20,00
Actividades de formación y educación para trabajadores mayores (Número al año)	1	2,00
Formación de mujeres empleadas mayores en nuevas tecnologías, recuperación y mejora del medioambiente (Número de iniciativas al año)		
Utilización de trabajadores mayores para la formación vocacional, como monitores y consejeros para los jóvenes, así como asesores, orientadores y consultores en tareas y proyectos específicos (Número de iniciativas al año)	4	5,75
Participación en proyectos sometidos a evaluación de impacto estratégico ambiental (Número de evaluaciones llevadas a cabo al año)	1	1,00
Facilidades para el cuidado de los hijos y asistencia (por ejemplo, en guarderías internas a la empresa)	4	36,36%

Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

Número de entrevistas: 55

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
¿Qué edad tienes? ()	55	41,31
¿Cuántos años llevas en este trabajo? ()	54	16,60
¿Cuántos años llevas contratada en esta empresa? ()	52	15,69
¿Cuántas veces has cambiado de trabajo y/o lugar de trabajo a lo largo de tu carrera profesional? ()	28	3,04
¿Estás prejubilado?		
¿Crees que serás capaz de hacer el mismo trabajo que haces ahora cuando tengas 60 años?	19	34,55%
Si pudieras cambiar de empleo, ¿cuál de las siguientes ocupaciones se adecuaría mejor a tus expectativas?		
- Quedarme en esta empresa para siempre pero con un puesto más alto	34	61,82%
- Estar en el mismo puesto pero con otra compañía	2	3,64%
- Estar en un puesto más alto en otra compañía	9	16,36%
- Ser autónoma subcontratada en la empresa actual	0	0%
- Ser totalmente autónoma	4	7,27%
¿Crees que perderás tu puesto de trabajo en los próximos 6 meses?		
- Muy probable	6	10,91%
- Probable	4	7,27%
- Improbable	10	18,18%
- Muy improbable	17	30,91%
- No lo sé	18	32,73%
Estás implicada en:La organización o asistencia de actividades de formación o educación dirigidas a las necesidades de trabajadores mayores	4	7,27%
Estás implicada en:Formación de trabajadores mayores en nuevas tecnologías	3	5,45%
Estás implicada en:Formación de trabajadores mayores en aspectos ambientales	2	3,64%
Estás implicada en:En formación vocacional como instructor y consejero para jóvenes	5	9,09%
Estás implicada en:Como asesor, orientador y consultor superior en tareas y proyectos específicos	8	14,55%
Estás implicada en:Estudios, investigación o proyectos sometidos a la evaluación del impacto ambiental estratégico	3	5,45%

Capítulo 7: Diversidad (Cómo)

Descripción

El Desarrollo para una Vida Sostenible (SLD) orienta las estrategias corporativas hacia:

- La innovación y la diversificación propulsadas por las identidades económicas, socio-culturales y ambientales emergentes
- Implicación de los empleados en la utilización de los distintos aspectos culturales, conocimientos y destrezas profesionales

Análisis SWOT

Fortalezas	●●●
proyectos de innovación y diversificación	●●●
algunos productos con certificado de procedencia local	●●
Debilidades	●●●
pocos proyectos sobre biodiversidad	●●
poca inmigración	●●●
Oportunidades	●●
mejora paulatina de las infraestructuras de comunicación	●●●
sumento de la conciencia de diversidad multicultural	●●
Amenazas	●●●
pocos intercambios con otros países	●●●

Cuestionario: Perfil de la Compañía

Número de entrevistas: 11

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Participación en proyectos de innovación y diversificación (Número de proyectos al año)	4	1,50
Participación en proyectos de Biodiversidad (Número de proyectos al año)		
Empleados inmigrantes de la Unión Europea (UE 27) (Porcentaje sobre el total de empleados inmigrantes al año)		
Empleados inmigrantes no procedentes de la Unión Europea (UE27) (Porcentaje sobre el total de empleados inmigrantes al año)		
Empleados inmigrantes de África (Porcentaje sobre el total de empleados inmigrantes al año)		
Empleados inmigrantes de América (Porcentaje sobre el total de empleados inmigrantes al año)		
Empleados inmigrantes de Asia (Porcentaje sobre el total de empleados inmigrantes al año)		
Empleados inmigrantes de Oceanía (Porcentaje sobre el total de empleados inmigrantes al año)		
Empleadas inmigrantes (Porcentaje de las mujeres inmigrantes sobre el total de empleados inmigrantes al año)		
Certificado de procedencia local		

Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

Número de entrevistas: 55

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
En tu lugar de trabajo Estás trabajando con colegas de otros países	7	12,73%
En tu lugar de trabajo Intercambias puntos de vista y experiencias con ellos	9	16,36%
En tu lugar de trabajo Aprendes cosas nuevas de estos intercambios	8	14,55%
En tu lugar de trabajo, estás implicada en Proyectos e iniciativas para la innovación y la diversificación de productos y procedimientos	7	12,73%
En tu lugar de trabajo, estás implicada en Proyectos de Biodiversidad	1	1,82%

Capítulo 8: Subsidiariedad (Cómo)

Descripción

El Desarrollo para una Vida Sostenible (SLD) orienta las estrategias corporativas hacia:

- Integración de enfoques verticales en ambas direcciones en el proceso racionalizado de toma de decisiones a través de la devolución de tareas, autonomía y responsabilidades sobre la planificación, presupuesto, innovación y tecnología, a los empleados, el equipo y los grupos de proyecto
- Enriquecimiento laboral, rotación de trabajo y tareas, trabajo (semi) autónomo, actividades multitarea y multi habilidad
- Mejora y creación de redes locales de adquisición, producción, distribución y consumo responsable (por ejemplo, respetuosos con el medioambiente), mientras que se apoya la sinergia de la empresa y se reduce el ámbito espacial del flujo material (subsidiariedad territorial)

Análisis SWOT

Fortalezas	●●●
autonomía de los empleados en la evaluación de la calidad del trabajo y en la resolución de problemas	●●●
colaboración con los compañeros	●●●
actividades multitarea	●●
Debilidades	●●●
poca implicación en redes para la compra y consumo responsable	●●
poca implicación en tareas complejas	●●●
Oportunidades	●●●
enriquecimiento creciente del trabajo	●●
aumento de la autonomía de los trabajadores	●●●
Amenazas	●●●
toma de decisiones alejada del trabajador	●●●
perpetuación del control directo del jefe	●●●

Cuestionario: Perfil de la Compañía

Número de entrevistas: 11

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Devolución de tareas, autonomía y responsabilidades a los empleados, el equipo y el grupo de proyecto (Porcentaje de empleados implicados en los procesos de devolución sobre el total de empleados al año)	1	40,00
Participación en redes locales para la adquisición , la producción, la distribución y el consumo responsable (por ejemplo, respetuoso con el medioambiente, social) (Número al año)	2	21,00
Enriquecimiento del trabajo, rotación de trabajo y tareas, trabajo (semi) autónomo, actividades multitarea y multihabilidad		
- Completo	1	9,09%
- Parcial	8	72,73%
- Nulo	2	18,18%

Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

Número de entrevistas: 55

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
En tu lugar de trabajo Estás bajo el control directo de tu jefe	25	45,45%
En tu lugar de trabajo Trabajas en colaboración con tus compañeros (por ejemplo, en equipo y en grupos de proyecto)	37	67,27%
En tu lugar de trabajo Tienes o compartes con tus compañeros autonomía y responsabilidades (por ejemplo, sobre la planificación, los presupuestos, la innovación y la tecnología)	26	47,27%
En tu lugar de trabajo Evalúas tu mismo la calidad de tu trabajo	26	47,27%
En tu lugar de trabajo Resuelves tu mismo problemas inesperados	30	54,55%
En tu lugar de trabajo Estás implicada en tareas complejas (por ejemplo, enriquecimiento del trabajo, rotaciones de trabajo, actividades multitarea y multi habilidad)	11	20,00%
En tu lugar de trabajo Estás aprendiendo cosas nuevas	30	54,55%
Estás implicada en iniciativas promovidas por Asociaciones y redes para la compra y el consumo responsables (por ejemplo, productos respetuosos con el medioambiente y sociales)	1	1,82%

Capítulo 9: Trabajo en equipo y compañerismo (Cómo)

Descripción

<p>El Desarrollo para una Vida Sostenible (SLD) orienta las estrategias corporativas hacia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alianzas, relaciones e intercambio de buenas prácticas con otras compañías, sus asociaciones y aquellas de interés ambiental, socio-cultural y ético - Organizaciones en red (por ejemplo, consorcios entre empresas) - Colaboración con agencias y servicios implicados en el empleo, la formación, la educación, la inclusión social y el desarrollo sostenible - Libertad de asociación de los empleados y otros colaboradores (stakeholders)

Análisis SWOT

Fortalezas	●●●●
fuerza sindical en la empresa	●●●
colaboración en proyectos sobre empleo, formación e inclusión social	●●●●
Debilidades	●●●●
poca participación en iniciativas sociales por parte de los trabajadores	●●●●
pocos consorcios entre compañías	●●●
Oportunidades	●●●
aumento de las relaciones de la empresa con asociaciones de carácter ambiental y social	●●●
intercambio de buenas prácticas	●●
Amenazas	●●
poca implicación en asociaciones culturales	●●

Cuestionario: Perfil de la Compañía

Número de entrevistas: 11

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Participación en negocios y asociaciones empresariales (Número al año)	5	2,40
Intercambio de buenas prácticas relacionadas con políticas y servicios para el desarrollo sostenible, el empleo, la formación, la educación y la inclusión social (Número de proyectos al año)	4	1,75
Participación en consorcios entre compañías (Número al año)	1	1,00
Relaciones con asociaciones relacionadas con materias ambientales y sociales (por ejemplo, mujeres, inmigrantes, familias, minusválidos, ancianos, igualdad de oportunidades, derechos civiles, etc.) (Número al año)	1	1,00
Colaboración con agencias en proyectos sobre el desarrollo sostenible, el empleo, la formación, la educación y la inclusión social (Número de proyectos al año)	2	1,50
Presencia de sindicatos en la compañía (Número al año)	2	2,50

Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

Número de entrevistas: 55

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Eres miembro de y/o participas en iniciativas de Sindicatos	13	23,64%
Eres miembro de y/o participas en iniciativas de Asociaciones ambientales	2	3,64%
Eres miembro de y/o participas en iniciativas de Asociaciones de interés social (por ejemplo, de mujeres, inmigrantes, minusválidos, ancianos, igualdad de oportunidades, derechos civiles)	1	1,82%
Eres miembro de y/o participas en iniciativas de Asociaciones culturales	10	18,18%

Capítulo 10: Participación (Cómo)

Descripción

El Desarrollo para una Vida Sostenible (SLD) orienta las estrategias corporativas hacia:

- Aumento de la concienciación sobre políticas de gestión de la edad y el género, inclusión laboral y social, responsabilidad social corporativa y desarrollo sostenible
- Mejora de las relaciones entre la compañía y los agentes implicados a través de información, animación y facilitación

Análisis SWOT

Fortalezas	●●●●
transparencia en la gestión de la prevención de riesgos	●●●●
colaboración con los sindicatos	●●●●
información sobre derechos laborales y convenios colectivos	●●●●
Debilidades	●●●●
falta de mecanismos participativos sobre igualdad de oportunidades, medioambiente o impactos sociales	●●●●
falta de información sobre RSC	●●●●
Oportunidades	●●
creciente participación femenina en organismos participativos	●●●●
aumento de la información sobre tecnología y procesos limpios	●●
Amenazas	●●●●
predominio de las estructuras inflexibles de participación	●●●●
falta de conciencia relacionada con el desarrollo sostenible y la RSC	●●●●

Cuestionario: Perfil de la Compañía

Número de entrevistas: 11

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Promoción y/o participación en campañas de concienciación relacionadas con la inclusión social, el género y derechos civiles y laborales (Número al año)	2	1,50
Promoción y/o participación en campañas de concienciación relacionadas con el desarrollo sostenible y responsabilidad social corporativa (Número al año)	3	1,33
Participación de mujeres en los mecanismos organizativos mencionados abajo (foros, comités, grupos, etc.) (Porcentaje estimado de mujeres sobre todos los miembros)	4	39,00
Información regular a los empleados, los representantes de los trabajadores y los sindicatos acerca de la estrategia social corporativa	7	63,64%
Información regular a los empleados, los representantes de los trabajadores y los sindicatos acerca de la estrategia ambiental corporativa	3	27,27%
Reuniones entre la dirección, los representantes de los trabajadores y los sindicatos	5	45,45%
Foros, comités y otros mecanismos organizativos (por ejemplo, Círculos o Consejos de Calidad) con la implicación de los empleados y otros agentes implicados	5	45,45%
Comités, equipos, grupos de trabajo o grupos de proyecto para la igualdad de oportunidades	1	9,09%
Comités, equipos, grupos de trabajo o grupos de proyecto ambientales	1	9,09%

Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

Número de entrevistas: 55

N = número de respuestas por cada pregunta

P = promedio de respuestas por cada pregunta

% = porcentaje sobre el número total de entrevistas

Preguntas	N	P o %
Normalmente la compañía te informa de Riesgos para la seguridad y la salud en tu lugar de trabajo	22	40,00%
Normalmente la compañía te informa de Tecnologías, productos y procesos respetuosos con el medioambiente	15	27,27%
Normalmente la compañía te informa de Consumo responsable y utilización de los recursos disponibles (por ejemplo, recursos naturales)	13	23,64%
La empresa te ha implicado o te implica en el debate de Sus estrategias y actuaciones generales (incluyendo los derechos laborales y convenios colectivos)	12	21,82%
La empresa te ha implicado o te implica en el debate de Sus estrategias para la gestión de la edad y el género (por ejemplo, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres)	5	9,09%
La empresa te ha implicado o te implica en el debate de Impactos sociales generales de sus estrategias y acciones	6	10,91%
La empresa te ha implicado o te implica en el debate de Impactos ambientales generales de sus estrategias y acciones	6	10,91%
En tu lugar de trabajo, formas parte de Comités, grupos de trabajo o grupos de proyecto para la igualdad de oportunidades	7	12,73%
En tu lugar de trabajo, formas parte de Círculos o Consejos de Calidad	5	9,09%
En tu lugar de trabajo, formas parte de Comités, equipos, grupos de trabajo o grupos de proyecto ambientales	2	3,64%