

**Análisis del Lugar de Trabajo**



# **Análisis del Lugar de Trabajo MURCIA**

**Septiembre 2007**

|   |    |
|---|----|
| Capítulo 1: Medio Ambiente                            | 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

|  |
|--|
| <p>El Desarrollo para una Vida Sostenible (SLD) orienta las estrategias corporativas hacia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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”)</li> <li>- Divulgación de tecnologías, productos y procesos limpios</li> <li>- Prevención y reducción de la polución</li> <li>- Utilización de fuentes renovables de energía</li> <li>- Lugares de trabajo saludables y seguros</li> <li>- Supresión de las barreras físicas y los riesgos para prevenir el desgaste y desgarramiento de la capacidad humana</li> <li>- Diseños de trabajo ergonómicos y mejoras para compensar el deterioro físico</li> </ul> |
|--|

### Análisis SWOT

|  |       |
|--|-------|
| <b>Fortalezas</b>  | ●●●●  |
| Consumo responsable de agua  | ●●●   |
| Diseño ergonómico y supresión de barreras físicas en las empresas  | ●●●●  |
| Procedimientos y métodos orientados hacia la reducción, la reutilización o el reciclaje de materias primas, productos, repuestos, semi-productos y deshechos | ●●●●  |
| <b>Debilidades</b>   | ●●●   |
| Poca difusión de tecnologías, productos y procesos limpios   | ●●●   |
| Escasa implantación de energías renovables en las empresas   | ●●●   |
| <b>Oportunidades</b>   | ●●●●  |
| Mayor utilización de energías renovables en las empresas   | ●●●●  |
| Reutilización y reciclaje de productos   | ●●●●  |
| Concienciación sobre la escasez de agua  | ●●●●● |
| <b>Amenazas</b>  | ●●●●  |
| Contaminación de las empresas  | ●●●●  |
| Consumo irresponsable de recursos naturales  | ●●●   |

## Cuestionario: Perfil de la Compañía

### Número de entrevistas: 12

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)  | 9  | 151,31    |
| Residuos por unidad de facturación o volumen de ventas (Índice (Toneladas/Volumen de ventas en Euros) al año)  | 1  | 0,00      |
| Residuos peligrosos (Porcentaje de residuos peligrosos sobre el total de residuos al año)  | 2  | 0,22      |
| Total de embalajes (Toneladas al año)  | 3  | 435,37    |
| Consumo total de energía (Megajulios (MJ) al año)  | 10 | 9.055.566 |
| Consumo total de energía por unidad de facturación (Índice (MJ /facturación en euros) al año)  | 2  | 0,08      |
| 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) |    |           |
| Emisiones 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)   | 9  | 799,36    |
| Consumo de agua por unidad de facturación (Índice (Toneladas/facturación en Euros) al año)   | 1  | 0,00      |
| 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  | 74,00     |
| 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)   | 3  | 66,67     |
| Diseño ergonómico y supresión de barreras físicas (Porcentaje de unidades de lugares de trabajo revisadas-y/o mejoradas al año)  | 11 | 100,00    |

## Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

### Número de entrevistas: 50

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 | 44,00% |
| Estás trabajando con Procedimientos y métodos orientados hacia la prevención y la reducción de la polución   | 9  | 18,00% |
| Estás trabajando con Tecnologías y procesos limpios  | 11 | 22,00% |
| Estás trabajando con Fuentes de energía renovables   |    |        |
| Estás expuesta a Vibración de herramientas de mano, maquinaria, etc.   | 2  | 4,00%  |
| Estás expuesta a Ruidos altos (necesitas elevar la voz para hablar con la gente)   | 9  | 18,00% |
| Estás expuesta a Altas temperaturas  | 5  | 10,00% |
| Estás expuesta a Bajas temperaturas  | 1  | 2,00%  |
| Estás expuesta a Respiración de vapores, humos, polvo u otras sustancias peligrosas  | 1  | 2,00%  |
| Estás expuesta a Manejo o contacto con materiales, productos o sustancias peligrosas   | 2  | 4,00%  |
| Estás expuesta a Radiación (por ejemplo, rayos X, radiación radiactiva, luz de soldadura, rayos laser)   | 4  | 8,00%  |
| Estás expuesta a Posiciones cansinas o dolorosas la mayor parte del tiempo   | 11 | 22,00% |
| Estás expuesta a Levantando o moviendo cargas pesadas la mayoría del tiempo  | 1  | 2,00%  |
| Estás expuesta a De pie o caminando casi todo el tiempo  | 16 | 32,00% |
| Estás expuesta a Llevando ropa o equipamiento de protección casi todo el tiempo  |    |        |
| Tu lugar de trabajo Se revisa periódicamente   | 39 | 78,00% |
| Tu lugar de trabajo Se mejora si es necesario  | 38 | 76,00% |
| En el ambiente en el que vives (esto es, el vecindario inmediato a tu casa), hay problemas con respecto a : Ruido  |    |        |
| - Muchos   | 6  | 12,00% |
| - Pocos  | 18 | 36,00% |
| - Ninguno  | 26 | 52,00% |

|  |    |        |
|--|----|--------|
| En el ambiente en el que vives (esto es, el vecindario inmediato a tu casa), hay problemas con respecto a : Polución del aire                                    |    |        |
| - Muchos   | 2  | 4,00%  |
| - Pocos  | 21 | 42,00% |
| - Ninguno  | 26 | 52,00% |
| 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   | 7  | 14,00% |
| - Pocos  | 19 | 38,00% |
| - Ninguno  | 24 | 48,00% |
| 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   | 10 | 20,00% |
| - Pocos  | 16 | 32,00% |
| - Ninguno  | 22 | 44,00% |

## Capítulo 2: 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

|  |      |
|--|------|
| <b>Fortalezas</b>  | ●●●● |
| Responsabilidad Social Corporativa   | ●●●● |
| Utilización de sistemas de comunicación a través de internet                         | ●●●● |
| <b>Debilidades</b>   | ●●●● |
| Pocos empleados en tecnología, productos y procesos respetuosos con el medioambiente | ●●●● |
| Poca inversión en productos ecoeficientes  | ●●●● |
| <b>Oportunidades</b>   | ●●●● |
| Igualdades laborales entre hombres y mujeres   | ●●●● |
| Procesos de producción ecoeficientes   | ●●●● |
| Teletrabajo  | ●●●  |
| <b>Amenazas</b>  | ●●●● |
| Desigualdades salariales entre hombres y mujeres                                     | ●●●● |
| Empleos inestables y salarios minimos  | ●●●  |

## Cuestionario: Perfil de la Compañía

### Número de entrevistas: 12

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  | 8,33%  |
| - Industria  | 2  | 16,67% |
| - Servicios  | 9  | 75,00% |
| Número total de empleados (Número al año)  | 12 | 202,83 |
| Empleados con contrato permanente (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)                       | 12 | 75,14  |
| Empleados con contrato a tiempo fijo (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)                    | 10 | 22,18  |
| Empleados a través de agencias de contrato temporal (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)     | 2  | 7,65   |
| Empleados con trabajo de temporada (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)                      | 1  | 14,30  |
| 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)                     | 5  | 9,85   |
| Empleadas (I) (Número al año)  | 12 | 96,25  |
| Empleadas (II) (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)  | 12 | 54,81  |
| Empleadas con contrato permanente (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)                       | 12 | 44,11  |
| Empleadas con contrato a tiempo fijo (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)                    | 9  | 8,44   |
| Empleadas a través de agencias de contratación temporal (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año) | 1  | 8,60   |
| Empleadas con trabajo de temporada (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)                      | 1  | 8,60   |
| 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)          | 5  | 7,32   |
| Empleados (I) (Número al año)  | 10 | 127,90 |
| Empleados (II) (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)  | 10 | 54,23  |

|   |    |         |
|---|----|---------|
| Empleados con contrato permanente (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)  | 10 | 37,22   |
| Empleados con contrato a tiempo fijo (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)   | 8  | 18,25   |
| Empleados a través de agencias de contratación temporal (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)                        | 2  | 3,35    |
| Empleados con trabajo de temporada (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año)   | 1  | 5,70    |
| 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)                                 | 4  | 3,19    |
| Empleados en tecnología, productos y procesos respetuosos con el medioambiente (Porcentaje sobre el total del número de empleados al año) | 4  | 26,08   |
| Utilización de sistemas de comunicación a través de Internet  | 12 | 100,00% |
| Teletrabajo desde casa con un ordenador e Internet  | 2  | 16,67%  |
| Trabajos subcontratados, transferidos y de autoempleo   | 9  | 75,00%  |
| Horas extra   | 5  | 41,67%  |
| Trabajo de noche o a turnos   | 5  | 41,67%  |
| Trabajo fin de semana   | 2  | 16,67%  |
| Trabajo a jornada intensiva (menos días , más horas)  | 2  | 16,67%  |
| Horario de trabajo irregular e impredecible   | 2  | 16,67%  |
| Trabajo a tiempo parcial  | 9  | 75,00%  |
| Utilización de subsidios de desempleo   |    |         |
| Utilización de los ingresos mínimos/esquemas  |    |         |

## Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

### Número de entrevistas: 50

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  | 5  | 10,00% |
| Estás Empleado con contrato permanente                       | 40 | 80,00% |
| Estás Empleado con contrato a tiempo fijo                    | 5  | 10,00% |
| Estás Trabajando a tiempo parcial                            | 1  | 2,00%  |
| Estás Empleado a través de agencias de contratación temporal | 1  | 2,00%  |



|  |    |        |
|--|----|--------|
| Estás Empleado con trabajo de temporada  |    |        |
| 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)  | 1  | 2,00%  |
| Estás Trabajando en casa, excluyendo teletrabajo   | 2  | 4,00%  |
| 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  | 19 | 38,00% |
| Estás Empleado en tecnologías, productos y procesos respetuosos con el medioambiente   | 3  | 6,00%  |
| Estás Trabajando horas extras  | 3  | 6,00%  |
| Estás Trabajando por la noche o a turnos   | 1  | 2,00%  |
| Estás Trabajando los fines de semana   | 4  | 8,00%  |
| Estás Trabajando en horario intensivo (más horas, menos días)  | 3  | 6,00%  |
| Estás Trabajando con horarios irregulares e impredecibles  | 2  | 4,00%  |
| Estás Percibiendo subsidios de desempleo   |    |        |
| Estás Percibiendo salarios o rentas mínimas  |    |        |
| Incluyéndote a ti, ¿cuántos empleados hay en el sitio donde trabajas habitualmente?  |    |        |
| - Menos de 10  | 25 | 50,00% |
| - De 11 a 49   | 17 | 34,00% |
| - De 50 a 99   | 3  | 6,00%  |
| - Más de 100   | 5  | 10,00% |
| ¿En cuál de los siguientes sectores económicos opera tu compañía?  |    |        |
| - Agricultura  | 2  | 4,00%  |
| - Industria  | 4  | 8,00%  |
| - Servicios  | 44 | 88,00% |

## 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"> <li>- Inversión en capital humano, investigación y estudios</li> <li>- Reducción de la intimidación, la discriminación y el acoso sexual hacia la mujer</li> <li>- 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</li> <li>- Difusión de conocimientos y experiencia en políticas de género</li> <li>- Aumento de la alfabetización y la educación</li> <li>- Medidas de formación durante la baja por maternidad y en relación con la reincorporación laboral</li> <li>- Difusión de conocimientos y experiencia en materias ambientales y de desarrollo sostenible</li> </ul> |
|--|

### Análisis SWOT

|  |      |
|--|------|
| <b>Fortalezas</b>  | ●●●● |
| Cursos de formación para los empleados (Formación continua)  | ●●●● |
| Formación en nuevas tecnologías y en materia medioambiental y desarrollo sostenible                            | ●●●● |
| <b>Debilidades</b>   | ●●●● |
| Poca inversión en capital humano, investigación y estudios   | ●●●● |
| Escasa difusión de conocimientos y experiencias en políticas de género   | ●●●  |
| <b>Oportunidades</b>   | ●●●  |
| Anuncios corporativos relacionados con la edad y género  | ●●●  |
| Aumento de la alfabetización y educación (mayor nivel de estudios)   | ●●●  |
| <b>Amenazas</b>  | ●●●● |
| Barreras y estereotipos relacionados con la edad y género en el lugar de trabajo en la asignación de funciones | ●●●● |
| Mobbing laboral  | ●●●● |

## Cuestionario: Perfil de la Compañía

### Número de entrevistas: 12

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)                              | 9  | 39,16 |
| Nivel de estudios universitarios de los empleados (Porcentaje sobre el total de empleados al año)                             | 12 | 46,31 |
| Intimidación, discriminación y abuso sexual contra la mujer (Número de acciones presentadas ante la dirección de la compañía) | 1  | 1,00  |
| Anuncios corporativos relacionados con asuntos de edad y género (Número al año)   |    |       |
| Educación y formación en política de géneros (Número al año)  | 2  | 11,00 |
| Formación continua (Porcentaje de empleados implicados en cursos de educación o formación sobre el total de empleados al año) | 11 | 82,77 |
| 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)                                   | 7  | 6,71  |

## Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

### Número de entrevistas: 50

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   | 9  | 18,00% |
| - Educación secundaria   | 18 | 36,00% |
| - Universidad  | 20 | 40,00% |
| - Ninguna  | 3  | 6,00%  |
| Has estado implicada en Cursos de alfabetización y educación   | 9  | 18,00% |
| Has estado implicada en Medidas de formación durante el permiso por maternidad y en relación con la reincorporación al puesto de trabajo | 1  | 2,00%  |

|  |    |        |
|--|----|--------|
| Has estado implicada en Cursos de formación y educación relacionados con las políticas de género (igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres) | 9  | 18,00% |
| Has estado implicada en Formación en nuevas tecnologías  | 26 | 52,00% |
| Has estado implicada en Formación en materia medioambiental y desarrollo sostenible  | 12 | 24,00% |
| Has sufrido personalmente en el trabajo Violencia física   |    |        |
| Has sufrido personalmente en el trabajo Intimidaciones   | 6  | 12,00% |
| Has sufrido personalmente en el trabajo Discriminación de género (sexual)  | 2  | 4,00%  |
| Has sufrido personalmente en el trabajo Atención sexual indeseada  |    |        |
| Has sufrido personalmente en el trabajo Discriminación por la edad   | 1  | 2,00%  |
| Has sufrido personalmente en el trabajo Discriminación asociada a nacionalidad, raza/procedencia étnica  |    |        |
| Has sufrido personalmente en el trabajo Discriminación asociada a alguna minusvalía  | 1  | 2,00%  |
| 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  |    |        |

## 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"> <li>- Implicación de los empleados y sus sindicatos en la gestión de recursos humanos</li> <li>- Procedimientos de satisfacción y motivación en el trabajo</li> <li>- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (empleo, salario, acceso a la educación y otros servicios)</li> <li>- Aumento del acceso de las mujeres a puestos más altos y de la proporción de mujeres en los procesos de toma de decisiones</li> <li>- 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)</li> <li>- 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.)</li> <li>- Medidas de seguridad tanto en el trabajo como de movilidad física</li> </ul> |
|--|

### Análisis SWOT

|   |       |
|---|-------|
| <b>Fortalezas</b>   | ●●●   |
| Procedimientos de satisfacción y motivación en el trabajo   | ●●●   |
| <b>Debilidades</b>  | ●●●●  |
| Escaso porcentaje de mujeres en altos cargos  | ●●●●  |
| Escasa colaboración de los servicios sociales para aliviar la carga de trabajo familiar y ayudar a las personas más vulnerables | ●●●●  |
| <b>Oportunidades</b>  | ●●●●  |
| Proyectos y planes para una organización más adecuada de “tiempo de trabajo” y “tiempo social”                                  | ●●●●  |
| Igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres   | ●●●●● |
| Mayor colaboración con los servicios sociales   | ●●●●  |
| <b>Amenazas</b>   | ●●●●  |
| No conciliación entre la vida laboral y la vida no laboral  | ●●●●  |
| Diferencia entre los salarios de hombres y mujeres en trabajos similares  | ●●●●  |

## Cuestionario: Perfil de la Compañía

### Número de entrevistas: 12

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) | 1  | 24,50  |
| Permisos por maternidad (Porcentaje de empleados con permisos sobre el total de empleados al año)  | 8  | 2,71   |
| Mujeres empleadas con nivel de estudios de secundaria (Porcentaje sobre el total de mujeres empleadas al año)  | 9  | 42,85  |
| Hombres empleados con nivel de estudios de secundaria (Porcentaje sobre el total de hombres empleados al año)  | 6  | 45,67  |
| Mujeres empleadas con nivel de estudios universitarios (Porcentaje sobre el total de las mujeres empleadas al año)   | 12 | 49,30  |
| Hombres empleados con nivel de estudios universitarios (Porcentaje sobre el total de hombres empleados al año)   | 8  | 50,43  |
| Mujeres en altos cargos (Porcentaje sobre el total de las personas en puestos altos al año)  | 12 | 41,40  |
| Accidentes laborales (Número de accidentes laborales al año)   | 7  | 32,14  |
| 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)                  | 5  | 2,95   |
| Baja laboral (Número de días por enfermedad por empleado al año)   | 10 | 4,80   |
| Implicación de los empleados y sindicatos en la gestión de recursos humanos  | 6  | 50,00% |
| Procedimientos de satisfacción en el trabajo y motivación  | 11 | 91,67% |
| Colaboración con los servicios sociales para aliviar la carga de trabajo familiar y ayudar a las personas más vulnerables  | 1  | 8,33%  |
| Proyectos y planes para una organización más adecuada de “tiempo de trabajo” y “tiempo social”   | 4  | 33,33% |

## Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

### Número de entrevistas: 50

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   | 8  | 16,00% |
| - Bastante satisfecha  | 34 | 68,00% |
| - Poco satisfecha  | 8  | 16,00% |
| - Nada satisfecha  | 0  | 0%     |
| En tu lugar de trabajo: Recibes el mismo salario que un hombre en un puesto similar                          | 28 | 56,00% |
| En tu lugar de trabajo: Puedes disfrutar del permiso por maternidad  | 33 | 66,00% |
| ¿Cuántas horas sueles trabajar a la semana en tu lugar de trabajo, incluyendo horas extra? ()                | 49 | 39,22  |
| De media, ¿cuántas horas a la semana sueles invertir en el viaje de ida y vuelta de tu casa a tu trabajo? () | 49 | 2,56   |
| En general, tus horas de trabajo se acomodan a Tus obligaciones familiares                                   |    |        |
| - Muy bien   | 9  | 18,00% |
| - Bastante bien  | 25 | 50,00% |
| - Regular  | 14 | 28,00% |
| - Mal  | 1  | 2,00%  |
| En general, tus horas de trabajo se acomodan a Tus compromisos sociales                                      |    |        |
| - Muy bien   | 12 | 24,00% |
| - Bastante bien  | 17 | 34,00% |
| - Regular  | 15 | 30,00% |
| - Mal  | 3  | 6,00%  |
| Otros momentos de la vida: Actividad de voluntariado o caritativa (horas)                                    | 5  | 1,60   |
| Otros momentos de la vida: Actividades políticas/sindicales (horas)  | 3  | 11,50  |
| Otros momentos de la vida: Cuidado y educación de tus hijos (tareas domésticas) (horas)                      | 30 | 26,15  |
| Otros momentos de la vida: Cocinar (tareas domésticas) (horas)   | 47 | 9,78   |
| Otros momentos de la vida: Labores de casa (tareas domésticas) (horas)                                       | 48 | 11,75  |
| Otros momentos de la vida: Cuidado de parientes ancianos o minusválidos (tareas domésticas) (horas)          | 18 | 11,39  |
| Otros momentos de la vida: Cursos de educación o formación (horas)   | 10 | 3,95   |

|  |    |        |
|--|----|--------|
| Otros momentos de la vida: Actividad deportiva (horas)   | 21 | 3,93   |
| Otros momentos de la vida: Actividad cultural (horas)  | 17 | 5,79   |
| Otros momentos de la vida: Actividad de ocio (horas)   | 41 | 7,90   |
| ¿Cuántas personas conviven en tu casa, incluyéndote a ti? ()   | 50 | 3,26   |
| ¿Cuántos niños menores de 15 años están viviendo actualmente en casa? ()   | 12 | 1,42   |
| ¿Cuánta gente en tu casa recibe una paga salarial? ()  | 46 | 2,17   |
| ¿Cuánta gente anciana en tu casa depende de ti? ()   | 7  | 1,14   |
| ¿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, incluyendo ingresos por autoempleo          | 20 | 40,00% |
| ¿Has recibido, tú o alguien en tu casa, alguno de los siguientes ingresos en los últimos 12 meses? Pensiones   | 9  | 18,00% |
| ¿Has recibido, tú o alguien en tu casa, alguno de los siguientes ingresos en los últimos 12 meses? Beneficios infantiles   | 3  | 6,00%  |
| ¿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                  | 4  | 8,00%  |
| ¿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.) | 5  | 10,00% |
| ¿Eres tú , en tu casa, quien más contribuye a los ingresos?  | 16 | 32,00% |
| Condiciones de los servicios: Servicios sanitarios   |    |        |
| - Excelente  | 3  | 6,00%  |
| - Buena  | 18 | 36,00% |
| - Bastante buena   | 10 | 20,00% |
| - Insuficiente   | 19 | 38,00% |
| - Totalmente ineficaz  | 0  | 0%     |
| Condiciones de los servicios: Sistema educativo  |    |        |
| - Excelente  | 2  | 4,00%  |
| - Buena  | 13 | 26,00% |
| - Bastante buena   | 10 | 20,00% |
| - Insuficiente   | 24 | 48,00% |
| - Totalmente ineficaz  | 1  | 2,00%  |
| Condiciones de los servicios: Transporte público   |    |        |
| - Excelente  | 1  | 2,00%  |
| - Buena  | 9  | 18,00% |
| - Bastante buena   | 10 | 20,00% |
| - Insuficiente   | 21 | 42,00% |
| - Totalmente ineficaz  | 8  | 16,00% |



|   |    |        |
|---|----|--------|
| Condiciones de los servicios:Servicios sociales   |    |        |
| - Excelente                                       | 0  | 0%     |
| - Buena   | 8  | 16,00% |
| - Bastante buena                                  | 12 | 24,00% |
| - Insuficiente                                    | 24 | 48,00% |
| - Totalmente ineficaz                             | 3  | 6,00%  |
| Condiciones de los servicios:Sistema de pensiones |    |        |
| - Excelente                                       | 0  | 0%     |
| - Buena   | 4  | 8,00%  |
| - Bastante buena                                  | 3  | 6,00%  |
| - Insuficiente                                    | 35 | 70,00% |
| - Totalmente ineficaz                             | 3  | 6,00%  |

## 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

|  |       |
|--|-------|
| <b>Fortalezas</b>  | ●●●●  |
| Exportación e importación de materias primas, materiales subsidiarios y bienes                     | ●●●●  |
| Asociaciones de empresarios locales  | ●●●   |
| <b>Debilidades</b>   | ●●●●  |
| Escasa implicación en proyectos de comercio justo  | ●●●●  |
| Escasa implicación de los empleados en iniciativas para la integración multicultural y multiétnica | ●●●   |
| <b>Oportunidades</b>   | ●●●●  |
| Proyectos de comercio justo  | ●●●●● |
| Más iniciativas para la integración multicultural y multiétnica                                    | ●●●●  |
| Desarrollo inter-local equilibrado   | ●●●●  |
| <b>Amenazas</b>  | ●●●●  |
| Falta de motivación e interés de los empleados   | ●●●●  |
| Pocas iniciativas de comercio justo en las empresas  | ●●●●  |

## Cuestionario: Perfil de la Compañía

### Número de entrevistas: 12

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)   | 5 | 34,80  |
| Inmigración (Porcentaje de inmigrantes sobre el número de empleados totales al año)   | 5 | 11,41  |
| Importación de materias primas, materiales subsidiarios y bienes traídos del exterior (Porcentaje de compras del exterior sobre la cantidad total de compras al año)          | 1 | 30,00  |
| 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) | 2 | 34,00  |
| Transferencia de sucursales y procesos de la compañía a un país extranjero  | 2 | 16,67% |
| Proyectos de comercio justo   | 1 | 8,33%  |

## Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

### Número de entrevistas: 50

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       | 3 | 6%    |
| Estás implicada en Iniciativas para la integración multicultural y multiétnica fuera de tu lugar de trabajo | 3 | 6%    |
| Estás implicada en Iniciativas para un comercio justo y solidario en tu lugar de trabajo                    | 1 | 2%    |
| 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"> <li>- 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)</li> <li>- 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</li> <li>- Formación de mujeres mayores en nuevas tecnologías, así como en la recuperación y mejora del medio ambiente</li> <li>- 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</li> <li>- 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</li> </ul> |
|---|

### Análisis SWOT

|  |      |
|--|------|
| <b>Fortalezas</b>  | ●●●● |
| Actividades de formación y educación para trabajadores mayores   | ●●●  |
| Formación en nuevas tecnologías para mujeres mayores   | ●●●● |
| <b>Debilidades</b>   | ●●●● |
| Pocas facilidades para el cuidado de hijos y asistencia (por ejemplo, en guarderías internas a la empresa )  | ●●●● |
| Escasa participación de las empresas de la Región en proyectos sometidos a evaluación de impacto estratégico ambiental   | ●●●● |
| <b>Oportunidades</b>   | ●●●● |
| Igualdad de oportunidades generacional sin discriminación de género  | ●●●● |
| Utilización de trabajadores mayores para formación vocacional, como monitores y consejeros para los jóvenes, así como asesores, orientadores y consultores en tareas y proyectos específicos | ●●●● |
| <b>Amenazas</b>  | ●●●● |
| Edad cada vez más tardía de los empleados para la jubilación   | ●●●● |
| Desigualdad de oportunidades entre generaciones a la hora de acceder a un trabajo  | ●●●● |

## Cuestionario: Perfil de la Compañía

### Número de entrevistas: 12

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)   | 11 | 31,36  |
| Empleados menores de 25 años (II) (Porcentaje sobre el total de empleados al año)  | 11 | 16,08  |
| Empleados mayores de 55 años (I) (Número al año)   | 7  | 28,14  |
| Empleados mayores de 55 años (II) (Porcentaje sobre el total de empleados al año)  | 7  | 13,57  |
| Media del cociente de dependencia del empleado (Porcentaje de empleados mayores (de 55 años en adelante) sobre los empleados menores de 25 al año)   | 6  | 146,07 |
| Mujeres empleadas menores de 25 años (I) (Número al año)   | 10 | 21,20  |
| Mujeres empleadas menores de 25 años (II) (Porcentaje sobre el total de mujeres empleadas al año)  | 10 | 26,14  |
| Mujeres empleadas mayores de 55 años (I) (Número al año)   | 5  | 15,20  |
| Mujeres empleadas mayores de 55 años (II) (Porcentaje sobre el total de mujeres empleadas al año)  | 5  | 24,88  |
| Hombres empleados menores de 25 años (I) (Número al año)   | 7  | 19,00  |
| Hombres empleados menores de 25 años (II) (Porcentaje sobre el total de hombres empleados al año)  | 7  | 8,57   |
| Hombres empleados mayores de 55 años (I) (Número al año)   | 6  | 20,17  |
| Hombres empleados mayores de 55 años (II) (Porcentaje sobre el total de hombres empleados al año)  | 6  | 9,37   |
| Prejubilación (Porcentaje de empleados prejubilados sobre el total de empleados al año)  | 2  | 3,20   |
| Actividades de formación y educación para trabajadores mayores (Número al año)   | 5  | 5,00   |
| Formación de mujeres empleadas mayores en nuevas tecnologías, recuperación y mejora del medioambiente (Número de iniciativas al año)   | 4  | 3,00   |
| 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) | 2  | 4,50   |
| Participación en proyectos sometidos a evaluación de impacto estratégico ambiental (Número de evaluaciones llevadas a cabo al año)   |    |        |
| Facilidades para el cuidado de los hijos y asistencia (por ejemplo, en guarderías internas a la empresa )  | 3  | 25,00% |

## Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

### Número de entrevistas: 50

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? ()  | 50 | 50,26  |
| ¿Cuántos años llevas en este trabajo? ()  | 49 | 18,20  |
| ¿Cuántos años llevas contratada en esta empresa? ()   | 48 | 17,76  |
| ¿Cuántas veces has cambiado de trabajo y/o lugar de trabajo a lo largo de tu carrera profesional? ()  | 35 | 3,14   |
| ¿Estás prejubilado?   | 1  | 2,00%  |
| ¿Crees que serás capaz de hacer el mismo trabajo que haces ahora cuando tengas 60 años?   | 39 | 78,00% |
| 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   | 36 | 72,00% |
| - Estar en el mismo puesto pero con otra compañía   | 1  | 2,00%  |
| - Estar en un puesto más alto en otra compañía  | 0  | 0%     |
| - Ser autónoma subcontratada en la empresa actual   | 1  | 2,00%  |
| - Ser totalmente autónoma   | 8  | 16,00% |
| ¿Crees que perderás tu puesto de trabajo en los próximos 6 meses?   |    |        |
| - Muy probable  | 1  | 2,00%  |
| - Probable  | 0  | 0%     |
| - Improbable  | 8  | 16,00% |
| - Muy improbable  | 30 | 60,00% |
| - No lo sé  | 11 | 22,00% |
| Estás implicada en:La organización o asistencia de actividades de formación o educación dirigidas a las necesidades de trabajadores mayores | 4  | 8,00%  |
| Estás implicada en:Formación de trabajadores mayores en nuevas tecnologías  | 7  | 14,00% |
| Estás implicada en:Formación de trabajadores mayores en aspectos ambientales  | 3  | 6,00%  |
| Estás implicada en:En formación vocacional como instructor y consejero para jóvenes   | 4  | 8,00%  |
| Estás implicada en:Como asesor, orientador y consultor superior en tareas y proyectos específicos   | 6  | 12,00% |
| Estás implicada en:Estudios, investigación o proyectos sometidos a la evaluación del impacto ambiental estratégico                          | 2  | 4,00%  |

## 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

|   |       |
|---|-------|
| <b>Fortalezas</b>   | ●●●●  |
| Incremento del número de inmigrantes en las empresas de la Región   | ●●●●  |
| <b>Debilidades</b>  | ●●●●  |
| Poca implicación de los empleados en la utilización de los distintos aspectos culturales, conocimientos y destrezas profesionales | ●●●●  |
| Escasa participación en proyectos de innovación y diversificación   | ●●●   |
| <b>Oportunidades</b>  | ●●●●  |
| Proyectos de innovación y diversificación en las empresas   | ●●●●  |
| Proyectos de biodiversidad  | ●●●●  |
| Clima favorable en las empresas para la integración de los empleados inmigrantes  | ●●●●  |
| <b>Amenazas</b>   | ●●●●  |
| Falta de integración y adaptación de los empleados inmigrantes  | ●●●   |
| No contratación legal a numerosos colectivos de inmigrantes   | ●●●●● |

## Cuestionario: Perfil de la Compañía

### Número de entrevistas: 12

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)                                     | 3 | 3,67  |
| 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)               | 4 | 41,25 |
| 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)                                 | 3 | 40,67 |
| Empleados inmigrantes de América (Porcentaje sobre el total de empleados inmigrantes al año)                                | 5 | 41,20 |
| Empleados inmigrantes de Asia (Porcentaje sobre el total de empleados inmigrantes al año)                                   | 1 | 7,00  |
| 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)                | 3 | 42,67 |
| Certificado de procedencia local  |   |       |

## Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

### Número de entrevistas: 50

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  | 8 | 16,00% |
| En tu lugar de trabajo Intercambias puntos de vista y experiencias con ellos   | 8 | 16,00% |
| En tu lugar de trabajo Aprendes cosas nuevas de estos intercambios   | 8 | 16,00% |
| En tu lugar de trabajo, estás implicada en Proyectos e iniciativas para la innovación y la diversificación de productos y procedimientos | 7 | 14,00% |
| En tu lugar de trabajo, estás implicada en Proyectos de Biodiversidad  |   |        |



## 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

|  |       |
|--|-------|
| <b>Fortalezas</b>  | ●●●●  |
| Devolución de tareas, autonomía y responsabilidades a los empleados  | ●●●   |
| Enriquecimiento y rotación del trabajo, y actividades multitarea y multihabilidades de los empleados   | ●●●●  |
| <b>Debilidades</b>   | ●●●●  |
| Escasa participación de las empresas en redes locales para la adquisición , producción, distribución y consumo responsable   | ●●●●  |
| Escasa participación de los empleados en la toma de decisiones de la empresa   | ●●●●  |
| <b>Oportunidades</b>   | ●●●●● |
| Más participación en iniciativas promovidas por Asociaciones y redes para la compra y el consumo responsables (por ejemplo, productos respetuosos con el medioambiente y sociales) | ●●●●● |
| Proceso racionalizado de toma de decisiones con una mayor implicación de los empleados sobre la planificación, presupuesto, innovación y tecnología de la empresa                  | ●●●●  |
| <b>Amenazas</b>  | ●●●●  |
| Falta de concienciación sobre el consumo responsable de productos y materias primas  | ●●●●  |
| Enfoque horizontal en el proceso de toma de decisiones en numerosas empresas de la Región  | ●●●●  |

## Cuestionario: Perfil de la Compañía

### Número de entrevistas: 12

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) | 5 | 52,86  |
| 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)                         | 4 | 2,25   |
| Enriquecimiento del trabajo, rotación de trabajo y tareas, trabajo (semi) autónomo, actividades multitarea y multihabilidad   |   |        |
| - Completo  | 8 | 66,67% |
| - Parcial   | 4 | 33,33% |
| - Nulo  | 0 | 0%     |

## Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

### Número de entrevistas: 50

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   | 29 | 58,00% |
| En tu lugar de trabajo Trabajas en colaboración con tus compañeros (por ejemplo, en equipo y en grupos de proyecto)   | 42 | 84,00% |
| 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) | 25 | 50,00% |
| En tu lugar de trabajo Evalúas tu mismo la calidad de tu trabajo  | 25 | 50,00% |
| En tu lugar de trabajo Resuelves tu mismo problemas inesperados   | 39 | 78,00% |
| En tu lugar de trabajo Estás implicada en tareas complejas (por ejemplo, enriquecimiento del trabajo, rotaciones de trabajo, actividades multitarea y multi habilidad)            | 17 | 34,00% |
| En tu lugar de trabajo Estás aprendiendo cosas nuevas   | 30 | 60,00% |
| 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)  | 6  | 12,00% |

## 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"> <li>- Alianzas, relaciones e intercambio de buenas prácticas con otras compañías, sus asociaciones y aquellas de interés ambiental, socio-cultural y ético</li> <li>- Organizaciones en red (por ejemplo, consorcios entre empresas)</li> <li>- Colaboración con agencias y servicios implicados en el empleo, la formación, la educación, la inclusión social y el desarrollo sostenible</li> <li>- Libertad de asociación de los empleados y otros colaboradores (stakeholders)</li> </ul> |
|---|

### Análisis SWOT

|   |      |
|---|------|
| <b>Fortalezas</b>   | ●●●● |
| Participación en negocios y asociaciones empresariales  | ●●●● |
| Organizaciones en red   | ●●●  |
| <b>Debilidades</b>  | ●●●● |
| Escasa colaboración con agencias y servicios implicados con el empleo, la formación, la educación, la inclusión social y el desarrollo sostenible                 | ●●●● |
| Poca participación de los empleados en sindicatos, asociaciones medio ambientales y asociaciones de interés social y culturales                                   | ●●●● |
| <b>Oportunidades</b>  | ●●●● |
| Intercambio de buenas prácticas relacionadas con políticas y servicios para el desarrollo sostenible, el empleo, la formación, la educación y la inclusión social | ●●●● |
| Colaboración con agencias en proyectos sobre desarrollo sostenible, empleo, formación, educación e inclusión social   | ●●●● |
| Trabajo en equipo y grupos de trabajo en las empresas   | ●●●● |
| <b>Amenazas</b>   | ●●●● |
| Poca libertad de asociación de los empleados con otros stakeholders, como podrían ser los sindicatos  | ●●●  |
| Escasa conciencia sobre la importancia que tiene participar en asociaciones ambientales, de interés social y culturales.  | ●●●● |

## Cuestionario: Perfil de la Compañía

### Número de entrevistas: 12

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)  | 10 | 3,40  |
| 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)                        | 5  | 4,40  |
| Participación en consorcios entre compañías (Número al año)   | 4  | 3,25  |
| 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) | 5  | 6,60  |
| Colaboración con agencias en proyectos sobre el desarrollo sostenible, el empleo, la formación, la educación y la inclusión social (Número de proyectos al año)   | 5  | 2,80  |
| Presencia de sindicatos en la compañía (Número al año)  | 4  | 1,75  |

## Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

### Número de entrevistas: 50

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   | 9  | 18,00% |
| Eres miembro de y/o participas en iniciativas de Asociaciones ambientales   |    |        |
| 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) | 13 | 26,00% |
| Eres miembro de y/o participas en iniciativas de Asociaciones culturales  | 9  | 18,00% |

## 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

|  |      |
|--|------|
| <b>Fortalezas</b>  | ●●●● |
| Responsabilidad Social Corporativa en las empresas   | ●●●● |
| Información regular a los empleados, los representantes de los trabajadores y los sindicatos acerca de la estrategia social corporativa                                  | ●●●● |
| Información regular a los empleados sobre los riesgos para la seguridad y la salud en tu lugar de trabajo  | ●●●  |
| <b>Debilidades</b>   | ●●●● |
| Escasa participación de las empresas en campañas de concienciación relacionadas con la inclusión social, el género, derechos civiles y laborales y desarrollo sostenible | ●●●● |
| Pocos comités y grupos de trabajo para la igualdad de oportunidades y proyectos ambientales en las empresas  | ●●●● |
| <b>Oportunidades</b>   | ●●●● |
| Implicación de los empleados, los representantes de los trabajadores y los sindicatos acerca de la estrategia social corporativa en la empresa                           | ●●●  |
| Reuniones periódicas entre la dirección, los representantes de los trabajadores y los sindicatos   | ●●●● |
| Aumento de la concienciación sobre políticas de gestión de la edad y género, inclusión laboral y social, responsabilidad social corporativa y desarrollo sostenible      | ●●●● |
| <b>Amenazas</b>  | ●●●● |
| Centralización del poder empresarial en la toma de decisiones  | ●●●● |
| Escasa concienciación sobre políticas de gestión de la edad y género, inclusión social y laboral, responsabilidad social corporativa y desarrollo sostenible             | ●●●● |

## Cuestionario: Perfil de la Compañía

### Número de entrevistas: 12

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)            | 4  | 2,75   |
| Promoción y/o participación en campañas de concienciación relacionadas con el desarrollo sostenible y responsabilidad social corporativa (Número al año)            | 3  | 2,33   |
| Participación de mujeres en los mecanismos organizativos mencionados abajo (foros, comités, grupos, etc.) (Porcentaje estimado de mujeres sobre todos los miembros) | 8  | 35,94  |
| Información regular a los empleados, los representantes de los trabajadores y los sindicatos acerca de la estrategia social corporativa                             | 10 | 83,33% |
| Información regular a los empleados, los representantes de los trabajadores y los sindicatos acerca de la estrategia ambiental corporativa                          | 6  | 50,00% |
| Reuniones entre la dirección, los representantes de los trabajadores y los sindicatos   | 9  | 75,00% |
| Foros, comités y otros mecanismos organizativos (por ejemplo, Círculos o Consejos de Calidad) con la implicación de los empleados y otros agentes implicados        | 7  | 58,33% |
| Comités, equipos, grupos de trabajo o grupos de proyecto para la igualdad de oportunidades  | 6  | 50,00% |
| Comités, equipos, grupos de trabajo o grupos de proyecto ambientales  | 2  | 16,67% |

## Cuestionario: Mujeres trabajadoras mayores

### Número de entrevistas: 50

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   | 47 | 94,00% |
| Normalmente la compañía te informa de Tecnologías, productos y procesos respetuosos con el medioambiente  | 26 | 52,00% |
| Normalmente la compañía te informa de Consumo responsable y utilización de los recursos disponibles (por ejemplo, recursos naturales)   | 23 | 46,00% |
| La empresa te ha implicado o te implica en el debate de Sus estrategias y actuaciones generales (incluyendo los derechos laborales y convenios colectivos)                      | 24 | 48,00% |
| 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) | 8  | 16,00% |
| La empresa te ha implicado o te implica en el debate de Impactos sociales generales de sus estrategias y acciones   | 9  | 18,00% |
| La empresa te ha implicado o te implica en el debate de Impactos ambientales generales de sus estrategias y acciones  | 1  | 2,00%  |
| En tu lugar de trabajo, formas parte de Comités, grupos de trabajo o grupos de proyecto para la igualdad de oportunidades   | 6  | 12,00% |
| En tu lugar de trabajo, formas parte de Círculos o Consejos de Calidad  | 14 | 28,00% |
| En tu lugar de trabajo, formas parte de Comités, equipos, grupos de trabajo o grupos de proyecto ambientales  | 4  | 8,00%  |