

PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA



Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBLIGATORIEDAD DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	2
3. CONTENIDOS.....	3
4. AGENTES IMPLICADOS.....	3
5. FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
6. AYUDAS Y HERRAMIENTAS PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS.....	7
7. BIBLIOGRAFIA	10
ANEXO 1. COMPROMISO IGUALDAD DE LA ENTIDAD	11
ANEXO II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	12
ANEXO III. CUESTIONARIO PARA ELABORAR UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA.....	15
ANEXO IV: INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	57
ANEXO V: PLAN DE IGUALDAD	62
ANEXO VI: FICHA PARA CADA ACCIÓN	69

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, que en España se encuentra regulada por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El artículo 46 de la LO 3/2007 define los planes de igualdad de la siguiente forma:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Dentro de dicha ley, se dedica una sección completa a los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, concretamente el capítulo III dentro del TÍTULO IV sobre el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

En Andalucía, tenemos la **Ley 12/2007, de 26 de Noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, en cuyo artículo 27 sobre Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial recoge que, la Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. OBLIGATORIEDAD DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es obligatorio para:

- Empresas de más de 50 trabajadores/as.

- Empresas en las que su convenio colectivo así lo establece.
- Por sanción de la autoridad laboral.

En el resto de los casos, es voluntario.

3. CONTENIDOS

En el artículo 46 de la LO 3/2007 se recogen las distintas informaciones que debe contemplar un Plan de Igualdad en una empresa, entre las que cabe destacar:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Inclusión de criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.

4. AGENTES IMPLICADOS

De forma general, los agentes implicados en la elaboración, seguimiento y/o cumplimiento del plan de igualdad en la empresa son:

Dirección: Es la encargada de fomentar e impulsar la implantación del plan de igualdad así como de sus objetivos.

Equipos técnicos de RRHH: Deben integrar el programa en los procesos habituales de la empresa y asegurar que las acciones sean lo más concretas posibles para favorecer su viabilidad y la visibilidad de sus resultados.

Representación legal de trabajadores y trabajadoras: Deben ser protagonistas activos durante todo el proceso, pudiendo formar parte del grupo o comisión de igualdad creada en la propia empresa que inicia y ejecuta un plan de igualdad.

Comité Permanente de Igualdad: Órganos paritarios, formados por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras que debe estar compuesto de mujeres y hombres, se recomienda además que esté integrado por personas de puestos influyentes, con capacidad de decisión y que estén ubicados en diferentes departamentos, no sólo en RRHH, para maximizar la diversificación de las aportaciones al plan. El número de miembros va a variar en función de la empresa aunque suelen estar formados por 4 o 5 personas designadas por la empresa entre diferentes departamentos y el mismo número de personas designadas por el comité de empresa. El objetivo de esto es favorecer que todos los acuerdos y medidas que se adopten a lo largo del desarrollo del plan se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

Plantilla: Es el colectivo destinatario. Para asegurar la participación del personal en todas las fases del plan es necesario crear un grupo concreto, como es el caso de las Comisiones permanentes de igualdad.

Personas expertas (Personal interno o consultoras): Tienen un papel formador, asesor y de apoyo. Cada agente implicado necesitará una formación e incluso cada fase del programa. La formación es básica desde los niveles de dirección y gestión más altas hasta la última persona comprometida con la organización.

Comunicación: La imagen adquiere un valor destacado. El tratamiento de la comunicación y de la imagen que la empresa proyecta, tanto interna como externamente, contribuirá al avance y buen funcionamiento del programa.

Organismos de Igualdad: Impulso y asesoramiento permanente.

5. FASES EN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Fase 1. Compromiso de la organización

La empresa adoptará y hará público su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y su decisión de integrarla en la organización mediante la aplicación de un Plan de Igualdad. Se constituirá, además, el Equipo de Trabajo y/o Comisión de Igualdad.

La Dirección debe adoptar el máximo nivel de compromiso (por escrito) para:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa sobre todo en la gestión de recursos humanos;

- Facilitar los recursos necesarios (materiales y humanos) para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad

Además, debe comunicarse a toda la plantilla. Para ello existen dos documentos:

- ✓ **DOCUMENTO DE COMPROMISO:** Las personas que van a constituir la dirección de la empresa deben firmar un compromiso para velar por el cumplimiento del plan de igualdad. Existen modelos preestablecidos. Un ejemplo de ello se presenta en el Anexo I del presente informe.
- ✓ **DOCUMENTO DE DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:** La dirección debe firmar otro documento, como una especie de procedimiento o decálogo, que definirá los principios rectores de igualdad de la empresa. Es un documento genérico que debe abordar las 9 áreas de igualdad. Este documento debe quedar firmado y recogido en acta de reunión. Se adjunta un ejemplo de este documento en el Anexo II.

Con ambos escritos, se considera que la empresa cumple con los principios de igualdad de la Ley de Igualdad 3/2007 considerándose que una vez comience su actividad tendrán implantadas las medidas descritas.

Fase 2. Comité o Comisión Permanente de Igualdad

En esta fase, se llevará a cabo un análisis de la situación de la empresa que permita detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación no deseadas y sobre los que deberá actuar el futuro Plan de Igualdad.

Impulsará acciones de: información y sensibilización de la plantilla, apoyo y/o realización del diagnóstico y Plan de Igualdad, apoyo y/o realización de su seguimiento y evaluación.

Fase 3. Diagnóstico

El diagnóstico de la empresa consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad. Tras el análisis se establecerán unas conclusiones generales así como las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la empresa que deberán recogerse en un informe para facilitar su análisis.

- ✓ Anexo III. Cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa
- ✓ Anexo IV. Informe del cuestionario diagnóstico.

Fase 4. Programación y Diseño del Plan de Igualdad

Se definirán las áreas de mejora y objetivos que se abordarán en el Plan de Igualdad, se establecerán acciones para alcanzarlos, identificando persona(s) responsable(s), recursos necesarios para su consecución, cronograma de aplicación y sistema de seguimiento, y se definirá la estrategia para la implantación del Plan.

Como se ha citado anteriormente, el art. 46 de la Ley de Igualdad determina que para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Estas áreas de intervención quedarán determinadas por los resultados del diagnóstico.

- ✓ Anexo V: Plan de Igualdad
- ✓ Anexo VI: Ficha para cada acción

Fase 5. Implantación, ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad

Realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan de Igualdad, de acuerdo al calendario aprobado, dando cuenta, periódicamente, de su desarrollo y resultados más inmediatos.

Fase 6. Evaluación

Permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas permiten obtener los objetivos marcados por el plan. También servirá para detectar aquellos aspectos mejorables que serán recogidos en el Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas. La evaluación servirá además para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, reflexionar sobre la continuidad de las acciones e identificar nuevas necesidades.

Para esta fase se debe haber establecido un buen sistema de indicadores que favorezcan el seguimiento y evaluación de forma práctica.

Medidas transversales: comunicación, formación y seguimiento

1. Comunicación: La comunicación se realizará antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del Plan asegurando que la información llega a toda la plantilla (reuniones, tablón de anuncios, correos electrónicos, etc.). La comunicación además debe ser bilateral permitiendo la participación de la plantilla.

2. Formación: Toda la plantilla de trabajadores, pasando por el equipo directivo, debe ser formado en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

3. Seguimiento: *Permite* comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer su estado de desarrollo. Ello permitirá la detección de necesidad de inclusión de otras medidas o la corrección de las ya establecidas. El sistema de indicadores favorecerá también el seguimiento y evaluación del plan.

6. AYUDAS Y HERRAMIENTAS PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

Dado que el proceso de la elaboración del plan de Igualdad puede resultar algo complejo, existen bastante organismos, tanto públicos como privados, que ofrecen su apoyo en la elaboración e implantación de los planes de igualdad, bien a través de herramientas como manuales y guías o incluso mediante el acompañamiento a lo largo de todo el proceso de elaboración del plan.

Algunos de ellos, y con los que Ctaqua ha contactado son:

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI)

Recursos Online

<https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/planIgualdad.htm>

<http://www.igualdadenlaempresa.es/faq/home.htm>

Subvenciones

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/subvenciones/home.htm>

Servicio de Asesoramiento

El Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas dependiente del MSSSI, ofrece a las empresas y/o entidades inscritas acompañamiento y asesoramiento on-line personalizado y para elaborar un Plan de Igualdad o para apoyar la implantación de medidas de igualdad concretas. Dicho acompañamiento se realizará a

lo largo de todo el procedimiento de elaboración y diseño de un Plan de Igualdad de empresa en cada una de las cinco fases. Para cada una de ellas se ofrece una breve metodología para su desarrollo así como modelos y/o herramientas que facilitan su realización y contará con la asistencia técnica del Servicio a través de los diferentes canales de comunicación: web, correo electrónico y teléfono.

Por otra parte, los manuales y herramientas de apoyo a la realización de Planes de Igualdad en la empresa, que se ofrecen a través de la web www.igualdadenlaempresa.es, su fin es facilitar pautas, para que las empresas evalúen sus propios recursos de gestión, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres, que podrán ser objeto de consulta de cualquier empresa o entidad.

Asimismo, existe el distintivo “Igualdad en la Empresa” que es una marca de excelencia que otorga el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y que reconoce a las empresas y otras entidades que destaquen en el desarrollo de políticas de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la implementación de medidas o planes de igualdad. La concesión de esta distinción se instrumentaliza mediante convocatorias anuales en las que pueden participar cualquier empresa o entidad que destaque, de forma integral, tanto en la aplicación como en los resultados de las medidas de igualdad desarrolladas en su organización en cuanto a las condiciones de trabajo, en los modelos de organización de su entidad y en otros ámbitos como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

El distintivo se convoca anualmente y tiene una vigencia de tres años, aunque, en cada uno de ellos, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad Oportunidades solicita a las entidades distinguidas un informe anual de actividades relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Dicho informe es evaluado con la perspectiva de constatar que las entidades distinguidas mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que fueron merecedoras del distintivo “Igualdad en la Empresa” y el de la tercera anualidad es el de la solicitud de prórroga de la distinción por otros tres años, debiendo ser solicitada por las propias empresas que la tienen.

Ya por último informarle que el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, en colaboración con los organismos de igualdad de las CC.AA, ofrece información en su página web de todo el conjunto nacional. En el siguiente enlace pulsando sobre cada Comunidad Autónoma podrá encontrar el enlace al organismo de referencia en la materia de su región, normativa en igualdad de oportunidades y específica

para empresas (si la hubiera) así como información, en su caso, sobre subvenciones para la elaboración de Planes de Igualdad, programas de apoyo y/o asesoramiento a empresas, distintivos y/o reconocimientos... y otra información que puede resultar de interés para su organización: <http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/mapccaa/home.htm>

Asimismo, existe la posibilidad de inscribirse, a través del Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas al Boletín Igualdad en la Empresa (BIE), de carácter mensual, así como otra información puntual relacionada con el Servicio: celebración de talleres o seminarios, publicación de la convocatoria de ayudas para la elaboración de planes de igualdad y del distintivo "Igualdad en la Empresa"... que puedan ser de interés.

Contacto:

Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad

pdi@msssi.es

- Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)

Servicio de Asesoramiento

Como Organismo impulsor de las Políticas de Igualdad en Andalucía y en el marco del Programa "Igualdad de Oportunidades en las Empresas" prestará:

- Asesoramiento en el desarrollo de todo el programa.
- Elaboración y diagnóstico de situación de la empresa desde la perspectiva de género.
- Formación en igualdad de oportunidades.
- Asistencia para la elaboración de un Plan de Igualdad.
- Evaluación y seguimiento.
- Asesoramiento permanente on-line.
- Herramientas, guías, jornadas de intercambio de buenas prácticas.

Ayudas:

- Podrán recibir ayudas económicas para la implantación de acciones positivas.
- Marca de excelencia que supone reconocimiento público y una posición más ventajosa para acceder a subvenciones

Contacto:

Teléfono: 954 544 910

consulta.iam@juntadeandalucia.es

Otras informaciones de interés sobre el LAM:

<http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/mapcaa/andalucia.htm>

- Otros organismos

Fundación Mujeres Andalucía: cordoba@fundacionmujeres.es / 957 299 190

7. BIBLIOGRAFIA

Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/ManPlanIgu.pdf>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Herramienta de apoyo nº 1: El compromiso de la empresa con la igualdad.

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n1-El-compromiso-de-la-empresa-con-la-igualdad.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Docu01.pdf

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/247/d1.pdf>

Firmado:

Juan Manuel Garcia de Lomas Mier

Gerente

ANEXO 1. COMPROMISO IGUALDAD DE LA ENTIDAD

La Fundación Centro Tecnológico Acuicultura de Andalucía declara su **compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad de la Fundación Centro Tecnológico Acuicultura de Andalucía que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, (o toda la plantilla en caso que no haya representación legal) no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Fecha y firma de la representación legal de la empresa:



ANEXO II. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Fundación Centro Tecnológico Acuicultura de Andalucía hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con este compromiso Fundación Centro Tecnológico Acuicultura de Andalucía declara que las actitudes de acoso sexual y acoso por razón de sexo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, Fundación Centro Tecnológico Acuicultura de Andalucía se compromete a:

- No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se puedan producir en la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Sancionar a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Para la consecución efectiva de este compromiso Fundación Centro Tecnológico Acuicultura de Andalucía exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:

- Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores/as, clientela, personal colaborador externo, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
- Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.

- Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorándolos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

Por su parte Fundación Centro Tecnológico Acuicultura de Andalucía se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón del sexo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias.
- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo a toda la plantilla de la entidad, así como al personal de nuevo ingreso.
- Diseño y distribución de folletos informativos y de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, dando a conocer las vías de resolución de estas situaciones, tanto en el ámbito de la entidad, como fuera de la misma.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre mujeres y hombres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, las reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Establecimiento de un servicio de asesoramiento, apoyo y asistencia a las personas que puedan sufrir estos comportamientos, compuestos por personas con la formación y aptitudes necesarias para el desempeño de esa labor.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el plan de igualdad de la entidad.
- Realización de estudios de evaluación de riesgos psicosociales.

- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en esta declaración de principios de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación legal del personal de la organización.

Firmado en El Puerto de Santa Maria a 15 de marzo de 2023:



ANEXO III. CUESTIONARIO PARA ELABORAR UN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA EMPRESA

Instrucciones de cumplimentación

El presente cuestionario supone un guión básico para obtener la información que, en principio, sería necesaria para poder realizar un diagnóstico adecuado de la situación actual de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Sin embargo, no constituye un instrumento rígido e inamovible, sino que los datos solicitados habrán de adecuarse a las características de cada empresa. Asimismo, se aceptarán otros datos que la empresa considere oportuno aportar.

Es, sin embargo, absolutamente necesario, que todos los datos recogidos estén desagregados por sexo y expresados también en porcentajes para facilitar el análisis.

Documentación a consultar y adjuntar con el cuestionario

- Convenio colectivo
- Organigrama de la empresa
- Copias de la documentación general utilizada para información de la plantilla: tarjetas de visita, letreros, comunicados, etc.
- Selección: solicitudes de ingreso en la empresa, anuncios publicados, ofertas de empleo, guion de entrevistas, pruebas selectivas, y demás documentación oportuna
- Formación: cuestionario de detección de necesidades formativas, plan de formación del último año, programas de los cursos impartidos, etc.
- Promoción: planes de carrera y demás documentación utilizada por la empresa en estos procesos
- Política salarial: documentación donde se recojan los criterios de distribución de incentivos y otros beneficios
- Ordenación del tiempo de trabajo: documentación dónde se establezca la regulación de los mecanismos para facilitar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar que existan dentro de la empresa
- Comunicación: documentación relativa a los procedimientos utilizados para la comunicación dentro y fuera de la empresa

ESQUEMA

I. CUESTIONARIO PARA LA EMPRESA

i. Aspectos Cuantitativos

A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

b. 1. Datos generales

Tabla 3: Representación legal de la plantilla

Tabla 4: Representación unitaria

Tabla 5: Representación sindical

Tabla 6: Distribución de la representación legal por edades

Tabla 7: Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Tabla 8: Sindicatos con representación

C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

c.1. Datos generales

Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades

Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad

Tabla 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Tabla 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin bonificaciones extrasalariales

Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con bonificaciones extrasalariales

Tabla 17: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Tabla 18: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

c.2. Movimientos de personal

Tabla 19: Incorporaciones y bajas

Tabla 20: Incorporaciones por ETT

Tabla 21: Incorporaciones último año por tipo de contrato

Tabla 22: Incorporaciones último año por ETT y tipo de contrato

Tabla 23: Incorporaciones último año por categorías profesionales

Tabla 24: Incorporaciones último año por ETT y categorías profesionales

Tabla 25: Bajas definitivas último año

Tabla 26: Bajas definitivas último año por edad

Tabla 27: Bajas temporales, permisos y excedencias último año

c.3. Responsabilidades familiares

Tabla 28: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

Tabla 29: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

Tabla 30: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Tabla 31: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad

Tabla 32: Responsabilidades familiares: personas dependientes

c.4. Promoción y formación

Tabla 33: Promoción último año

Tabla 34: Tipos de promociones último año

Tabla 35: Promoción último año: categorías profesionales

Tabla 36: Formación último año

ii. Aspectos cualitativos

1. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

2. SELECCIÓN

3. FORMACIÓN

4. PROMOCIÓN

5. POLÍTICA SALARIAL

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

7. COMUNICACIÓN

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

9. REPRESENTATIVIDAD

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

13. CONVENIO COLECTIVO

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

II. CUESTIONARIO PARA LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

1. RELACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL CON LA EMPRESA Y CON LA PLANTILLA

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3. FORMACIÓN

4. PROCESOS DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

III. CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

I. CUESTIONARIO PARA LA EMPRESA

i. ASPECTOS CUANTITATIVOS

A. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Denominación social:	Fundación Centro Tecnológico Acuicultura de Andalucía
Forma jurídica:	Fundación
Dirección:	Calle Muelle comercial s/n
Teléfono:	956569363
Fax:	
E-mail:	info@ctaqua.es
Página Web:	www.ctaqua.es

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	13	48,14%	14	51,85%	100%

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	12	52,17%	11	47,82%	100%

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

No existe representación legal de trabajadores /as	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

b.1. Datos Generales

Tabla 3: Representación Legal Plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
			Unitario/A	Afiliado/a	
Representante 1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input checked="" type="checkbox"/>	UGT
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
Representante 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	

Representante 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/A	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	<input type="checkbox"/>	
TOTAL	1	0			

Tabla 4. Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria					

Tabla 5. Representación sindicada

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindicada					

Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades

Distribución de la representación por edades					
Banda de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
21-35 años					
26-35 años	1	100			
36-45 años					
46 años y más					
TOTAL	1	100			

Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Distribución de la representación por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.LICENCIADA	1	100			
2.					
3.					
4.					
5					
TOTAL	1	100			

Tabla 8. Sindicatos con representación

Sindicatos de la representación	
Sindicato	% de presentación

--	--

C.CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

c.1 Datos Generales

Tabla 9: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
20-29 años	5	18,51%	1	3,7%	6
30- 45 años	8	29,62%	10	37,03%	18
46 y más años			3	11,11%	3
TOTAL	13		14		27

Tabla 10: Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Distribución De La Plantilla Por Tipo De Contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo					
Temporal a tiempo parcial					
Fijo discontinuo					
Indefinido a tiempo completo	13	48.14%	14	51,85%	27
Indefinido a tiempo parcial					
TOTAL	13	48.14%	14	51,85%	27

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	3.70%	1	3.70%	2
De 6 meses a 1 año	2	7.4%	3	11,1%	5
De 1 a 3 años	5	18,51%	6	22,22%	11
De 3 a 5 años	1	3.70%	3	11,1%	4
De 6 a 10 años	1	3.70%	0	0%	1
Más de 10 años	3	11,1%	1	3.70%	4
TOTAL	13	48.14%	14	51,85%	27

TABLA 12: Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Departamentos	Direcc. Gral./		Directoras / es		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal Administrativo		Personal no cualificado		M		H		M %		H %	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M %	H %	M %	H %		
		1													1			100%		
Departamento 1			1											1			100%			
Departamento 2			1											1			100%			
Departamento 3					1		2	3						3	3		50%	50%		
Departamento 4						1	5	1						6	1		85.71 %	14.28 %		
Departamento 5						1	1	3						1	4		20%	80%		
Departamento 6						1				1				1	1		50%	50%		
Departamento 7																				
Departamento 8																				
TOTAL		1	2		1	3	8	7		1				13	10		56.52 %	43.48 %		
TOTAL %		100%	100 %		25%	75%	53.33 %%%	46.66 %%%		100 %										

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
DIRECTOR TECNICO	2	66.6%	1	33.33%	3
JEFE DEPARTAMENTO	1	33.33%	2	66.6%	3
JEFE SECCION	3	100%			3
TECNICA A	4	33.33%	8	66.6%	12
JEFE ADMINISTRATIVO 1			1	100%	1
JEFE ADMINISTRATIVO 2	2	100%			2
ACUICULTOR OFICIAL 2ª			1	100%	1
PERSONAL AUXILIAR ACUICULTOR	1	50%	1	50%	2
TOTAL	13	48.14%	14	51.85%	27

Tabla 14: Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
DIRECTOR TECNICO	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	2	66.6%	1	33.33%	3
JEFE DEPARTAMENTO	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	1	33.33%	2	66.6%	3
JEFE SECCION	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	3	100%			3
TECNICO A	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios	4	33.33%	8	66.6%	12
JEFE ADMINISTRATIVO 1ª	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)					
	Universitarios			1	100%	1
	Sin estudios					
	Primarios					

JEFE ADMINISTRATIVO 2ª	Secundarios (1)					
	Universitarios	1	100%			1
ACUICULTOR OFICIAL 2ª	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)			1	100%	
	Universitarios					
PERSONAL AUXILIAR ACUICULTOR	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)	1	50%	1	50%	2
	Universitarios					
TOTAL	Sin estudios					
	Primarios					
	Secundarios (1)	1	3.70%	2	7.4%	3
	Universitarios	12	44,4%	12	44,4%	24

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc

TABLA 15: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	3	50%	3	50%	6
Entre 7.201 € y 12.000 €	1	25%	3	75%	4
Entre 12.001€ y 14.000€	2	66.6%	1	33.3%	3
Entre 14.001 y 18.000€	5	45.45%	6	54.54%	11
Entre 18.001 y 24.000 €	2	100%			2
Entre 24.001 y 30.000€					
Entre 30.001 € y 36.000 €					
Más de 36.000 €			1	100%	1
TOTAL	13	48.14%	14	51.85%	27

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Tabla 16: Distribución de la plantilla por bandas salariales con compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €			1	100%	1
Entre 7.201 € y 12.000 €	2	66.6%	1	33.3%	3
Entre 12.001€ y 14.000€	1	100%			1
Entre 14.001 y 18.000€	1	100%			1

Entre 18.001 y 24.000 €	1	25%	3	75%	4
Entre 24.001 y 30.000€	2	40%	3	60%	5
Entre 30.001 € y 36.000 €	4	57.14%	3	42.85%	7
Más de 36.000 €	2	66.6%	1	33.3%	3
TOTAL	13	48.14%	14	51.85%	27

(*)Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales³

³ Se entiende por compensación extrasalarial todo lo que se añada al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.

Tabla 17: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas					
De 20 a 35 horas			1	100%	1
De 36 a 39 horas					
40 horas	13	50%	13	50%	26
Más de 40 horas					
TOTAL					

Tabla 18: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
TOTAL					

C. 2. Movimientos de personal.

Tabla 19: Incorporaciones y bajas

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2020	6	75%	2	25%	8	3	75%	1	25%	4
Año 2021	3	33.3%	6	66.6%	9	5	62.5%	3	37.5%	8
Año 2022	3	42.85%	4	57.14%	7	1	33.3%	2	66.6%	3
TOTAL	12	50%	12	50%	24	9	60%	6	40%	15

Tabla 20: Incorporaciones por ETT

Incorporaciones por ETT*					
Evolución por años	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 200*					
Año 200**					
Año 200***					
TOTAL					

*ETT o subcontrata para selección

Tabla 21: Incorporaciones último año: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	1	50%	1	50%	2
Temporal a Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo	2	40%	3	60%	5
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros					
TOTAL	3	42.85 %	4	57.14 %	7

Tabla 22: Incorporación último año por ETT y tipo de contrato

Incorporación último año por ETT* y tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo					
Temporal a Tiempo Parcial					
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo					
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc.)					
TOTAL					

*ETT o subcontrata para selección

Tabla 23: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.TECNICO A	2	33.3%	4	66.6%	6
2.JF.ADMINISTRATIVO 2ª	1	100%			1
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
TOTAL	3	42.85 %	4	57.14 %	7

Tabla 24: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año por ETT* y por tipo de contrato					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
TOTAL					

Tabla 25: Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación					
Despido			1	100%	1
Finalización del contrato	1	100%			1
Cese voluntario			1	100%	1
Cese por persona a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc.)					
TOTAL	1	33.3%	2	66.6%	3

Tabla 26: Bajas definitiva último año por edad

Bajas definitivas último año por edad						
Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada						
Despido	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Finalización del contrato	< 20 años					
	20-29 años	1			100%	1
	30-35 años			1	100%	1
	46 y más					
Cese voluntario	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años			1	100%	1
	46 y más					
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
Otros (muerte incapacidad, etc.)	< 20 años					
	20-29 años					
	30-35 años					
	46 y más					
TOTAL		1	33.3%	2	66.6%	3

Tabla 27: Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	1	100%			1
Accidente de Trabajo					
Maternidad (parto)					
Maternidad	1	100%			1
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad			1	100%	1
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia	1	100%			1
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	1	100%			1

Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento					
TOTAL	4	80%	1	20%	5

*Nº de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/ cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

** Nº de trabajadores de la empresa cuyas parejas/ cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

C.3. Responsabilidades familiares

Tabla 28: Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	8	47.05%	9	52.94%	17
1	3	75%	1	25%	4
2	2	40%	3	60%	5
3 ó más			1	100%	1
TOTAL	13	48.14%	14	51.85%	27

Tabla 29: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: nº de hijas/ os con discapacidad					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

Tabla 30: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	4	80%	1	20%	5
Entre 3 y 6 años			2	100%	2
Entre 7 y 14 años	2	50%	2	50%	4
15 o más años			2	100%	2
TOTAL	6	46.15%	7	53.84%	13

Tabla 31 Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años					
15 o más años					
TOTAL					

Tabla 32: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/ os)

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0					
1					
2					
3 ó más					
TOTAL					

C.4. Promoción y formación

Tabla 33: Promociones último año

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel	2				
TOTAL	2	100%			2

Tabla 34: Tipos de promoción último año

Tipos promociones del último año					
	Mujeres	%	Hobres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría					
Promoción vinculada a movilidad geográfica					
Cambio de categoría por prueba objetiva					
Cambio de categoría por antigüedad					
Cambio de categoría decidido por la empresa	2	100%			2
TOTAL	2	100%			

Tabla 35: Promoción último año: categorías profesionales a la que se han promocionado

Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. JEFE SECCION	1	100%			1
2. P.AUXILIAR ACUICULTOR 2	1	100%			1
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
TOTAL	2	100%			100%

Tabla 36: Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.Formacion Nuevos Técnicos	2	33.3%	4	66.36%	6
2.Nuevos equipos Experimental	1	33.3%	2	66.6%	3
3.Transformado alimentos	1	100%			1
4.Gestion proyectos	2	33.3%	4	66.6%	6
5.Validacion plantillas Excel BPL	10	55.5%	8	44.4%	18
5.PRL	9	47.36%	10	52.63%	19
6.Auditoria Interna	1	100%			1
7.Ras	4	66.6%	2	33.3%	6
8.Catas	7	50%	7	50%	14
9.Curso Ct	10	52.63%	9	47.36%	19
10.Curso R	2	33.33%	1	66.6%	3
11.Infecciones	4	80%	1	20%	5
12.Ingles	4	44.4%	5	55.5%	9
TOTAL	57	51.81%	53	48.18%	110

ii. ASPECTOS CUALITATIVOS

CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

a. Cultura de la empresa

1.1 ¿Cuáles son los objetivos empresariales?

Ser un referente internacional en el desarrollo de soluciones innovadoras para mejorar la sostenibilidad y el valor añadido de las empresas del sector de la acuicultura, incluyendo la optimización de la comercialización de sus productos, así como ser un socio estratégico y un elemento dinamizador de las empresas de alimentos del mar a nivel nacional para la gestión y ejecución de proyectos de I+D+i.

Para alcanzar los objetivos organizacionales diferenciamos entre varios modos de alcance;

ESTRATEGIA:

Dotar al centro de infraestructura y otros recursos necesarios para poder desarrollar los proyectos de I+D+i demandados por las empresas, dotando a nuestro personal con las competencias necesarias de forma continua.

Poner a disposición de las empresas el desarrollo de proyectos y servicios tecnológicos, atendiendo sus necesidades tecnológicas y fundamentadas en las siguientes líneas de trabajo:

Alimentación y Nutrición

Validación de nuevas fórmulas de alimento para acuicultura incorporando proteínas y ácidos grasos procedentes de nuevas fuentes.

Validación de nuevos ingredientes funcionales incluidos en el pienso: probióticos, prebióticos, compuestos activos, etc.

Sanidad y Bienestar animal

Ensayos fisiológicos para la evaluación de indicadores de bienestar animal: inducción a hipoxia, control de temperatura, densidad de cultivo y salinidad.

Desafíos de sanidad animal en base a modelos propios estandarizados enfocados en varias especies frente a diversos patógenos de interés para el sector acuicultura.

Aislamiento y cultivo de las diferentes especies bacterianas que conforman el cepario de CTAQUA.

Estudios de actividad bacteriostática o concentración mínima inhibitoria.

Diagnóstico de enfermedades.

Pruebas bioquímicas y moleculares para la evaluación de la respuesta inmunitaria.

Nuevas Especies

Optimización de técnicas de cultivo: cultivo de especies emergentes; densidad de carga; salinidad; temperatura; estrategias de alimentación, etc.

Desarrollo de métodos de cultivo de algas en estanques de tierra: palangres, jaulas flotantes, sustratos artificiales.

Medio Ambiente

Desarrollo de cultivos sostenibles con mínimos requerimientos alimenticios para su aplicación, entre otros ambientes, en espacios naturales protegidos: cultivos multitróficos, desarrollo de cultivos de macroalgas, etc.

Aprovechamiento de subproducto de calidad para el desarrollo de productos de filosofía "Residuo 0".

Procesados de alimentos del mar

Desarrollo de nuevos productos: Ahumados, salsas, reestructurados, pre-cocinados, platos listos para consumir, nuevos formatos de envases, entre otros.

Aprovechamiento de especies de descartes o de bajo valor comercial desarrollando nuevas recetas, formas de aplicación, nuevos productos o nuevos formatos de envasado que permitan aumentar su valor y comercialización.

Establecimiento de la vida útil de los productos transformados a través de análisis microbiológicos, físico-químicos y organolépticos a lo largo del tiempo.

Degustaciones de los prototipos finales con un panel de catadores para evaluar la aceptación final de los productos y definir las características organolépticas finales de los mismos.

Evaluación de los procedimientos de producción con el objetivo final de aumentar la eficiencia del proceso y mejorar la calidad del producto final.

Diseño de estrategias de comercialización.

Mediante el apoyo al desarrollo de la I+D+i en las principales áreas del sector acuícola y alimentos del mar, la transferencia de los resultados obtenidos en los trabajos realizados se contribuirá activamente a la mejora de la competencia de las empresas.

Es imprescindible para CTAQUA la participación empresarial en las actividades propuestas siendo el elemento principal en nuestra estrategia, contribuyendo a la priorización de las líneas de investigación y aplicando en las mismas las innovaciones desarrolladas. Igualmente, se adaptarán, más aún, los servicios y proyectos de CTAQUA a las necesidades que nos expresen para responder a las mismas de la manera más inmediata posible. Para ello Ctaqua mantendrá un contacto permanente con las empresas del sector acuícola y alimentos del mar para poder dar respuesta a sus necesidades de una manera específica y personalizada.

Se considera también fundamental el apoyo de programas de financiación que contribuyen al desarrollo del sector y de la I+D+i, impulsando a las empresas a la puesta en marcha de nuevos proyectos para mejorar o poner en el mercado productos de mayor valor. Para el próximo periodo, programas como el nuevo Fondo Europeo

Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (2021-2027), proyectos promovidos por el Centro de Desarrollo Tecnológico e Industrial, Plan Nacional de Investigación y los nuevos retos incluidos en el programa Horizonte Europa, así como los programas de cooperación interregional ponen a disposición del sector un marco propicio para desarrollar los nuevos proyectos.

La estrategia de CTAQUA se define de manera específica en el planteamiento de objetivos particulares que tienen en común fomentar la innovación empresarial.

1.2 ¿Cuál es la filosofía de empresa? (Valores y creencias)

Fomentar la innovación competitiva de las empresas, en respuesta a las necesidades empresariales del sector acuícola y alimentos del mar, mediante el desarrollo de una investigación aplicada a los distintos procesos productivos; reflejando experiencia y profesionalidad, innovación y creatividad, así como nuestro compromiso social y medioambiental.

La Dirección de la Fundación Centro Tecnológico de la Acuicultura de Andalucía, en adelante Ctaqua ,dedicada al "Diseño, desarrollo, ejecución y gestión de proyectos I+D+i y prestación de servicios tecnológicos para el sector de la acuicultura, así como al diseño y desarrollo de jornadas de difusión y acciones formativas" mantiene un claro compromiso con la innovación, la satisfacción de los clientes y el respeto y protección del medio ambiente, asumiendo el objetivo permanente de mejorar de manera continua la eficacia de su Sistema de gestión Integrado y cumplir con los requisitos, tanto con los de las normas UNE 166002:2021, ISO 9001:2015 y ISO 14001:2015, como con los de las partes interesadas externas.

Por todo ello la Dirección establece la siguiente Política de Gestión Integrada, basada en los siguientes compromisos, y se compromete a proporcionar los recursos necesarios para su cumplimiento:

- Garantizar la prestación de nuestros servicios con la mayor calidad, eficacia y eficiencia a empresas del sector de la acuicultura a través de proyectos de I+D+i y servicios tecnológicos del laboratorio de ensayo y calibración que les permitan diferenciarse y aumentar su competitividad.
- Aumentar la satisfacción de las partes interesadas, dando respuesta a sus necesidades y expectativas.

- Fomentar la Investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación en el sector de la acuicultura.
- Realizar una vigilancia tecnológica eficaz que sirva de referente en el sector y potenciar las relaciones con la Administración Pública.
- Cumplir con los requisitos legales así como otros requisitos aplicables a nuestra organización en esta materia.
- Fomentar una cultura de respeto y protección al medio ambiente, trabajando para la mitigación y adaptación al cambio climático en todas nuestras actividades.
- Formar y motivar a todo el personal de la fundación en estas materias, conscientes de que el éxito de la calidad, la protección del medio ambiente y la innovación, las actividades de ensayo y de calibración dentro del laboratorio dependen fundamentalmente de la participación activa de todos los empleados.
- Ser elemento coordinador y dinamizador del sector de la acuicultura en Andalucía.
- Asegurar la mejora continua de los sistemas de gestión implantados.

La Política será difundida, desarrollada y mantenida al día por todos los niveles de la organización, comprendida por las partes interesadas pertinentes y estará a disposición de todo el personal y el público.

1.3 ¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

a) Internos

b) Externos

La fundación posee certificaciones de calidad 9001,14001 y la 166002.



1. ELECCIÓN

2.1 ¿Qué factores determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación? (P.

ej. Necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, introducción de nuevas tecnologías, incentivos de contratación, etc)

La incorporación del personal nuevo, depende en gran medida de los nuevos proyectos en los que la Fundación Centro Tecnológico Acuicultura de Andalucía trabaja. Así mismo no solo se analiza las necesidades de proyectos sino también las jubilaciones o sustituciones del persona que conforma la plantilla de Ctaqua.

2.2 ¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

Para el reclutamiento de personal nuevo, los interesados pueden realizar un formulario que esta adjunto en la página web de la Fundación o también se receptionan currículums vitae a través del correo info@ctaqua.es.

2.3 ¿Quién y cómo se solicita la incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto?

Los incorporación de nuevo personal, es decisión de Dirección, que analiza la necesidades para la consecución de objetivos.

2.4 ¿Quién y cómo se definen los perfiles requeridos para cada puesto?

Dirección analiza que perfil se necesita en cada puesto de trabajo para poder alcanzar los objetivos generales de la Fundación.

2.5 ¿Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa?

En caso afirmativo, ¿qué sistema se utiliza para realizar la publicación?

No se realizan publicaciones internas de los puestos disponibles.

2.6 ¿Qué métodos se utilizan para seleccionar al personal? Enumere las pruebas utilizadas por

orden de utilización e indique cuáles son eliminatorias.

Prueba			Eliminatoria	
			SI	NO
Selección curriculums				x
Entrevista				x

2.7 ¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

En este proceso intervienen el personal de Direccion

2.8 ¿Quién o quiénes tienen la última decisión sobre la incorporación?

Siendo la última decisión del personal de Dirección que es el que elabora el proceso desde el inicio al fin.

2.9 ¿Cuáles son las características generales que busca su empresa en las/os candidatas/os?

Personal con estudios universitarios en Ciencias del Mar ,(diplomatura, licenciaturas, master, doctorados, grado) conocimiento del campo de la acuicultura, trayectoria profesional.

2.10 ¿Observa barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía?

No

2.11 ¿Observa que existan puestos o departamentos en la compañía que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres)?

Si x No

En caso afirmativo, indique qué tipo de puestos y las razones que los provocan.

PUESTO	RAZONES
--------	---------

2. FORMACIÓN

<p>3.1 ¿Existe en la empresa un Plan de formación? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>En caso afirmativo, indique quien diseña el contenido del plan y en base a que criterios</p> <p>Se elabora de manera anual atendiendo las necesidades del personal, se hace un control trimestral, para ver si surgen nuevas necesidades y dar al personal la formación que necesita para que pueda mejorar dentro de su puesto de trabajo.</p>

<p>3.2 ¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?</p>
<p>Se realizan reuniones de desempeño para que exista un face-back con los trabajadores de manera semestral, para comprobar las necesidades del personal, entre las cuestiones realizadas se pregunta si necesita algún tipo de formación para ayudar a mejorar su trabajo o si está interesado en realizar algún tipo de curso de formación.</p>

<p>3.3 ¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos de habilidades, etc.)?</p>
<p>Tache lo que no proceda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Especialización técnica • Desarrollo de carrera • Formación genérica (idiomas, informática, etc) • Transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.) • Otros.

2.4 ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?					
Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total

Especialización técnica	8	57.14%	6	42.85%	14
Desarrollo de carrera					
Formación genérica (1)	4	44.4%	5	55.5%	9
Transversal (2)					
Otros					
TOTAL	12	52.17%	11	47.82%	23
(1) Idiomas, informática (2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc.					

3.5 ¿Observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto a los hombres?

SI x NO

a) En caso afirmativo ¿a qué tipo de cursos asisten menos?

b) ¿Por qué razones?

3.6 ¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?

SI NO

En caso afirmativo ¿de qué tipo?

3.7 ¿Cómo se difunden las ofertas de formación?

Se comunica a todo el personal por los responsables de departamentos y por dirección en UGIDI

3.8 ¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?

En reuniones de desempeño de manera semestral, se pregunta a los empleados por sus necesidades en formación y también se analizan los puestos de trabajo y las necesidades del puesto. Se solicita necesidades formativas trimestralmente en UGIDI. Pueden realizar solicitudes según necesidades detectadas directamente al responsable de formación.

3.9 ¿La formación es de carácter voluntario o obligatorio?

La formación no suele ser de carácter obligatorio, normalmente suele ser de manera voluntaria por parte del trabajador, según las necesidades específicas de los puestos de trabajo.

3.10 ¿puede solicitar el personal la asistencia a cualquier tipo de curso impartido en el Plan de Formación de la empresa?

Si

3.11 Los cursos se realizan (Tache lo que proceda)

En el lugar de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
Fuera del lugar de trabajo	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
On-line	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
En jornada laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca
Fuera de la jornada laboral	<input type="checkbox"/> Casi siempre <input checked="" type="checkbox"/> Ocasionalmente <input type="checkbox"/> Nunca

3.12 Los cursos que se imparten fuera del horario laboral ¿Qué tipo y para qué puestos?

Tipo de curso	Dirigido a:
Curso de especializacion	Tecnicos A

3.13 ¿De qué depende que un curso se imparta dentro o fuera del horario laboral?

Dependerá del propio horario del curso. De los beneficios que el curso tenga para el puesto del trabajador o del interés de mismo trabajador por realizarlo.

1.14 ¿Se ofrecen facilidades o compensaciones su los cursos se ofrecen fuera del horario laboral?

SI NO

En caso afirmativo ¿de que tipo?
Posibilidad de ajustar el horario laboral al curso.

--

3.15 ¿Conceden ayudas al personal para la formación externa (master, etc.)?

SI x NO

En caso afirmativo especifique qué tipo de ayudas o beneficios se conceden (desplazamiento, ayudas económicas, permisos, etc) así como el número de personas desagregadas por sexo que las han recibido.

Tipo de ayuda	Personas beneficiarias		
	Mujeres	Hombres	Total
Kilometraje			

3.16 ¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?

SI x NO

En caso afirmativo ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?

SI NO

3.17 ¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?

SI x NO

En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.

Dirigida a:	Contenido

3.18 ¿Se ha impartido formación específica para mujeres?

SI x NO

En caso afirmativo, indique a qué puestos y cuál fue su contenido.

Dirigida a:	Contenido

--	--

3. PROMOCIÓN

<p>4.1 En líneas generales ¿Qué metodología y criterios se utilizan para la promoción?</p> <p style="text-align: center;"> -Formacion -Consecución de objetivos -Compromiso con la empresa - Excelencia - Productividad -Eficiencia </p> <p>En el caso de promoción interna, Direccion analiza al candidato y evalúa su trayectoria dentro de la empresa y su compromiso.</p>
--

<p>4.2 Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal</p> <p style="text-align: center;"> -Formacion -Compromiso con la empresa -Eficiencia -Productividad -Consecución de objetivos -Excelencia </p>
--

<p>4.3 ¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> SI x<input checked="" type="checkbox"/> NO</p> <p>En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste</p>
--

<p>4.4 ¿Existen planes de carrera en su organización?</p> <p>En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen</p> <p style="text-align: center;">No</p>
--

<p>4.5 En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbelo brevemente.</p> <p>Se evalúa cumplimiento de objetivos y nivel de responsabilidad en la ejecución de las actividades.</p>
--

<p>4.6 ¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?</p>

En este tipo de decisiones interviene el equipo directivo de Dirección.

4.7 ¿se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?
SI NO

En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?
 Reuniones de departamento

4.8 ¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?
SI x NO

¿Quién puede optar a este tipo de formación?

4.9 ¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?
SI x NO

En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?

4.10 ¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?
SI x NO

En caso afirmativo, indique que tipo de dificultades.

4.11 ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?
SI x NO

En caso afirmativo, detalle brevemente en qué consisten

4.12 ¿Considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción dentro de la empresa?
SI x NO

En caso afirmativo, ¿influye de igual manera en hombres y en mujeres? ¿Por qué razones?

4. POLÍTICA SALARIAL

5.1 ¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

- Según convenio y responsabilidades

5.2 Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios

Se consideran pluses específicos en función de las responsabilidades asumidas

5.3 ¿Qué criterios se utilizan para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales?

Evaluación del nivel de responsabilidades

6. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

6.1 Indique si su empresa dispone de alguno de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Guardería de empresa
 - Subvenciones económicas para guardería
 - Servicio para el cuidado de personas dependientes
 - Campamento de verano para hijo/as
 - Jornadas reducidas
 - X Flexibilidad de horarios
 - Jornada coincidente con el horario escolar
 - X Teletrabajo
 - Trabajo a tiempo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)
 - Ampliación del permiso de maternidad o paternidad
 - Otros. Cuales.....
- *Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por Ley

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

6.2. ¿Quiénes utilizan más esas medidas?
Mujeres x Hombres

¿Cuáles considera que son las razones?

La mayor parte de la plantilla con hijos menores de 7 años son mujeres actualmente.

6.3 ¿Cuántos trabajadores/as han sido padres /madres en el último año? Especificar la cantidad por sexo

Madres	Padres	Total
1	1	2

6.4. ¿Quiénes hacen más uso en la empresa de los permisos?
Mujeres x Hombres x

¿Cuáles consideras que son las razones?

El trabajador y la trabajadora han usado el permiso de maternidad y paternidad de igual manera, incluye la lactancia.

En el caso que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?

6.5 Teniendo en cuenta la realidad empresarial, ¿solicitar una reducción de jornada laboral podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía?
SI ×NO

En caso afirmativo, razone en qué sentido

7. COMUNICACIÓN

7.1 Indique cuales son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa

- Reuniones
- Presentaciones a la plantilla
- Correo electrónico
- Panel electrónico en ascensores
- Tablón de anuncios
- Mensajes en nómina mensual
- Cuestionarios de obtención de información
 - Manuales
 - Periódico o revista interna
 - Buzón de sugerencias
 - Intranet
- Otros. Cuáles.....

7.2 ¿Se ha realizado con anterioridad en la compañía alguna campaña de comunicación o sensibilización de algún tema específico? × SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello? Sensibilidad Ambiental. Acciones de Creatividad y Cartelería

7.3 ¿Considera que la imagen, tanto externa como interna de la empresa, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? SI
Indique los criterios que justifican la respuesta anterior

7.4 ¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa? ×SI <input type="checkbox"/> NO
En caso afirmativo a) Indicar cuáles Hablar directamente con los responsables o a través del representante. b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla? X A menudo <input type="checkbox"/> Rara vez <input type="checkbox"/> Nunca
¿A qué cree que se debe la respuesta anterior?

8. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

8.1 ¿Se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres? <input type="checkbox"/> SI ×NO				
¿Se han beneficiado alguna vez de ellas? <input type="checkbox"/> SI ×NO				
En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuántas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Tipo de bonificación</th> <th>Mujeres contratadas</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Tipo de bonificación	Mujeres contratadas		
Tipo de bonificación	Mujeres contratadas			

8.2 ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:

- Personas de discapacidad.
- Personas inmigrantes
 - Jóvenes
- Mujeres víctimas de violencia de género
 - Otros

Especificar cuáles:
Fomento de formación de personal en prácticas para su perfeccionamiento profesional

8.3 ¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?

SI ×NO

En caso afirmativo especificar cuáles.

8.4 En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultad ¿alguna de ellas está incluida en el Convenio Colectivo?

9. REPRESENTATIVIDAD

9.1 Teniendo en cuenta la parte cuantitativa de este estudio, en qué áreas tienen las mujeres mayor presencia?

En Direccion

¿Y menos?

Actualmente somos una plantilla con paridad prácticamente. La mujer está presente en todas las áreas de la empresa

¿A qué cree que se debe?

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

<p>10.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles actuaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO</p>
<p>En caso afirmativo, ¿Cuáles son las conclusiones?</p>

<p>10.2 Con anterioridad a la Ley para al Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO</p>
<p>En caso afirmativo, indicar cuales</p>

<p>10.3 La Ley para la igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (Art. 48.1)</p> <p>A partir de la entrada en vigor de la ley, qué medidas negociadas con la representación de los y las trabajadoras se han o se están poniendo en marcha</p>							
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="padding: 5px;">Medidas de prevención</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	Medidas de prevención			<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th style="padding: 5px;">Procedimientos específicos</th> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	Procedimientos específicos		
Medidas de prevención							
Procedimientos específicos							
<p>Se dispone de un Plan de Prevención Contra el Acoso.</p>							
<p>¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?</p> <p>Se ha habilitado un correo electrónico y nombrado una representante para que reciba las denuncias bien directas o de terceros, estas últimas pueden ser anónimas.</p>							

--

11. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

11.1 ¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
--

En caso afirmativo, a) ¿Cuáles son las conclusiones? Se dispone de todos los recursos necesarios para evitar riesgos en función del perfil de puesto. b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO En caso afirmativo ¿cuáles?
--

11.2 ¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres? <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
--

En caso afirmativo, indicar cuáles. Se han implantado en situaciones de riesgo por embarazo medidas específicas.

11.3 ¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO

En caso afirmativo, indicar cuáles

12. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

12.1 Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta para mujeres en situación de riesgo de exclusión? <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> NO

En caso afirmativo, indicar cuáles

--

12.2 ¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?
 SI NO

En caso afirmativo, indicar cuáles

13. CONVENIO COLECTIVO

13.1 ¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
 SI NO Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla

En caso afirmativo, indique cuáles

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

MUCHAS GRACIAS

II. CUESTIONARIO PARA LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

INFORMACIÓN CUALITATIVA

1. RELACIÓN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA CON LA EMPRESA Y CON LA PROPIA PLANTILLA

1.1	
¿Cómo definirían la relación de la representación legal de la plantilla con la empresa?	

1.2	
¿Cómo definirían la influencia de la representación legal de la plantilla en la empresa?	

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1	
¿Existe alguna medida específica en la empresa <u>establecida por convenio</u> referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	
<input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Está en proceso de negociación	
En caso afirmativo, indique cuáles.	

2.2	<p>¿Se está negociando actualmente medidas o un Plan de Igualdad como consecuencia de la nueva Ley para la Igualdad?</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>
	<p>En caso afirmativo, indique la fase en la que se encuentra.</p>

2.3	<p>¿Cuáles consideran las principales carencias de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?</p>

2.4	<p>A la hora de negociar medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ¿cuáles son las dificultades más frecuentes a las que se enfrentan?</p>

3. FORMACIÓN

3.1	<p>¿Se ha impartido formación interna en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?</p> <p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>
	<p>En caso afirmativo, indique el contenido</p>

3.2
<p>¿Se ha recibido formación específica en negociación colectiva con perspectiva de género?</p> <p><input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>
<p>En caso afirmativo, indique el contenido.</p>

3.3						
<p>¿Se ha impartido a la plantilla formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?</p> <p><input type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO</p>						
<p>En caso afirmativo, indique a qué puestos se impartió y cuál fue su contenido.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Dirigida a:</th> <th style="width: 50%;">Contenido</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Dirigida a:	Contenido				
Dirigida a:	Contenido					

4. PROCESOS DE COMUNICACIÓN CON LA PLANTILLA

4.1
<p>¿Cuáles son los canales de comunicación con la plantilla?</p>

4.2

¿Con qué canales cuenta la plantilla para transmitir sus opiniones, inquietudes, sugerencias, etc.)

--

4.3

¿Cuáles son los asuntos que más suelen preocupar a la plantilla, en qué suelen centrar sus reivindicaciones?

--

4.4

¿Creen que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres interesa/ preocupa a la plantilla?

--

COMENTARIOS Y OTRAS CONSIDERACIONES

Comentarios y otros

Si desea añadir algún comentario o consideración, hágalo a continuación

--

III. CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

EMPRESA: _____

FECHA DE REALIZACIÓN: ____/____/____

Con objeto de optimizar la gestión de los recursos humanos a través de la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estamos desarrollando un Diagnóstico que dará pie a un Plan de Igualdad para mejorar la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y las trabajadoras.

Sus opiniones son de suma importancia y facilitarán la elaboración del diagnóstico y posterior diseño del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, le agradeceríamos que contestara a cada una de las cuestiones planteadas con la mayor sinceridad. Te agradecemos tu colaboración y garantizamos el anonimato y confidencialidad de todas tus respuestas.

MUJER

HOMBRE

Considera usted que en esta empresa:	SI	NO	NO SÉ
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿Cobra menos que su compañero/a?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?			
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿Es necesario un Plan de Igualdad?			

Enumere sus sugerencias con relación a:

<p>¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • • • • •
<p>¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • • • • •
<p>¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • • • • • •
<p>Otras sugerencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • • • • • •

ANEXO IV: INFORME DE DIAGNÓSTICO

El **informe de diagnóstico** constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Tal y como se ha señalado, se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

- **Modelo de informe diagnóstico**

1. FICHA TÉCNICA	
Nombre o Razón Social	
Forma Jurídica	
Actividad	
Provincia	
Municipio	
Teléfono	
Correo electrónico	
Página web	
Recogida diagnóstico	
Fecha de finalización del informe	
Fecha de entrega a Instituto de la Mujer	
Persona de contacto	

2. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA
<p>Breve descripción sobre aspectos como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tamaño. - Número de plantilla. - Actividad - Posicionamiento en el mercado. <p>(No debería ocupar más de un folio)</p>

3. ANÁLISIS

Se trata de analizar los datos, tanto cuantitativos como cualitativos y establecer descripciones y cuadros resumen de la situación actual, evolución, progresiones, etc. En cada uno de los apartados de los que consta el diagnóstico.

Identificación entre otros de:

- Grado de masculinización o feminización.
- Existencia de segregación horizontal o vertical.
- Sobrecualificación femenina o masculina.
- Evaluación de la plantilla.
- Visibilización de diferencias de condiciones o situaciones de la plantilla femenina y masculina difíciles de percibir a simple vista.

Las conclusiones deben ser lo más claras y precisas posibles ya que este informe constituye la base sobre la cual se va a diseñar y trabajar el plan.

3.1 Análisis de los datos de la empresa

Conclusiones generales sobre los aspectos en los que incide el cuestionario diagnóstico:

- Características generales de la empresa (incluyendo a la representación legal de la plantilla)
- Características de la plantilla:
 - o Datos generales.
 - o Movimiento de personal
 - o Responsabilidades familiares
 - o Promoción y formación
- Selección
- Política salarial
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación
- Comunicación
- Política social
- Representatividad
- Prevención del acoso sexual
- Riesgos laborales y salud laboral
- Mujeres en situación o riesgo de exclusión
- Convenio colectivo

En definitiva, sintetizar y relacionar todo lo recogido en el cuestionario.

3.2 Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla

Relación de la representación legal con la empresa y con la plantilla (comunicación, implicación, compromiso con la igualdad de oportunidades...)

Propuestas y sugerencias.
3.3 Análisis de los datos de la plantilla
<p>Propuestas y sugerencias de la plantilla</p> <p>Al final del documento se presenta un modelo de ficha para recoger las opiniones de la plantilla, a partir del cual será más fácil hacer el análisis de datos.</p>

4. PROPUESTAS DE MEJORA	
Cada propuesta debe encuadrarse en una de las áreas del Plan para su desarrollo.	
Propuesta	Área de intervención

Modelo de ficha para recoger la opinión de la plantilla

RECOPILACIÓN DE LAS OPINIONES DE LA PLANTILLA EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES							
EMPRESA:							
FECHA DE REALIZACIÓN							
Nº DE TRABADORAS		Nº DE ENCUESTADAS		Nº TOTAL DE CUMPLIMENTADOS (=A)			
Nº DE TRABAJADORES		Nº DE ENCUESTADOS		Nº TOTAL DE CUMPLIMENTADOS (=B)			
		MUJERES			HOMBRES		
GESTIÓN DE RRHH		SI	NO	NO SE	SI	NO	NO SE

	¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?						
	¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?						
	¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación recibida por la empresa?						
	¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?						
	¿Sabría qué hacer o a quien dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?						
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO-CONCILIACIÓN	¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?						
	¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?						
PLAN DE IGUALDAD	¿Es necesario un Plan de Igualdad?						

	Respuestas abiertas	Nº de veces que se sugiere		
		Mujeres	Hombres	Total
¿Qué necesidades identifica en su empresa que el Plan debiera contener?				
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?				

<p>¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan de Igualdad?</p>				
<p>Otras sugerencias</p>				

ANEXO V: PLAN DE IGUALDAD

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Enumerar los aspectos y las áreas en las que se deben introducir mejoras tras conocer mediante el diagnóstico la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

- a) **Objetivos a largo plazo** (que puedan servir como referencia en todo el proceso).

- b) **Objetivos a corto plazo** (concretos y coherentes con los generales)

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

- a) **Acciones implantadas:** En el caso de haber realizado las acciones en la organización con anterioridad, enumerarlas:

ACCIONES			
Áreas de actuación	Nº	Denominación	Fecha de implantación

b) **Acciones a implantar:** Las áreas en las que se aplicarán las acciones variarán según los resultados del diagnóstico.

Es importante señalar que las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora de las condiciones de trabajo establecidas por ley o convenio colectivo, no deben confundirse con derechos ya adquiridos y/o reconocidos.

b.1. Áreas de actuación y acciones (enumeración)

Áreas de actuación	ACCIONES	
	Nº	Denominación
Área de selección		
Área de promoción		
Área de ordenación del tiempo de trabajo		
Área de condiciones de trabajo		
Área de formación		
Área de riesgos laborales y salud laboral		
Área de representatividad		
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista		
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión		
Otras áreas de intervención		

b.2 Descripción detallada de cada acción

Rellenar una ficha por cada acción. Se anexa el modelo.

Los puntos siguientes del 4 al 9, se realizarán con respecto a todo el Plan de Igualdad, no debiendo incluirlos en cada acción concreta.

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Enumeración y descripción de los métodos e instrumentos que van a utilizarse para la evaluación del plan.

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Acciones nuevas	Acciones antiguas
Área de selección		
Área de promoción		
Área de ordenación del tiempo de trabajo		
Área de condiciones de trabajo		
Área de formación		
Área de riesgos laborales y salud laboral		
Área de representatividad		
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista		
Área de acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión		
Otras áreas de intervención		
Subtotal		

TOTAL		
-------	--	--

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

- Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
CATEGORÍA PROFESIONAL	Nº de mujeres	Nº de hombres	Total
TOTAL			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados
- Efectos no previstos del Plan en la empresa.
- Otros

b. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos humanos

- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha
- Otros

c. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades
- Otros

5. CALENDARIO

	Periodos							
	Año 1				Año 2			
ACCIONES PREVISTAS	I	II	III	IV	I	II	III	IV

6. PRESUPUESTO

- a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
TOTAL	

- b. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha?

NO

SI

- c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido.

Subvención y organismo que lo concede	Pedida	Recibida

7. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

Además de en la negociación colectiva, ¿cómo se ha previsto la participación de la representación legal de las y los trabajadores en el desarrollo del Plan?

8. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

Nombre, cargo y departamento de las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad, incluyendo a la representación legal de los y las trabajadoras.

9. ASIGNACIÓN DE UNA PESONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Nombre:	
Cargo:	
Departamento:	

Lugar y fecha

ANEXO VI: FICHA PARA CADA ACCIÓN

MODELO DE FICHA INDIVIDUAL DE ACCIÓN

FICHA ACCIÓN N°				
ÁREA				
ACCIÓN				
FECHA INICIO		FECHA FIN		
OBJETIVOS				
DESCRIPCIÓN				
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.				
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO				
PERSONAL RESPONSABLE				
PERSONAL PARTICIPANTE N°				
	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo				
Personal intermedio				
Personal cualificado				
Personal no cualificado				
Personal administrativo				

MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
COMENTARIOS	