

Aspectos cuantitativos

A. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Denominación social:	Soysana Servicios Múltiples SL
Forma jurídica:	Sociedad Limitada
Dirección:	Calle Etxesakan 5 Edificio Bidekoa Of B-11 Zizur Mayor
Teléfono:	948 181-610
Fax:	948-287-844
E-mail:	info@soysana.com
Página Web:	www.soysana.com

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	37	50%	37	50%	74

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

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	32	61,54	20	38,46	52

B. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

No existe representación legal de trabajadores/as

b.1. Datos Generales

Tabla 3: Representación legal plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación		Sindicato
Representante 1	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>	Unitario/a	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	X <input type="checkbox"/>	CCOO
Representante 2	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/a	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	X <input type="checkbox"/>	CCOO
Representante 3	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Unitario/a	<input type="checkbox"/>	
			Afiliado/a	X <input type="checkbox"/>	CCOO
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					

Tabla 4. Representación unitaria

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación unitaria					

Tabla 5. Representación sindical

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Representación sindical	2	66%		1	33%

Tabla 6. Distribución de la representación legal por edades

Distribución de la representación por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
21 - 25 años					
26 - 35 años					
36 - 45 años	1	33%	1	33%	2
46 años y más	1	33%			1
TOTAL	2	66%	1	33%	3

Tabla 7. Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Distribución de la representación por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Coordinadores					
2. Monitores deportivos					
3. Sos y Tecnicos de sala	1	33%			1
4. C accesos y Mantenimiento	1	33%	1	33%	2
5. Limpieza					
TOTAL	2	66%	1	33%	3

Tabla 8. Sindicatos con representación

Sindicatos con representación	
Sindicato	% de representación
1.CCOO	100%
2.	
3.	
4.	
5.	

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	1	1,35%	5	6,76%	6
20 - 29 años	7	9,46%	11	14,86%	18
30 - 45 años	17	22,97%	16	21,62%	33
46 y más años	12	16,22%	5	6,76%	17
TOTAL	37	50%	37	50%	74

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	0	0%	4	5,41%	4
Temporal a tiempo Parcial	5	6,76%	13	17,57%	18
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo	8	10,81%	12	16,22%	20
Indefinido a Tiempo Parcial	24	32,43%	7	9,46%	31
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc)			1	1,35%	1
TOTAL	37	50%	37	50%	74

Tabla 11: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	6	8,11%	13	17,57%	19
De 6 meses a 1 año	2	2,7%	1	1,35%	3
De 1 a 3 años	10	13,51%	13	17,57%	23
De 3 a 5 años	9	12,16%	5	6,76%	14
De 6 a 10 años	7	9,46%	5	6,76%	12
Más de 10 años	3	4,05%	0	0%	3
TOTAL	37	50%	37	50%	74

Tabla 12: Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico

Departamentos	Direcc Gral		Directores		Jefatura Intermedia		Personal Técnico		Personal administrativo		Personal no cualificado		M	H	M%	H%	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H					
	0	1											0	1	0,00%	1,35%	
Coordinadores					1	4							1	4	1,35%	5,41%	
Monit.Deportivos							2	5					2	5	2,70%	6,76%	
Sos-Tco de sala							7	12					7	12	9,46%	16,22%	
C accesos, Mto y admon						1		1		11	1	4	12	15	15	20,27%	20,27%
Limpieza												12	0	12	0	16,22%	0,00%
TOTAL	0	1	0	0	1	5	9	18	11	1	16	12	37	37	50,00%	50,00%	
TOTAL %	0,00%	1,35%	0,00%	0,00%	1,35%	6,76%	12,16%	24,32%	14,86%	1,35%	21,62%	16,22%					

Tabla 12BIS : Distribución de plantilla por departamentos y nivel jerárquico (CONVENIO)

Departamentos	Direcc Gral		Directores		Jefatura Intermedia		Personal Tecnico		Personal administrativ		Personal no cualificado		M	H	M%	H%
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H				
Grupo 1	0	1											0	1	0,00%	1,35%
Grupo 2					1	4							1	4	1,35%	5,41%
Grupo 3							2	6					2	6	2,70%	8,11%
Grupo 4							7	11	11	1	4	7	22	19	29,73%	25,68%
Grupo 5						1		1				5	0	7	0,00%	9,46%
Grupo 6											12		12	0	16,22%	0,00%
TOTAL	0	1	0	0	1	5	9	18	11	1	16	12	37	37	50,00%	50,00%
TOTAL %	0,00%	1,35%	0,00%	0,00%	1,35%	6,76%	12,16%	24,32%	14,86%	1,35%	21,62%	16,22%				

Grupo 1: Gerente

Grupo 2: Responsables de departamento-coordinadores

Grupo 3: Monitores Deportivos

Grupo 4: Tecnicos de sala, Socorristas y Control de accesos y Personal administrativo

Grupo 5: Mantenimiento

Grupo 6: Limpieza

Tabla 13: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0. Gerente	0	0%	1	1,35%	1
1. Coordinadores	1	1,35%	4	5,41%	5
2. Monitores deportivos	2	2,7%	6	8,11%	8
3. Sos y Tecnicos de sala	7	9,46%	11	14,86%	18
4. C accesos y Mantenimiento	15	20,27%	15	20,27%	30
5. Limpieza	12	16,22%	0	0%	12
TOTAL	37	50%	36	50%	74

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

Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios						
Categoría Profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0-Gerente	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	1	1,35%	1
	Secundarios(1)	0	0,00%	0	0,00%	0
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
1-Coordinador	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Secundarios(1)	0	0,00%	1	1,35%	1
	Universitarios	1	1,35%	3	4,05%	4
2-Monitor deportivo	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	2	2,70%	2	2,70%	4
	Secundarios(1)	0	0,00%	1	1,35%	1
	Universitarios	0	0,00%	3	4,05%	3
3-Sos Tecnico de sala	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	2	2,70%	1	1,35%	3
	Secundarios(1)	4	5,41%	7	9,46%	11
	Universitarios	1	1,35%	3	4,05%	4
4-C accesos-Mto y Personal administrativo	Sin estudios	0	0,00%	0	0,00%	0
	Primarios	6	8,11%	7	9,46%	13
	Secundarios(1)	7	9,46%	6	8,11%	13
	Universitarios	2	2,70%	2	2,70%	4
5-Limpieza	Sin estudios	1	1,35%	0	0,00%	1
	Primarios	6	8,11%	0	0,00%	6
	Secundarios(1)	5	6,76%	0	0,00%	5
	Universitarios	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	Sin estudios	1	1,35%	0	0,00%	1
	Primarios	16	21,62%	11	14,86%	27
	Secundarios(1)	16	21,62%	15	20,27%	31
	Universitarios	4	5,41%	11	14,86%	15

(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 €	2	2,82%	4	5,63%	6
Entre 7.201 € y 12.000 €	13	18,31%	5	7,04%	18
Entre 12.001 € y 14.000 €	6	8,45%	1	1,41%	7
Entre 14.001 € y 18.000 €	10	14,08%	11	15,49%	21
Entre 18.001 € y 24.000 €	4	5,63%	9	12,68%	13
Entre 24.001 € y 30.000 €	1	1,41%	4	5,63%	5
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	1	1,41%	1
Más de 36.000 €	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	36	50,70%	35	49,30%	71

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Nota: hay tres personas que no tienen SBA (se les paga por hora realizada)

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

Distribución de la plantilla por bandas salariales (**)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombre	%	Total
Menos de 7.200 €	1	1,41%	3	4,23%	4
Entre 7.201 € y 12.000 €	11	15,49%	6	8,45%	17
Entre 12.001 € y 14.000 €	6	8,45%	1	1,41%	7
Entre 14.001 € y 18.000 €	10	14,08%	7	9,86%	17
Entre 18.001 € y 24.000 €	7	9,86%	12	16,90%	19
Entre 24.001 € y 30.000 €	1	1,41%	5	7,04%	6
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0,00%	1	1,41%	1
Más de 36.000 €	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	36	50,70%	35	49,30%	71

(**) Salario bruto anual + compensaciones extrasalariales³

Nota: hay tres personas que no tienen SBA (se les paga por hora realizada)

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

Tabla 17: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0. Gerente	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201€-12.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001€-14.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001€-18.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001€-24.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001€-30.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	30.001€-36.000€	0	0,00%	1	1,41%	1
Más de 36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0	
1. Coordinador	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201€-12.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001€-14.000€	0	0,00%	1	1,41%	1
	14.001€-18.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001€-24.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001€-30.000€	1	1,41%	3	4,23%	4
	30.001€-36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
Más de 36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0	
2. Monitor Deportivo	Menos de 7.200€	0	0,00%	1	1,41%	1
	7.201€-12.000€	0	0,00%	1	1,41%	1
	12.001€-14.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001€-18.000€	1	1,41%	1	1,41%	2
	18.001€-24.000€	0	0,00%	1	1,41%	1
	24.001€-30.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	30.001€-36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
Más de 36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0	
3. Sos/Tco de sala	Menos de 7.200€	2	2,82%	2	2,82%	4
	7.201€-12.000€	1	1,41%	1	1,41%	2
	12.001€-14.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001€-18.000€	3	4,23%	3	4,23%	6
	18.001€-24.000€	1	1,41%	5	7,04%	6
	24.001€-30.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	30.001€-36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
Más de 36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0	
4. C acc, Mto y P adm	Menos de 7.200€	0	0,00%	1	1,41%	1
	7.201€-12.000€	5	7,04%	3	4,23%	8
	12.001€-14.000€	3	4,23%	0	0,00%	3
	14.001€-18.000€	5	7,04%	7	9,86%	12
	18.001€-24.000€	2	2,82%	3	4,23%	5
	24.001€-30.000€	0	0,00%	1	1,41%	1
	30.001€-36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
Más de 36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0	
5. Limpieza	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201€-12.000€	7	9,86%	0	0,00%	7
	12.001€-14.000€	3	4,23%	0	0,00%	3
	14.001€-18.000€	1	1,41%	0	0,00%	1
	18.001€-24.000€	1	1,41%	0	0,00%	1
	24.001€-30.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
30.001€-36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0	

	Más de 36.000€	0	0%	0	0%	0
TOTAL		36	50,70%	35	49,30%	71

No he tenido en cuenta en esta tablas tres personas que cobran por horas (monitores deportivos), 1 mujer y dos hombres

Tabla 18: Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual con compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario						
Denominación categorías	Bandas salariales	Mujeres	%	Hombre	%	Total
0-Gerente	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201€-12.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001€-14.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001€-18.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001€-24.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001€-30.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	30.001€-36.000€	0	0,00%	1	1,41%	1
	Más de 36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
1.Coordinador	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201€-12.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	12.001€-14.000€	0	0,00%	1	1,41%	1
	14.001€-18.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	18.001€-24.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	24.001€-30.000€	1	1,41%	3	4,23%	4
	30.001€-36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
2.Mon Deport	Menos de 7.200€	0	0,00%	1	1,41%	1
	7.201€-12.000€	0	0,00%	1	1,41%	1
	12.001€-14.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001€-18.000€	1	1,41%	1	1,41%	2
	18.001€-24.000€	0	0,00%	1	1,41%	1
	24.001€-30.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	30.001€-36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
3.Sos, Tco de sala	Menos de 7.200€	1	1,41%	1	1,41%	2
	7.201€-12.000€	1	1,41%	2	2,82%	3
	12.001€-14.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	14.001€-18.000€	3	4,23%	3	4,23%	6
	18.001€-24.000€	2	2,82%	4	5,63%	6
	24.001€-30.000€	0	0,00%	1	1,41%	1
	30.001€-36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
4.C acc, Mto, P adm	Menos de 7.200€	0	0,00%	1	1,41%	1
	7.201€-12.000€	3	4,23%	3	4,23%	6
	12.001€-14.000€	5	7,04%	0	0,00%	5
	14.001€-18.000€	3	4,23%	3	4,23%	6
	18.001€-24.000€	4	5,63%	7	9,86%	11
	24.001€-30.000€	0	0,00%	1	1,41%	1
	30.001€-36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
5.Limpieza	Menos de 7.200€	0	0,00%	0	0,00%	0
	7.201€-12.000€	7	9,86%	0	0,00%	7
	12.001€-14.000€	1	1,41%	0	0,00%	1
	14.001€-18.000€	3	4,23%	0	0,00%	3
	18.001€-24.000€	1	1,41%	0	0,00%	1
	24.001€-30.000€	0	0,00%	0	0,00%	0

	30.001€-36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	Más de 36.000€	0	0,00%	0	0,00%	0
	TOTAL	36	50,70%	35	49,30%	71

Tabla 19: 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	6	8,11%	8	10,81%	14
De 20 a 35 horas	23	31,08%	12	16,22%	35
De 36 a 39 horas	0	0,00%	1	1,35%	1
40 horas	8	10,81%	16	21,62%	24
Más de 40 horas	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	37	50,00%	37	50,00%	74

Tabla 20: 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 21: Incorporaciones y bajas

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Bajas				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2009	30	19%	36	23%	66	16	18%	14	16%	30
Año 2010	24	15%	24	15%	48	13	14%	12	13%	25
Año 2011	15	10%	26	17%	41	17	19%	18	20%	35
TOTAL	69	45%	86	55%	155	46	51%	44	49%	90

Tabla 22: 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 23: Incorporaciones último año: tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	0	0%	3	7,5%	3
Temporal a Tiempo Parcial	9	22%	11	27,5%	20
Fijo Discontinuo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a Tiempo Completo	3	7,5%	5	12,5%	8
Indefinido a Tiempo Parcial	7	17,5%	2	5%	9
Prácticas	0	0%	0	0%	0
Aprendizaje	0	0%	0	0%	0
Otros (becas de formación, etc)	0	0%	0	0%	0
TOTAL	19	47,5%	21	52,5%	40

Tabla 24: Incorporaciones último año por ETT y tipo de contrato

Incorporaciones último año por ETT* y por 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 25: Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.	2	7,14%	7	25%	9
2.	2	7,14%	2	7,14%	4
3.	0	0%	3	10,71%	3
4.	5	17,86%	1	3,57%	6
5.	4	14,29%	2	7,14%	6
6.	0	0%	0	0%	0
7.	0	0%	0	0%	0
8.	0	0%	0	0%	0
TOTAL	13	46,43%	15	53,57%	28

Tabla 26: 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 27: Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Tot
Jubilación					
Despido					
Finalización del contrato	15	42,86%	18	51,43%	33
Cese voluntario	2	5,71%			2
Cese por personas a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc)					
TOTAL	17	48,57%	18	51,43%	35

Tabla 28: Bajas definitivas 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 - 45 años					
	46 y más					
Finalización del contrato	< 20 años			6	17,14%	6
	20 - 29 años	4	11,43%	9	25,71%	13
	30 - 45 años	9	25,71%	2	5,71%	11
	46 y más	1	2,86%	1	2,86%	2
Cese voluntario	< 20 años					0
	20 - 29 años	1	2,86%			1
	30 - 45 años	2	5,71%			2
	46 y más					
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20 - 29 años					
	30 - 45 años					
	46 y más					
Otros (muerte, incapacidad, etc)						
TOTAL		17	48,57%	18	51,43%	35

Tabla 29. Bajas temporales, permisos y excedencias último año

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Homb	%	Total
Incapacidad Temporal	7	38,89%	7	38,89%	14
Accidente de Trabajo	1	5,56%	1	5,56%	2
Maternidad (parto)					
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		*		
Paternidad			1	5,56%	1
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o					
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares	1	5,56%			1
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...					
TOTAL	9	50%	9	50%	18

* N° 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.

** N° 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 30: Responsabilidades familiares: n° de hijas/os

Responsabilidades familiares: n° de hijas/os					
N° de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	17	23,29%	27	36,99%	44
1	7	9,59%	4	5,48%	11
2	9	12,33%	3	4,11%	12
3 ó más	4	5,48%	2	2,74%	6
TOTAL	37	50,68%	36	49,32%	73

Tabla 31: Responsabilidades familiares: nº de hijas/os con discapacidad

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

Tabla 32: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	0	0%	3	4,11%	3
Entre 3 y 6 años	4	5,48%	0	0%	4
Entre 7 y 14 años	2	2,74%	0	0%	2
15 o más años	14	19,18%	6	8,22%	20
TOTAL	20	27,40%	9	12,33%	29

Tabla 33: 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	0	0%	0	0%	0
Entre 3 y 6 años	0	0%	0	0%	0
Entre 7 y 14 años	0	0%	0	0%	0
15 o más años	0	0%	0	0%	0
TOTAL	0	0%	0	0%	0

Tabla 34: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	35	47,95%	36	49,32%	71
1	2	2,74%	0		2
2		0	0		
3 ó más			0		
TOTAL	37	50,68%	36	49,32%	73

C.4. Promoción y formación

Tabla 35: Promociones último año

Promociones del último año					
Tipo de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº total de personas que han ascendido de nivel	0		0		0
TOTAL	0		0		0

Tabla 36: Tipos de promociones último año

Tipos promociones del último año					
	Mujeres	%	Hombres	%	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					
TOTAL					

Tabla 37: Promoción último año: categorías profesionales a las que se ha promocionado

Promoción último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
TOTAL					

Tabla 38: Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Curso de Legionella			1	2%	1
2. Prevención de Riesgos Laborales	20	49%	14	34%	34
3. Iso 14001			3	7%	3
4. Iso 9001			3	7%	3
5.					
TOTAL	20	49%	21	51%	41

Aspectos cualitativos

CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

a. Cultura de la empresa

1.1.

¿Cuáles son los objetivos empresariales?

- Brindar a los abonados y usuarios de las instalaciones un servicio de calidad y seguridad que atienda a todas y cada una de las individualizaciones tanto personales como colectivas, en la medida de lo posible.
- Conseguir una alta afluencia de socios-usuarios a las actividades que proponemos.
- Conseguir el número de usuarios/ clientes necesario que posibilite la inexistencia de déficit económico para las instalaciones deportivas
- Alcanzar un beneficio económico que posibilite la continuación del servicio en el futuro y relance la instalación
- Lograr la satisfacción de los usuarios por el servicio, mantenimiento y gestión de las instalaciones deportivas y las actividades desarrolladas en las mismas.
- Conseguir una relación óptima de respeto y confianza entre trabajadores de la instalación y usuarios de la misma.

1.2.

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

La filosofía propia de Soysana Servicios Múltiples, S.L. está basada en la oferta de servicios de calidad.
 Nuestra intención es brindar a los usuarios de las instalaciones un servicio de calidad, que atienda a todas y cada una de las individualizaciones e intereses tanto personales como colectivos.

1.3.

¿Qué procesos de calidad se desarrollan?

a) Internos

- ...
- ...

b) Externos

- ...Iso Calidad 9001 , Medio Ambiente 14001
- ...Ohsas 18001

2. SELECCIÓN

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)

- ...Aumento de los puestos de trabajo
- ...Introducción de nuevas tecnologías
- ...Sustituciones

2.2.

¿Qué sistemas de reclutamiento de candidaturas utiliza la empresa?

- ..Poner anuncios en el periódico
- ...A través de los servicios sociales del pueblo
- ...A través de la página web

2.3.

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

Son los entes públicos los que valoran la creación o destrucción de un puesto de trabajo, a través de los boletines correspondientes.

2.4.

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

Se definen a través del departamento de recursos humanos y se definen según el criterio del gerente.

2.5.

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

Si si

No

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

A través de la pagina web: www.soysana.com y a través de los tablones de anuncios para los trabajadores colocados en cada Instalación.

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
Revision de CV	<input type="checkbox"/>	X <input type="checkbox"/>
Entrevista personal	X <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selección a través de un organismo externo	X	

2.7.

¿Qué personas intervienen en cada fase del proceso?

El departamento de RRHH interviene en todo el proceso y el gerente de la empresa en la fase de entrevista final y elección del candidato.

2.8.

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

El gerente de la empresa y a veces consensuado con el Responsable de Personal para la Instalación en la que se realice la incorporación.

2.9.

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

- ...Responsabilidad, puntualidad y profesionalidad
- ...compromiso con la empresa

2.10.

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

No existen barreras internas ni externas ni sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía.

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
Coordinador de Instalación (por casualidad)	③ ... ③ ...
Mantenimiento	③ ... ③ ...

Por el propio puesto de trabajo

3. FORMACIÓN

3.1.

¿Existe en la empresa un Plan de Formación?	Si <input checked="" type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>

En caso afirmativo, indique quién diseña el contenido del plan y en base a qué criterios.

Responsable de Calidad y Medio Ambiente junto con el gerente de la empresa en base a criterios de necesidad y de incentivación del personal. Atendiendo también a la demanda del personal a través del formato adecuado de Calidad.

3.2.

¿Cómo se detectan las necesidades de formación de la plantilla?

A través del personal utilizando un formato que se hace llegar a dirección
 A través del departamento de RRHH evaluando en las reuniones de equipo con los responsables de cada instalación.

3.3.

¿Qué tipo de cursos se suelen impartir (técnicos, de habilidades, etc.)?

③ Especialización técnica	X <input type="checkbox"/>
③ Desarrollo de carrera	<input type="checkbox"/>
③ Formación genérica	X <input type="checkbox"/>
③ Transversal	<input type="checkbox"/>
③ Otros. Cuáles	

3.4.

¿Cuántas mujeres y cuántos hombres asisten a la formación?

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Especialización técnica	1		7		7
Desarrollo de carrera					
Formación genérica (1)					
Transversal (2)					
Otros					
.....					
TOTAL			7	100%	7

(1) Idiomas, informática...

(2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión de estrés, liderazgo, comunicación, etc.

3.5.

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

Si

Nox

En caso afirmativo,

a) ¿a qué tipo de cursos asisten menos?

A los cursos de especialización técnica, no hay mujeres que ocupen puestos técnicos en la empresa, si los estuviesen ocupando hubieran recibida la formación.

b) ¿por qué razones?

Por que son puestos que habitualmente son ocupados por hombres

3.6.	¿Se han tomado medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos?		Si <input checked="" type="checkbox"/>
			No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿de qué tipo?			
Preparación de un Plan de formación que abarque otro tipo de puestos que no sean técnicos y que estén compuestos por hombres y mujeres			

3.7.	¿Cómo se difunden las ofertas de formación?
	A través de los coordinadores de las Instalaciones

3.8.	¿Qué criterios de selección se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación?
	Los trabajadores mismos piden obtener formación a través de un formato determinado (que esta dentro del procedimiento de calidad) y Gerencia decide si se le da la formación o no.

3.9.	La formación es de carácter	Voluntario <input type="checkbox"/>
		Obligatorio <input checked="" type="checkbox"/>

Depende de que tipo de formación (a veces es voluntario y otras obligatoria)

3.10.

¿Puede solicitar el personal la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía?

En el Plan de formación se especifica a que asistentes previstos se va a dar la formación, lo pueden solicitar a través del formato establecido y el Gerente determinará

3.11.

Los cursos se realizan:

③ En el lugar de trabajo	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>
③ Fuera del lugar de trabajo	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>
③ On-line	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
	Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>
③ En jornada laboral	Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>
③ Fuera de la jornada laboral	Casi siempre	<input type="checkbox"/>
	Ocasionalmente	<input checked="" type="checkbox"/>
	Nunca	<input type="checkbox"/>

3.12.

Si se imparten cursos fuera del horario laboral, ¿qué tipo y para qué puestos?

Tipo de curso	Dirigido a:
Cursos técnicos	Personal de mantenimiento

3.13.

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

Del horario del curso principalmente y de la entidad formadora

3.14.

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

Si

Nox

En caso afirmativo, ¿de qué tipo?

3.15.

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

Si

Nox

x

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

Tipo de ayuda	Personas beneficiarias		
	Mujeres	Hombres	Total

3.16.

¿Se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿esta posibilidad está abierta a toda la plantilla?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>

Si esta abierta la posibilidad a toda la plantilla, en cualquier caso al final es el Gerente de la empresa quien decide

3.17.

¿Se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>

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

Dirigida a:	Contenido

Estamos en proceso y se va a dar a todo el personal de la empresa , su contenido: sensibilización en igualdad de género

3.18.

¿Se ha impartido formación específica para mujeres?	Si <input type="checkbox"/>
	Nox <input type="checkbox"/>

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

Dirigida a:	Contenido

4. PROMOCIÓN

4.1.

En líneas generales, ¿qué metodología y qué criterios se utilizan para la promoción?

En esta empresa no se ha realizado promoción interna del personal. Si se realizase se tendrían en cuenta criterios como: Compromiso con la empresa, valía, iniciativa, curriculum etc

4.2.

Indique, por orden de importancia, los requisitos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal.

- ...Compromiso con la empresa
- ...Valía

4.3.

¿Existe en la empresa alguna metodología estándar de evaluación del personal?	Si <input type="checkbox"/>
	Nox <input type="checkbox"/>

En caso afirmativo, indicar brevemente en qué consiste.

4.4.

¿Existen planes de carrera en su organización?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/> x

En caso afirmativo, indique en qué consisten y a qué tipo de puestos se dirigen.

Plan de carrera. Denominación	Dirigido a:

4.5.

En el caso de no existir planes de carrera, ¿disponen de algún método de valoración del personal promocionado? Descríbalo brevemente.

No se ha realizado promoción del personal, y no disponemos a día de hoy de un método de valoración del personal promocionado

4.6.

¿Qué personas intervienen en la decisión de una promoción interna?

Gerente de la empresa y departamento de RRHH (a veces también el Coordinador de cada instalación responsable del personal)

4.7.

¿Se comunica al personal de la empresa la existencia de vacantes?	Si	<input checked="" type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>

En caso afirmativo, ¿a través de qué medios?

A través de los Responsables de personal de cada Instalación o directamente a través de Gerencia.

4.8.		
¿Se imparte formación en la empresa ligada directamente a la promoción?		Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
¿Quién puede optar a este tipo de formación?		
Todo el personal interesado		

4.9.		
¿Es habitual la promoción ligada a la movilidad geográfica?		Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿para qué tipo de puestos?		

4.10.		
¿Observa dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa?		Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique qué tipo de dificultades.		

4.11.		
¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la empresa?		Sí <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>

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

Nox

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

5. POLÍTICA SALARIAL

5.1.

¿Qué criterios se utilizan para decidir los aumentos salariales?

Criterios del gerente de la empresa que se basa sobre todo en compromiso con la empresa, valía, resultados obtenidos.

5.2.

Señale brevemente los tipos existentes de incentivos y beneficios.

- ...Mantener el importe neto (aunque haya subidas de IRPF)
- ...

5.3.

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

No se han distribuido hasta ahora incentivos o beneficios.

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:

③ Guardería en la empresa	<input type="checkbox"/>
③ Subvenciones económicas para guardería	<input type="checkbox"/>
③ Servicio para el cuidado de personas dependientes	<input type="checkbox"/>
③ Campamento de verano para hijas/os	<input type="checkbox"/>
③ Jornadas reducidas	<input type="checkbox"/>
③ Flexibilidad de horarios	<input checked="" type="checkbox"/>
③ Jornada coincidente con el horario escolar	<input checked="" type="checkbox"/>
③ Teletrabajo	<input checked="" type="checkbox"/>
③ Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)	<input type="checkbox"/>
③ Ampliación del permiso de maternidad o paternidad	<input type="checkbox"/>
③ Otros. Cuáles	

*Todas las medidas deben suponer una mejora de lo establecido por ley

Realizar una breve descripción de los mecanismos utilizados en la empresa

La empresa permite que trabajadores flexibilicen su horario para poder atender a familiares o para gestiones personales ineludibles. Permite que se realice teletrabajo en aquellos puestos en los que esto es posible, hay varias personas que tienen el mismo horario que el de sus hijos para poder llevar y recoger de colegio.

6.2.

¿Quiénes utilizan más esas medidas?	Mujeres <input checked="" type="checkbox"/>
	Hombres <input type="checkbox"/>
¿Cuáles considera que son las razones?	
Son las mujeres las que habitualmente solicitan ayudas para conciliar, aunque hay varios hombres de la empresa que también lo solicitan.	

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 <input checked="" type="checkbox"/>
	Hombres <input type="checkbox"/>
¿Cuáles considera que son las razones?	
Una cuestión socio-cultural, no tienen nada que ver con la empresa. En Soysana también se han acogido al derecho de permiso por paternidad dos hombres.	
En el caso de que sean más las trabajadoras, ¿se ha establecido alguna medida para tratar de cambiar esa situación?	
No hace falta, en Soysana existe el precedente de las personas que se han acogido al derecho del permiso de paternidad sin ver afectado en ninguna manera su trabajo	

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 <input type="checkbox"/>
	Nox <input type="checkbox"/>

En caso afirmativo, razone en qué sentido.

7. COMUNICACIÓN

7.1.

Indique cuáles son los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en su empresa:

③ Reuniones	X <input type="checkbox"/>
③ Presentaciones a la plantilla	X <input type="checkbox"/>
③ Correo electrónico	X <input type="checkbox"/>
③ Panel electrónico en ascensores	<input type="checkbox"/>
③ Tablón de anuncios	X <input type="checkbox"/>
③ Mensajes en nómina mensual	<input type="checkbox"/>
③ Cuestionarios de obtención de información	X <input type="checkbox"/>
③ Manuales	X <input type="checkbox"/>
③ Publicaciones	<input type="checkbox"/>
③ Periódico o revista interna	<input type="checkbox"/>
③ Buzón de sugerencias	X <input type="checkbox"/>
③ Intranet	X <input type="checkbox"/>
③ 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 <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿sobre qué tema? ¿qué instrumentos se utilizaron para ello?	
Campaña de sensibilización ante los accidentes in itinere: mediante cartelería colocada en las instalaciones.	
Campaña de sensibilización contra el cáncer de piel: mediante cartelería colocada en las instalaciones.	

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 <input type="checkbox"/>
	Nox <input type="checkbox"/>
Indique los criterios que justifican la respuesta anterior.	
No se ha trabajado en este sentido por eso estamos haciendo un plan de igualdad, tampoco consideramos que trasmitan valores de desigualdad.	

7.4.	
¿Existe algún canal de comunicación de la plantilla con la empresa?	Si <input type="checkbox"/>
	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo	
a) Indicar cuáles	
A través de la persona responsable que tiene un canal de comunicación directo con el Gerente, a través del correo electrónico, a través del teléfono móvil, a través de los formatos correspondientes de calidad	
b) ¿Con qué frecuencia lo utiliza la plantilla?	A menudo <input checked="" type="checkbox"/>
	Rara vez <input type="checkbox"/>
	Nunca <input type="checkbox"/>

¿A qué cree que se debe la respuesta anterior (b)?

Es una empresa en la que la información fluye tanto de los trabajadores hasta el Gerente como al contrario, no se trata de una empresa muy grande y la relación no es jerárquica ni cerrada

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?	Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
¿Se han beneficiado alguna vez de ellas?		Sí <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿de qué tipo de bonificaciones se han beneficiado y cuántas mujeres han sido contratadas en cada una de ellas?			
Bonificaciones por contrato fijo a mujeres desempleadas: 10			
		Tipo de bonificación	Mujeres contratadas

8.2.	¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales tales como:		
a) personas con discapacidad		Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.			
<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... 			
b) personas inmigrantes		Sí <input type="checkbox"/>	No <input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.			

<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... 		
c) jóvenes	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.		
<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... 		
d) mujeres víctimas de violencia de género	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.		
<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... 		
e) Otros	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.		
<ul style="list-style-type: none"> • ... • ... 		

8.3.	
¿Se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades?	Si <input type="checkbox"/>
	Nox <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo especificar cuáles.	

8.4.

En el caso de haber realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades, ¿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 las areas de control de accesos y limpieza
- ...

¿Y menos?

- ...En Coordinacion
- ...En Mantenimiento

¿A qué cree que se debe?

A heredar una situación anterior, Soysana gestiona instalaciones publicas y debe subrogar al personal en las mismas circunstancias que estaban .

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

10.1.	
¿Se ha realizado algún tipo de estudio para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual?	Si <input type="checkbox"/>
	Nox <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿cuáles son las conclusiones?	
No se ha realizado un estudio pero en la reunión del Comité de igualdad se discutió este punto y no se ha detectado ninguna situación de acoso ni de tipo psicológico ni sexual	

10.2.	
Con anterioridad a la Ley para la Igualdad, ¿se ha puesto en marcha alguna medida concreta contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?	Si <input type="checkbox"/>
	Nox <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	

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).

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?

Medidas de prevención	Procedimientos específicos
• ...	• ...
• ...	• ...

¿Cuál es el proceso de denuncia y qué penalización tiene?

Se ha establecido un Comité de Igualdad formado por trabajadores de la empresa de diferentes secciones de la empresa para que cualquiera pueda acudir con algún problema de este tipo.

Los casos en los que quede probado el acoso sexual darán lugar a cualquiera de las sanciones previstas advertencia, amonestación, censura
 despido con aviso previo y despido sin aviso previo, según corresponda a la gravedad del caso

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?	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo,		
a) ¿cuáles son las conclusiones?		
Para cada puesto se han detectado determinados riesgos pero ninguno de nivel 4 o 5, casi todos tienen un nivel 2 y se establecen unas medidas preventivas para intentar que no ocurran.		
b) ¿Se desprenden del estudio distintas necesidades entre mujeres y hombres?	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input checked="" type="checkbox"/>
En caso afirmativo, ¿cuáles?		
Sobre todo para el caso de mujeres embarazadas, en el resto de casos se plantean riesgos para puestos de trabajo no para personas en concreto.		

11.2.

¿Tienen implantadas medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres?	Si	<input type="checkbox"/>
	No	<input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.		
Se plantean medidas preventivas para los puestos de trabajo no para un sexo u otro.		

11.3.

¿Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo?

Si

No

En caso afirmativo, indicar cuáles.

En Soysana tenemos la certificación en Ohsas 18001 y se ha establecido realizar cursos de ergonomía para todos los puestos de trabajo para dotar de contenido a las medidas preventivas que se derivan de la evaluación de riesgos de la empresa

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 o riesgo de exclusión?	Si <input type="checkbox"/>
	Nox <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	

12.2.

¿Tienen previsto algún programa específico para mujeres en situación o riesgo de exclusión?	Si <input type="checkbox"/>
	Nox <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indicar cuáles.	

13. CONVENIO COLECTIVO

13.1.		Si <input type="checkbox"/>
	¿Existe alguna medida específica en la empresa establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	No <input type="checkbox"/>
		x Está en proceso de negociación con la representación legal de la plantilla <input type="checkbox"/>
En caso afirmativo, indique cuáles.		

