



Guía CAMTO para la Divulgación de Información *no* Financiera

CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL
PERSONAL SEGÚN LA LEY 11/2018, DE 28 DE
DICIEMBRE de 2018

Esta guía tiene como objetivo apoyar el proceso de *Divulgación de Información No Financiera* según la Ley 11/2018 de 28 de diciembre. En concreto responde a aquellos aspectos de la información no financiera relacionados con las **Cuestiones Sociales y Relativas al Personal**.





1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 ¿Qué empresas son las obligadas?.....	4
1.2 ¿Dónde hacer constar esta información?.....	5
1.3 ¿Sobre qué hay que informar?	5
2. ¿Qué información puede encontrar en esta guía?	7
3. ¿Cómo está organizada esta guía?	7
4. Sobre IIC, CAMTO, y cómo referenciar la utilización de esta GUÍA	7
5. Cuestiones previas a la construcción de indicadores	8
5.1 Número Total de Empleados.....	8
5.2 Remuneraciones	8
5.3 Segmentaciones Generales	8
5.3.1 Por clasificación profesional	8
5.3.2 Por edad	9
6. Indicadores propuestos	10
6.1 Sobre el Empleo	11
6.1.1 Número de empleados y su distribución por sexo, edad, país y clasificación profesional.....	11
6.1.2 Modalidades de contrato y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional	13
6.1.3 Distribución de despidos desagregados por sexo, edad y clasificación profesional ..	17
6.1.4 Remuneraciones medias y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional (incluye remuneraciones de consejeros y directivos desagregadas por sexo)	19
6.1.5 Evolución de las remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional.....	21
6.1.6 Brecha salarial entre mujeres y hombres.....	24
6.1.7 Políticas de desconexión laboral.....	25
6.1.8 Empleados con discapacidad.....	25
6.2 Sobre la Organización del Trabajo	26
6.2.1 Organización del tiempo de trabajo y medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores	26
6.2.2 Número de horas de absentismo	27
6.3 <i>Salud y seguridad</i>	28
6.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo desagregadas por sexo.....	28



6.3.2	Accidentes de trabajo por frecuencia y gravedad y por sexo	31
6.3.3	Enfermedades profesionales desagregadas por sexo	32
6.4	<i>Relaciones sociales</i>	34
6.4.1	Organización del diálogo social (procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos).....	34
6.4.2	Porcentaje de empleados cubiertos por colectivo por país.....	35
6.4.3	Balance de los convenios colectivos (salud y seguridad en el trabajo).....	36
6.5	<i>Formación</i>	38
6.5.1	Políticas implementadas en el campo de la formación	38
6.5.2	Número de horas de formación.....	39
6.6	<i>Accesibilidad universal</i>	40
6.6.1	Accesibilidad Universal	40
6.7	<i>Igualdad</i>	41
6.7.1	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	41
6.7.2	Planes de igualdad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	43
6.7.3	Medidas adoptadas para promover el empleo	44
6.7.4	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	44
6.7.5	Protocolos para favorecer la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.....	45
6.7.6	Políticas contra todo tipo de discriminación.....	47
6.7.7	Políticas para la gestión de la diversidad	48
7.	ANEXOS	50
	Anexo 1: Check-List, Rúbricas y Plantillas asociadas indicadas en el documento	51
	Anexo 2: Ayudas para realizar algunos de los cálculos	72



1. INTRODUCCIÓN

La presente guía tiene como objetivo apoyar el proceso de *Divulgación de Información No Financiera* que determinadas grandes empresas y grupos societarios han de desarrollar de manera obligatoria a partir de la Ley 11/2018 de 28 de diciembre. En concreto esta guía responde únicamente a aquellos aspectos de la información no financiera relacionados con las **Cuestiones Sociales y Relativas al Personal**.

Aunque la ley determina el conjunto de organizaciones para las que esta divulgación de información no financiera es obligatoria, también es cierto que empresas no obligadas por la ley pueden difundir voluntariamente dicha información siguiendo las recomendaciones de transparencia auspiciadas en diferentes directivas europeas (Directiva 2013/34/UE; Directiva 2014/95/UE). Por lo que desde aquí animamos a las empresas no obligadas a que comiencen también el tránsito hacia la divulgación de esta información.

El espíritu de la ley entronca con la demanda de control social y transparencia requerida a las empresas para que los diferentes grupos de interés a su alrededor puedan tomar decisiones informadas en cuanto a su relación con ellas. El preámbulo de la Ley es muy claro en este sentido: el objetivo [de la ley] es identificar “riesgos para mejorar la sostenibilidad y aumentar la confianza de los inversores, los consumidores y la sociedad en general y para ello incrementa la divulgación de información no financiera, como pueden ser los factores sociales y medioambientales”. Y continua “la divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad (...). Una mayor información no financiera por parte de las empresas constituye un factor importante a la hora de garantizar un enfoque más a largo plazo, que debe ser fomentado y tenido en cuenta”. Se sugiere además que las empresas obligadas a difundir esta información lo hagan basadas en marcos nacionales, de la Unión Europea o Internacionales, reconocidos.



1.1 ¿Qué empresas son las obligadas?

El ámbito de aplicación depende de una serie de requisitos bajo los cuales las empresas han de reportar la información no financiera.

Las sociedades de capital que deben presentar un estado de información no financiera serán aquellas que cumplan con los siguientes requisitos:



1. Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 500.

2. Que, o bien tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

- i. Que el total de las partidas del activo sea superior a 20M€.
- ii. Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 40 M€.
- iii. Que el número de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

Las sociedades cesarán en la obligación de elaborar el estado de información no financiera si dejan de reunir, durante dos ejercicios consecutivos cualquiera de los requisitos anteriormente establecidos. En los dos primeros ejercicios sociales desde su constitución, la sociedad estará obligada a elaborar el estado de información no financiera cuando al cierre del primer ejercicio se cumplan, al menos, dos de las tres circunstancias mencionadas en la letra b), siempre que al cierre del ejercicio se cumpla además el requisito previsto en la letra a).

Una sociedad dependiente de un grupo estará dispensada de la obligación establecida en este apartado si dicha empresa y sus dependientes, si las tuviera, están incluidas a su vez en el informe de gestión consolidado de otra empresa, elaborado conforme al contenido establecido en este artículo. Si una sociedad se acoge a esta opción, deberá incluir en el informe de gestión una referencia a la identidad de la sociedad dominante y al Registro Mercantil u otra oficina pública



donde deben quedar depositadas sus cuentas junto con el informe de gestión consolidado o, en los supuestos de no quedar obligada a depositar sus cuentas en ninguna oficina pública, o de haber optado por la elaboración del informe separado, sobre dónde se encuentra disponible o se puede acceder a la información consolidada de la sociedad dominante.

1.2 ¿Dónde hacer constar esta información?

La Ley establece que el informe sobre el estado de información no financiera deberá incluirse en el Informe de Gestión. Sin embargo, también podrá presentarse un informe separado cumpliendo los requisitos exigidos y aportando la información requerida.

1.3 ¿Sobre qué hay que informar?



La Guía CAMTO para proveer de información no financiera se centra en las cuestiones sociales y relativas al personal. Se enumeran a continuación los siete ejes sobre los que versa el documento: empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, relaciones sociales, formación, accesibilidad universal para personas con discapacidad e igualdad.

1. Empleo

- > Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.
- > Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.
- > Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.
- > Número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional.
- > Las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional.
- > Brecha salarial.
- > La remuneración media de los consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo) desagregada por sexo
- > Implantación de políticas de desconexión laboral
- > Empleados con discapacidad



2. Organización del trabajo

- > Organización del tiempo de trabajo.
- > Número de horas de absentismo.
- > Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación.
- > Medidas destinadas a fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.

3. Salud y seguridad

- > Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
- > Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad.
- > Enfermedades profesionales.

4. Relaciones sociales

- > Organización del diálogo social (procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos).
- > Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.
- > Balance de los convenios colectivos (particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo).

5. Formación

- > Políticas implementadas en el campo de la formación.
- > Número de horas de formación por categorías profesionales.

6. Accesibilidad universal para personas con discapacidad

7. Igualdad

- > Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- > Planes de igualdad.
- > Medidas adoptadas para promover el empleo.
- > Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.
- > Integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- > Política contra todo tipo de discriminación.
- > Gestión de la diversidad.



2. ¿Qué información puede encontrar en esta guía?

En esta guía puede encontrar dos ayudas fundamentales:

- Indicadores específicos, junto con su forma de cálculo, para informar respecto de los diferentes aspectos de interés.
- Formatos de presentación de estos indicadores para que ofrezcan una descripción adecuada.

3. ¿Cómo está organizada esta guía?

En la guía encontrará una primera sección de “cuestiones previas” que deberá considerar antes de componer los indicadores propuestos. Después, para cada grupo de elementos de interés encontrará los indicadores que sugerimos utilizar junto con las posibles visualizaciones de los mismos. Finalmente en la sección de Anexos dispone del material necesario para valorar alguna información necesaria para la construcción de los indicadores y de algunas ayudas para su cálculo.

4. Sobre IIC, CAMTO, y cómo referenciar la utilización de esta GUÍA

El Instituto de Ingeniería del Conocimiento (IIC) (www.iic.uam.es) es un centro de I+D+i. La misión del IIC abarca el ciclo completo de la innovación: desde la investigación básica hasta la transferencia de los avances tecnológicos a la sociedad, pasando por la generación de ideas, su estudio, validación, desarrollo, puesta en marcha, difusión y comercialización. Nuestra visión: el empeño de innovar, la especialización y la profundización como afán para conseguir un nivel de experiencia y conocimiento que nos impulse a superarnos cada día.

CAMTO, es el acrónimo de Centro Avanzado para el desarrollo de Métricas de Talento Organizacional. Nuestra misión es facilitar que las organizaciones puedan utilizar métricas estándar para describir, valorar y desarrollar sus capacidades a partir de aquellos elementos relacionados con la fuerza de trabajo que emplean y su gestión. Puede visitar la web del CAMTO en camto.iic.uam.es.

Si utiliza esta guía para desarrollar su **Informe de Información NO financiera** puede referir en él su utilización. Bastará con una frase en la introducción en la que indique “para el desarrollo de este informe se han seguido los indicadores y recomendaciones establecidas en la *Guía CAMTO para proveer de información no Financiera sobre cuestiones sociales y relativas al personal* disponible en la web del proyecto CAMTO: camto.iic.uam.es.”



5. Cuestiones previas a la construcción de indicadores

Un aspecto fundamental de la información a proporcionar es que esta tiene un fuerte carácter de “comparación” entre diferentes grupos de la empresa. Por ello es importante tener en cuenta las diferentes categorizaciones que habrán de realizarse atendiendo a los datos solicitados. Además, al tratarse en muchos casos de proporciones respecto del número de empleados de la organización conviene también establecer qué es el número total de empleados.

5.1 Número Total de Empleados

La información que representan los indicadores hace referencia a un periodo de tiempo específico: el año natural respecto del que se informa. En ese periodo de tiempo el número de empleados suele variar. Puede considerarse como número de empleados de la organización:

- El promedio de empleados a lo largo del año: $(\text{número de empleados a principio de año} + \text{número de empleados a final de año})/2$
- El número de empleados a final del año

El promedio ofrece una visión más representativa de lo que ha sucedido a lo largo del año mientras que el número a final del año refleja con mayor precisión el momento actual en el que se encuentra la organización. Teniendo en cuenta la existencia de variaciones es preferible la utilización del promedio por lo que será este el criterio que utilizaremos aquí. En cualquier caso, en los indicadores propuestos bien puede sustituirse el promedio por el número de empleados a final de año.

5.2 Remuneraciones

Las remuneraciones medias de los empleados se toman de manera anual y en bruto. De la misma manera, la brecha salarial se calcula tomando las remuneraciones medias anuales brutas.

5.3 Segmentaciones Generales

La comparación de los diferentes elementos respecto de los que se informa se realiza atendiendo básicamente a las siguientes clasificaciones:

5.3.1 Por clasificación profesional¹

El artículo 22 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales. Por lo que para la segmentación en función de grupos profesionales proponemos la clasificación en tres grupos siguiendo el texto del Real Decreto antes enunciado.

¹ En cualquier caso el Estatuto de los Trabajadores permite el establecimiento de otros grupos profesionales de interés para la gestión de las organizaciones. En este sentido los cálculos proporcionados en esta guía pueden ser perfectamente adaptados teniendo en cuenta otras clasificaciones profesionales.



<p>Grupo Profesional 1</p>	<p>Incluye aquellos puestos de trabajo que cuentan para el desempeño de su trabajo con alto grado de especialización que conlleven la realización de tareas técnicas con un alto nivel de autonomía, iniciativa y responsabilidad, en el ámbito o unidad de trabajo encomendado.</p> <p>Tal desempeño se traduce en la realización de cometidos relacionados con investigación, estudio, análisis, asesoramiento, planificación, evaluación y previsión u otros de análoga naturaleza, o de organización y control de los procesos de trabajo a realizar y, en su caso, de los trabajadores que los han de llevar a cabo, así como su motivación, integración y formación.</p> <p><i>Formación</i> - Conocimientos técnicos y especializados y formación mínima equivalente a titulación universitaria superior con especialidad.</p>
<p>Grupo Profesional 2</p>	<p>En este grupo se integran aquellos trabajadores adscritos a puestos de trabajo cuyas tareas exigen un cierto grado de autonomía y responsabilidad en el ámbito de su competencia, y que requieren capacidad para resolver los supuestos técnicos o prácticos propios de su campo de actuación, siguiendo las directrices y criterios establecidos habitualmente en la empresa.</p> <p><i>Formación</i> - Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con un nivel de formación mínima correspondiente a B.U.P., F.P. o similar, o sus equivalentes con arreglo a la Legislación educativa vigente.</p>
<p>Grupo Profesional 3</p>	<p>En este grupo se integran los puestos de trabajo cuyo desempeño exige un menor grado de autonomía y el seguimiento de instrucciones detalladas por la empresa y consistentes en operaciones básicas, simples repetitivas, mecánicas o automáticas, de apoyo o complementarias.</p> <p><i>Formación.</i>- Conocimientos básicos o de cierta especialización o habilidad instrumental</p>

5.3.2 Por edad

Siguiendo las clasificaciones más habituales al respecto así como la división empleada desde CAMTO, se propone dividir a los trabajadores en tres grupos de edad.

1. Trabajadores menores de 25 años
2. Trabajadores entre 25 y 45 años
3. Trabajadores mayores de 45 años

En cualquier caso si la organización considera oportuno incluir otros grupos de edad puede hacerlo sin que esto influya en el cálculo de las métricas propuestas.



6. INDICADORES PROPUESTOS



6.1 Sobre el Empleo

El objetivo de presentar esta información es ofrecer una visión general de la estructura de empleo que provee la organización prestando especial atención a las características y número de las personas que emplea, a la calidad de la relación contractual que mantiene con ellas, al número de empleados, a las modalidades de contrato, a los despidos, y a las remuneraciones, segmentadas por los diferentes grupos de personas (por sexo, edad y clasificación profesional) y a la brecha salarial, el tratamiento de la desconexión laboral y los empleados con discapacidad.

6.1.1 Número de empleados y su distribución por sexo, edad, país y clasificación profesional.

6.1.1.1 Indicadores a utilizar

(ID01) Indicador: Promedio de empleados en el año.
Descripción: Promedio de empleados al año, tomando el número de empleados a comienzo de año y el número de empleados a cierre de año y dividiéndolo entre dos.
Cálculo: (Empleados a comienzo de año + Empleados a cierre de año)/2

(ID02) Indicadores. Distribución de empleados por edad.
Descripción: porcentaje de empleados con edades inferiores a los 25 años, con edades comprendidas entre 25 y 45 años y con edades superiores a los 45 años.
Cálculo:
a) (Promedio empleados con edades inferiores o iguales a los 25 años) / (Promedio empleados en el año) x 100
b) (Promedio empleados con edades superiores a los 25 años e inferiores o iguales a los 45 años) / (Promedio empleados en el año) x 100
c) (Promedio empleados con edades superiores a los 45 años e inferiores o iguales a los 45 años) / (Promedio empleados en el año) x 100

(ID03) Indicador: Distribución de empleados por sexo
Descripción: porcentaje de mujeres respecto del total de la plantilla.
Cálculo: (Promedio de mujeres) / (Promedio empleados en el año) x 100

(ID04) Indicador: Distribución de empleados por país en los que se opera
Descripción: porcentaje de empleados por país respecto del total de la plantilla.
Cálculo:
a) (Promedio empleados país 1) / (Promedio empleados en el año) x 100
b) (Promedio empleados país 2) / (Promedio empleados en el año) x 100
c) (Promedio empleados país 3) / (Promedio empleados en el año) x 100

(ID05) Indicador: Distribución de empleados por grupos profesionales.
Descripción: porcentaje de empleados en cada uno de los tres grupos profesionales.
Cálculo:
a) (promedio empleados grupo profesional 1)/ (Promedio empleados en el año) x 100
b) (promedio empleados grupo profesional 2)/ (Promedio empleados en el año) x 100
c) (promedio empleados grupo profesional 3)/ (Promedio empleados en el año) x 100



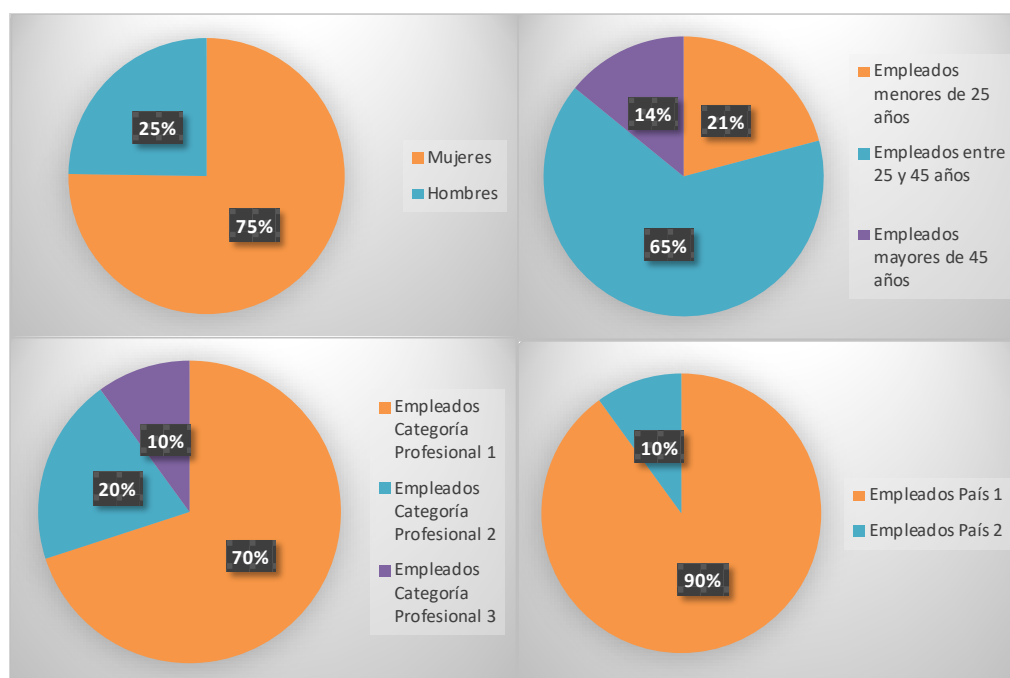
6.1.1.2 Presentación de la Información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante una tabla que integre tanto los valores brutos como los porcentajes que expresa cada indicador. Adicionalmente pueden presentarse cuatro gráficos de sectores en los que visualizar los porcentajes en cada una de las cuatro segmentaciones requeridas. Puede ver un ejemplo:

Tabla 1: Número de empleados y su distribución por sexo, edad, país y clasificación profesional.

Empleados a comienzo de año	13.458	
Empleados a año cerrado	12.790	
Promedio Empleados en el año	13.124	
Mujeres	9.875	75%
Hombres	3.249	25%
Empleados menores de 25 años	2.740	21%
Empleados entre 25 y 45 años	8.530	65%
Empleados mayores de 45 años	1.854	14%
Empleados Categoría Profesional 1	9.186	70%
Empleados Categoría Profesional 2	2.624	20%
Empleados Categoría Profesional 3	1.314	10%
Empleados País 1	11.812	90%
Empleados País 2	1.312	10%

Figura 1: Número de empleados y su distribución por sexo, edad, país y clasificación profesional.





6.1.2 Modalidades de contrato y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional

6.1.2.1 Indicadores a utilizar

(ID06) Indicador: Empleados con contrato fijo.

Descripción: porcentaje de empleados con contrato fijo frente al número total de empleados.

Cálculo: $(\text{Promedio de empleados con contrato fijo} / \text{N}^\circ \text{ de empleados promedio}) \times 100$

(ID07) Indicador: Empleados con contrato temporal.

Descripción: porcentaje de empleados con contrato temporal frente al número total de empleados.

Cálculo: $(\text{Promedio de empleados con contrato temporal} / \text{Promedio de empleados}) \times 100$

(ID08) Indicador: Empleados con contrato a tiempo parcial.

Descripción: porcentaje de empleados con contrato a tiempo parcial frente al número total de empleados.

Cálculo: $(\text{Promedio de empleados con contrato parcial} / \text{Promedio de empleados}) \times 100$

(ID09) Indicador: Mujeres con contratos fijos

Descripción: porcentaje de mujeres con contratos fijos frente al total de contratos fijos

Cálculo: $(\text{Promedio de mujeres con contrato fijo}) / (\text{Promedio de empleados con contrato fijo}) \times 100$

(ID10) Indicador: Mujeres con contratos temporales

Descripción: porcentaje de mujeres con contratos temporales frente al total de contratos fijos

Cálculo: $(\text{Promedio de mujeres con contrato temporal}) / (\text{Promedio de empleados con contrato temporal}) \times 100$

(ID11) Indicador: Mujeres con contratos a tiempo parcial

Descripción: porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial frente al total de contratos fijos

Cálculo: $(\text{Promedio de mujeres con contrato a tiempo parcial}) / (\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial}) \times 100$

(ID12) Indicador: Contratos fijos en función de la edad

Descripción: porcentaje de empleados con contrato fijo con edades inferiores a los 25 años, con edades comprendidas entre 25 y 45 años y con edades superiores a los 45 años

Cálculo:

a) $(\text{Promedio de empleados con contrato fijo y edades inferiores a los 25 años}) / (\text{Promedio de empleados con contrato fijo}) \times 100$

b) $(\text{Promedio de empleados con contrato fijo y edades comprendidas entre los 25 y los 45 años}) / (\text{Promedio de empleados con contrato fijo}) \times 100$

c) $(\text{Promedio de empleados con contrato fijo y edades superiores a los 45 años}) / (\text{Promedio de empleados con contrato fijo}) \times 100$

(ID13) Indicador: Contratos temporales en función de la edad

Descripción: porcentaje de empleados con contrato temporal con edades inferiores a los 25 años, con edades comprendidas entre 25 y 45 años y con edades superiores a los 45 años

Cálculo:

a) $(\text{Promedio de empleados con contrato temporal y edades inferiores a los 25 años}) / (\text{Promedio de empleados con contrato temporal}) \times 100$

b) $(\text{Promedio de empleados con contrato temporal y edades comprendidas entre los 25 y los 45 años}) / (\text{Promedio de empleados con contrato temporal}) \times 100$

c) $(\text{Promedio de empleados con contrato temporal y edades superiores a los 45 años}) / (\text{Promedio de empleados con contrato temporal}) \times 100$



(ID14) Indicador: Contratos a tiempo parcial en función de la edad

Descripción: porcentaje de empleados con contrato a tiempo parcial con edades inferiores a los 25 años, con edades comprendidas entre 25 y 45 años y con edades superiores a los 45 años

Cálculo:

- a) $(\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial y edades inferiores a los 25 años}) / (\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial}) \times 100$
- b) $(\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial y edades comprendidas entre los 25 y los 45 años}) / (\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial}) \times 100$
- c) $(\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial y edades superiores a los 45 años}) / (\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial}) \times 100$

(ID15) Indicador: Contratos fijos en función de los grupos profesionales.

Descripción: porcentaje de empleados con contrato fijo en cada uno de los tres grupos profesionales.

Cálculo:

- a) $(\text{Promedio de empleados con contrato fijo del grupo profesional 1}) / (\text{Promedio de empleados con contrato fijo}) \times 100$
- b) $(\text{Promedio de empleados con contrato fijo del grupo profesional 2}) / (\text{Promedio de empleados con contrato fijo}) \times 100$
- c) $(\text{Promedio de empleados con contrato fijo del grupo profesional 3}) / (\text{Promedio de empleados con contrato fijo}) \times 100$

(ID16) Indicador: Contratos temporales en función de los grupos profesionales.

Descripción: porcentaje de empleados con contrato temporal en cada uno de los tres grupos profesionales.

Cálculo:

- a) $(\text{Promedio de empleados con contrato temporal del grupo profesional 1}) / (\text{Promedio de empleados con contrato temporal}) \times 100$
- b) $(\text{Promedio de empleados con contrato temporal del grupo profesional 2}) / (\text{Promedio de empleados con contrato temporal}) \times 100$
- c) $(\text{Promedio de empleados con contrato temporal del grupo profesional 3}) / (\text{Promedio de empleados con contrato temporal}) \times 100$

(ID17) Indicador: Contratos a tiempo parcial en función de los grupos profesionales.

Descripción: porcentaje de empleados con contrato a tiempo parcial en cada uno de los tres grupos profesionales.

Cálculo:

- a) $(\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial del grupo profesional 1}) / (\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial}) \times 100$
- b) $(\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial del grupo profesional 2}) / (\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial}) \times 100$
- c) $(\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial del grupo profesional 3}) / (\text{Promedio de empleados con contrato a tiempo parcial}) \times 100$



6.1.2.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante dos tablas que integrando tanto el número de personas en cada caso como los porcentajes resultantes del cálculo de los indicadores reflejen por un lado la situación de la contratación fija frente a la temporal (utilizando una u otra pero no necesariamente las dos ya que son complementarias) y por otro, la situación de los contratos a tiempo parcial. Adicionalmente se recomienda el uso de dos gráficos de barras para visualizar la misma información. Puede ver un ejemplo:

Tabla 2a: Modalidad de Contrato Fijo y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional

	Número	Porcentaje
Total Empleados	10.499	80%
Mujeres	5.250	40%
Empleados con edades inferiores a los 25 años	1.575	12%
Empleados con edades entre los 25 y los 45 años	3.412	26%
Empleados con edades superiores a los 45 años	8.137	62%
Empleados del grupo profesional 1	2.494	19%
Empleados del grupo profesional 2	3.806	29%
Empleados del grupo profesional 3	6.824	52%

Tabla 2a': Modalidad de Contrato Temporal y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional

	Número	Porcentaje
Total Empleados	2.625	20%
Mujeres	7.874	60%
Empleados con edades inferiores a los 25 años	11.549	88%
Empleados con edades entre los 25 y los 45 años	9.712	74%
Empleados con edades superiores a los 45 años	4.987	38%
Empleados del grupo profesional 1	10.630	81%
Empleados del grupo profesional 2	9.318	71%
Empleados del grupo profesional 3	6.300	48%

Tabla 2b: Contratación a tiempo parcial y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional

	Número	Porcentaje
Total Empleados	2.756	21%
Mujeres	3.543	27%
Empleados con edades inferiores a los 25 años	3.543	27%
Empleados con edades entre los 25 y los 45 años	5.250	40%
Empleados con edades superiores a los 45 años	4.331	33%
Empleados del grupo profesional 1	4.987	38%
Empleados del grupo profesional 2	5.906	45%
Empleados del grupo profesional 3	2.362	18%



Figura 2a: Modalidad de Contrato Fijo y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional.

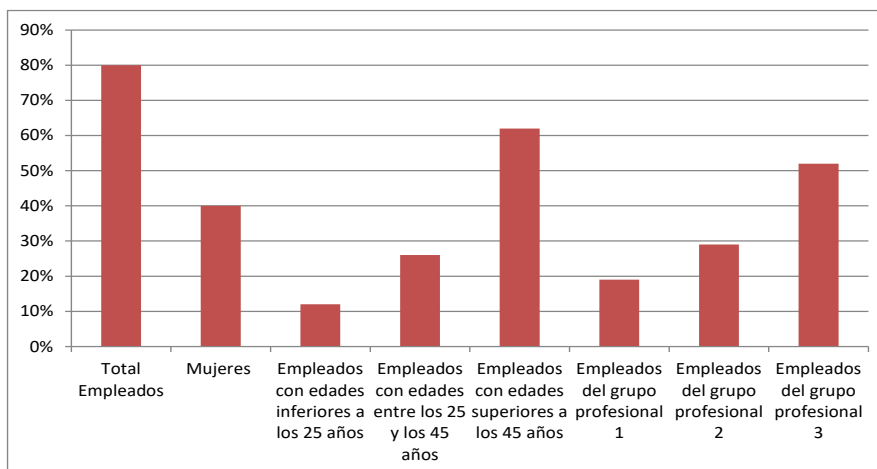


Figura 2a': Modalidad de Contrato Temporal y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional.

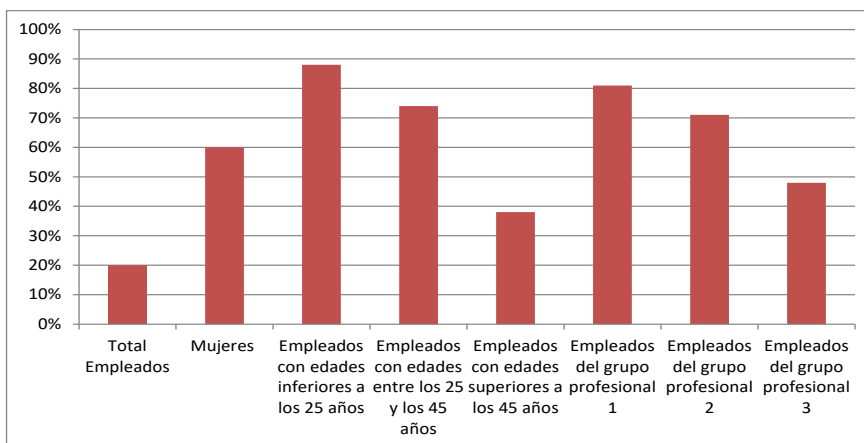
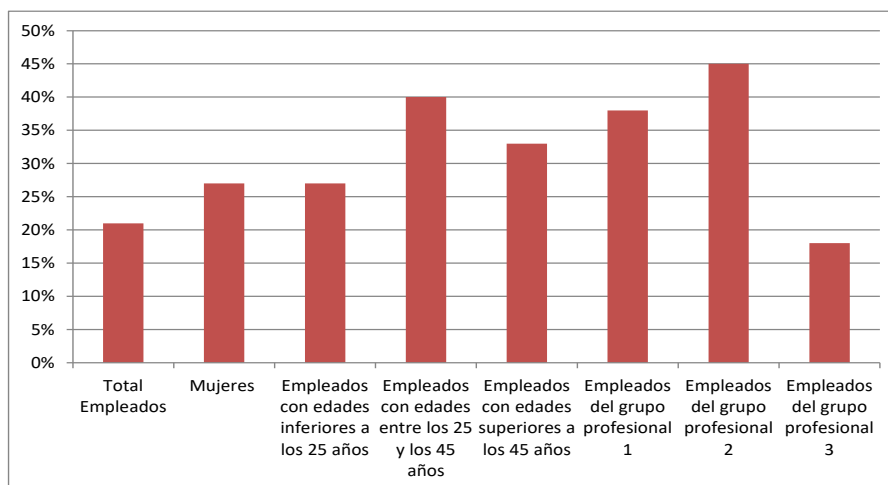


Figura 2b: Contratación a tiempo parcial y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional.





6.1.3 Distribución de despidos desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

6.1.3.1 Indicadores a utilizar

(ID18) Indicador: Porcentaje de despidos totales..

Descripción: porcentaje de despidos.

Cálculo:

a) $(\text{N}^\circ \text{ total de despidos}) / (\text{N}^\circ \text{ total de empleados}) \times 100$

(ID19) Indicador: Distribución de despidos en función del sexo.

Descripción: porcentaje de despidos en mujeres y en hombres.

Cálculo:

a) $(\text{N}^\circ \text{ total de empleadas mujeres despedidas}) / (\text{N}^\circ \text{ total de despidos}) \times 100$

b) $(\text{N}^\circ \text{ total de empleados hombres despedidos}) / (\text{N}^\circ \text{ total de despidos}) \times 100$

(ID20) Indicador: Distribución de despidos en función de la edad

Descripción: porcentaje de empleados despedidos con edades inferiores a los 25 años, con edades comprendidas entre 25 y 45 años y con edades superiores a los 45 años

Cálculo:

a) $(\text{N}^\circ \text{ empleados despedidos con edades inferiores a los 25 años}) / (\text{N}^\circ \text{ total de empleados despedidos}) \times 100$

b) $(\text{N}^\circ \text{ empleados despedidos con edades comprendidas entre los 25 y los 45 años}) / (\text{N}^\circ \text{ total de empleados despedidos}) \times 100$

c) $(\text{N}^\circ \text{ empleados despedidos con edades superiores a los 45 años}) / (\text{N}^\circ \text{ total de empleados despedidos}) \times 100$

(ID21) Indicador: Distribución de despidos en función de los grupos profesionales.

Descripción: porcentaje de empleados despedidos en cada uno de los tres grupos profesionales.

Cálculo:

a) $(\text{N}^\circ \text{ de despidos del grupo profesional 1}) / (\text{N}^\circ \text{ total de despidos}) \times 100$

b) $(\text{N}^\circ \text{ de despidos del grupo profesional 2}) / (\text{N}^\circ \text{ total de despidos}) \times 100$

c) $(\text{N}^\circ \text{ de despidos del grupo profesional 3}) / (\text{N}^\circ \text{ total de despidos}) \times 100$



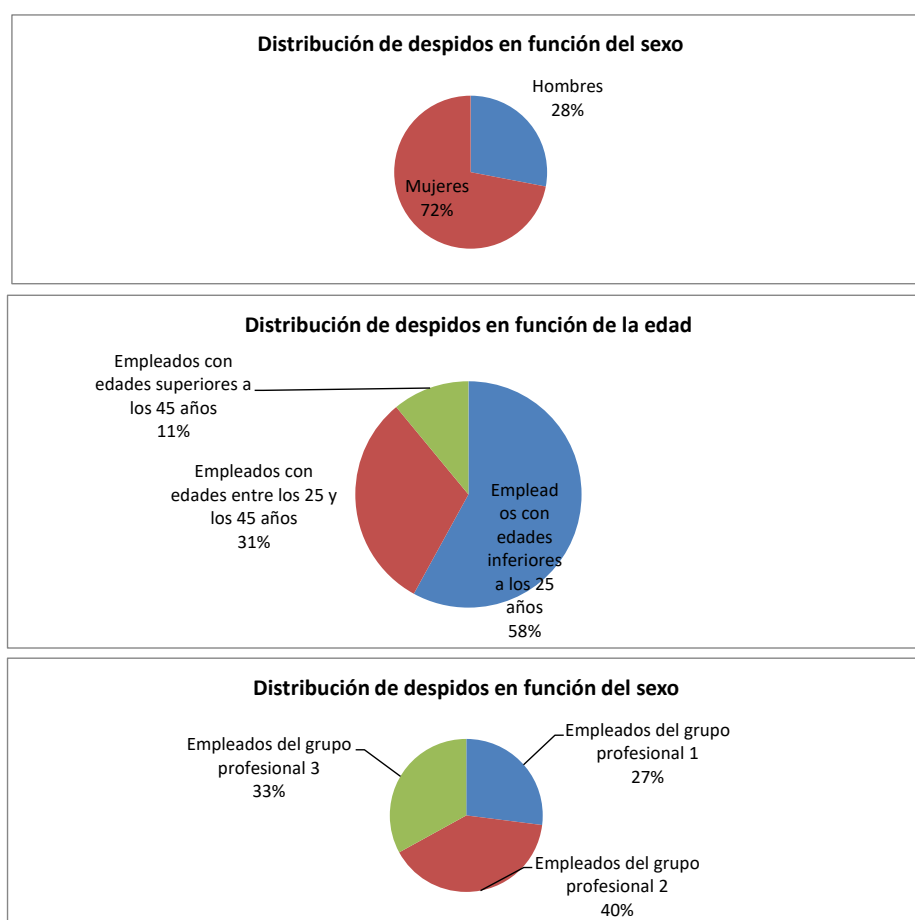
6.1.3.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante una tabla que integre tanto los valores absolutos como los porcentajes y, adicionalmente, 1 gráfico de sectores para la comparación relativa de cada segmentación. Puede ver un ejemplo²:

Tabla 3: Distribución de despidos desagregados por sexo, edad y clasificación profesional

	Número	Porcentaje
Total Empleados	394	3%
Hombres	110	28%
Mujeres	284	72%
Empleados con edades inferiores a los 25 años	229	58%
Empleados con edades entre los 25 y los 45 años	122	31%
Empleados con edades superiores a los 45 años	43	11%
Empleados del grupo profesional 1	106	27%
Empleados del grupo profesional 2	158	40%
Empleados del grupo profesional 3	130	33%

Figura 3: Distribución de despidos desagregados por sexo, edad y clasificación profesional



² El porcentaje de la fila de Total Empleados es sobre los empleados promedio, el resto de porcentajes es sobre el número de despidos totales.



6.1.4 Remuneraciones medias y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional (incluye remuneraciones de consejeros y directivos desagregadas por sexo)

6.1.4.1 Indicadores a utilizar

(ID22) Indicador: Remuneración promedio por empleado.

Descripción: masa salarial (total presupuesto para el pago de salarios) frente al promedio de los empleados.

Cálculo: (masa salarial) / (Nº de empleados promedio)

(ID23) Indicador: Remuneración promedio por sexo.

Descripción: remuneración promedio de hombres y mujeres.

Cálculo:

a) *Remuneración media de mujeres*: (suma total de remuneraciones de mujeres)/(Nº total de empleadas mujeres)

b) *Remuneración media de hombres*: (suma total de remuneraciones de hombres)/(Nº total de empleados hombres)

(ID24) Indicador: Remuneración promedio en función de pirámide de edad.

Descripción: remuneración promedio de empleados con edades inferiores a los 25 años, con edades comprendidas entre 25 y 45 años y con edades superiores a los 45 años

Cálculo:

a) *Remuneración promedio de empleados menores de 25 años*: (suma total de remuneraciones de empleados menores de 25 años)/(Nº total de empleados menores de 25 años)

b) *Remuneración promedio de empleados entre 25 y 45 años*: (suma total de remuneraciones de empleados de entre 25 y 45 años)/(Nº total de empleados de entre 25 y 45 años)

c) *Remuneración promedio de empleados mayores de 45 años*: (suma total de remuneraciones de empleados mayores de 45 años)/(Nº total de empleados mayores de 45 años)

(ID25) Indicador: Remuneración promedio en función de los grupos profesionales.

Descripción: remuneraciones medias de cada uno de los tres grupos profesionales.

Cálculo:

a) *Remuneración promedio de empleados del grupo profesional 1*: (suma total de remuneraciones de empleados del grupo 1)/(Nº total de empleados del grupo 1)

b) *Remuneración promedio de empleados del grupo profesional 2*: (suma total de remuneraciones de empleados del grupo 2)/(Nº total de empleados del grupo 2)

c) *Remuneración promedio de empleados del grupo profesional 3*: (suma total de remuneraciones de empleados del grupo 3)/(Nº total de empleados del grupo 3)

(ID26) Indicador: Remuneraciones promedio de consejeros y directivos.

Descripción: total del presupuesto dedicado a remuneraciones de consejeros y directivos (incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo) entre el número total de consejeros o directivos.

Cálculo:

a) *Remuneración promedio de consejeros*: (suma total de remuneraciones de consejeros)/(Nº total de consejeros)

b) *Remuneración promedio de directivos*: (suma total de remuneraciones de directivos)/(Nº total de directivos)



(ID27) Indicador: Remuneración promedio de consejeros y directivos por sexo.

Descripción: remuneración promedio de consejeros y directivos por sexo.

Fórmulas de cálculo:

a) Remuneración promedio de consejeros mujeres: (suma total de remuneraciones de consejeros mujeres)/(Nº total de consejeros mujeres)

b) Remuneración promedio de directivos mujeres: (suma total de remuneraciones de directivos mujeres)/(Nº total de directivos mujeres)

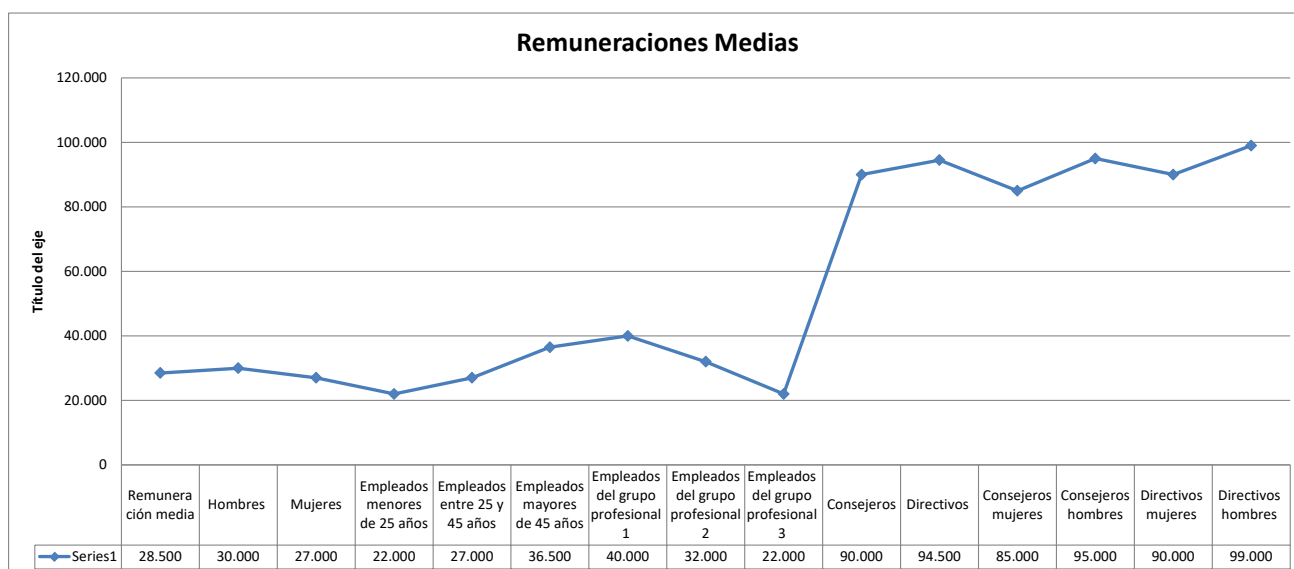
c) Remuneración promedio de consejeros hombres: (suma total de remuneraciones de consejeros hombres)/(Nº total de consejeros hombres)

d) Remuneración promedio de directivos hombres: (suma total de remuneraciones de directivos hombres)/(Nº total de directivos hombres)

6.1.4.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante un gráfico de líneas en el que se pueda visualizar la cuantía de las remuneraciones medias en los diferentes grupos segmentados. Puede ver un ejemplo:

Figura 4: Remuneraciones medias y su distribución por sexo, edad y clasificación profesional (incluye remuneraciones de consejeros y directivos desagregadas por sexo)





6.1.5 Evolución de las remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional

6.1.5.1 Indicadores a utilizar

(ID28) Indicador: evolución de la remuneración media de las mujeres.

Descripción: porcentaje de variación de la remuneración media de las mujeres.

Cálculo

a) *Comparada con el año anterior:* % de variación = $((N - (N-1))/N-1) \times 100$

*Siendo (N - 1) la remuneración media de las mujeres el año anterior y siendo N la remuneración media de las mujeres el año actual.

b) *Comparada con la remuneración de hace 5 años:* % de variación = $((N - (N-5))/N-5) \times 100$

*Siendo (N - 5) la remuneración media de las mujeres hace cinco años y siendo N la remuneración media de las mujeres el año actual.

(ID29) Indicador: evolución de la remuneración media de los hombres.

Descripción: porcentaje de variación de la remuneración media de los hombres.

Cálculo

a) *Comparada con el año anterior:* % de variación = $((N - (N-1))/N-1) \times 100$

*Siendo (N - 1) la remuneración media de los hombres el año anterior y siendo N la remuneración media de los hombres el año actual.

b) *Comparada con la remuneración de hace 5 años:* % de variación = $((N - (N-5))/N-5) \times 100$

*Siendo (N - 5) la remuneración media de los hombres hace cinco años y siendo N la remuneración media de los hombres el año actual.

(ID30) Indicador: evolución de la remuneración media de los empleados menores de 25 años.

Descripción: porcentaje de variación de la remuneración media de los empleados menores de 25 años.

Cálculo

a) *Comparada con el año anterior:* % de variación = $((N - (N-1))/N-1) \times 100$

*Siendo (N - 1) la remuneración media en el año anterior de los empleados con edades inferiores a los 25 años y siendo N la remuneración media el año actual de los empleados con edades inferiores a los 25 años.

b) *Comparada con la remuneración de hace 5 años:* % de variación = $((N - (N-5))/N-5) \times 100$

*Siendo (N - 5) la remuneración media hace cinco años de los empleados con edades inferiores a los 25 años y siendo N la remuneración media en el año actual de los empleados con edades inferiores a los 25 años

(ID31) Indicador: evolución de la remuneración media de los empleados con edades entre los 25 y los 45 años.

Descripción: porcentaje de variación de la remuneración media de los empleados con edades entre los 25 y los 45 años.

Cálculo

a) *Comparada con el año anterior:* % de variación = $((N - (N-1))/N-1) \times 100$

*Siendo (N - 1) la remuneración media el año anterior de los empleados con edades comprendidas entre los 25 y los 45 años. Siendo N la remuneración media en el año actual de los empleados con edades comprendidas entre los 25 y 45 años.

b) *Comparada con la remuneración de hace 5 años:* % de variación = $((N - (N-5))/N-5) \times 100$

*Siendo (N - 5) la remuneración media hace cinco años de los empleados con edades comprendidas entre los 25 y los 45 años. Siendo N la remuneración media en el año actual de los empleados con edades comprendidas entre los 25 y los 45 años.



(ID32) Indicador: evolución de la remuneración media de los empleados mayores de 45 años.
Descripción: porcentaje de variación de la remuneración media de los empleados mayores de 45 años.

Cálculo

a) *Comparada con el año anterior*: % de variación = $((N - (N-1))/N-1) \times 100$

*Siendo (N - 1) la remuneración media en el año anterior de los empleados con edades superiores a los 45 años. Siendo N la remuneración media el año actual de los empleados con edades superiores a los 45 años.

b) *Comparada con la remuneración de hace 5 años*: % de variación = $((N - (N-5))/N-5) \times 100$

*Siendo (N - 5) la remuneración media hace cinco años de los empleados con edades superiores a los 45 años. Siendo N la remuneración media en el año actual de los empleados con edades superiores a los 45 años.

(ID33) Indicador: evolución de la remuneración media de los empleados del grupo profesional 1.

Descripción: porcentaje de variación de la remuneración media de los empleados del grupo profesional 1.

Cálculo

a) *Comparada con el año anterior*: % de variación = $((N - (N-1))/N-1) \times 100$

*Siendo (N - 1) la remuneración media en el año anterior de los empleados del grupo profesional 1. Siendo N la remuneración media el año actual de los empleados del grupo profesional 1.

b) *Comparada con la remuneración de hace 5 años*: % de variación = $((N - (N-5))/N-5) \times 100$

*Siendo (N - 5) la remuneración media hace cinco años de los empleados del grupo profesional 1. Siendo N la remuneración media en el año actual de los empleados del grupo profesional 1.

(ID34) Indicador: evolución de la remuneración media de los empleados del grupo profesional 2.

Descripción: porcentaje de variación de la remuneración media de los empleados del grupo profesional 2.

Cálculo

a) *Comparada con el año anterior*: % de variación = $((N - (N-1))/N-1) \times 100$

*Siendo (N - 1) la remuneración media en el año anterior de los empleados del grupo profesional 2. Siendo N la remuneración media el año actual de los empleados del grupo profesional 2.

b) *Comparada con la remuneración de hace 5 años*: % de variación = $((N - (N-5))/N-5) \times 100$

*Siendo (N - 5) la remuneración media hace cinco años de los empleados del grupo profesional 2. Siendo N la remuneración media en el año actual de los empleados del grupo profesional 2.

(ID35) Indicador: evolución de la remuneración media de los empleados del grupo profesional 3.

Descripción: porcentaje de variación de la remuneración media de los empleados del grupo profesional 3.

Cálculo

a) *Comparada con el año anterior*: % de variación = $((N - (N-1))/N-1) \times 100$

*Siendo (N - 1) la remuneración media en el año anterior de los empleados del grupo profesional 3. Siendo N la remuneración media el año actual de los empleados del grupo profesional 3.

b) *Comparada con la remuneración de hace 5 años*: % de variación = $((N - (N-5))/N-5) \times 100$

*Siendo (N - 5) la remuneración media hace cinco años de los empleados del grupo profesional 3. Siendo N la remuneración media en el año actual de los empleados del grupo profesional 3.

(ID36) Indicador: evolución de la remuneración media de los consejeros.

Descripción: porcentaje de variación de la remuneración media de los consejeros.

Cálculo

a) *Comparada con el año anterior*: % de variación = $((N - (N-1))/N-1) \times 100$

*Siendo (N - 1) la remuneración media en el año anterior de los consejeros. Siendo N la remuneración media el año actual de los consejeros.

b) *Comparada con la remuneración de hace 5 años*: % de variación = $((N - (N-5))/N-5) \times 100$



*Siendo (N - 5) la remuneración media hace cinco años de los consejeros. Siendo N la remuneración media en el año actual de los consejeros.

(ID37) **Indicador:** evolución de la remuneración media de los directivos.

Descripción: porcentaje de variación de la remuneración media de los directivos.

Cálculo

a) *Comparada con el año anterior:* % de variación = $((N - (N-1))/N-1) \times 100$

*Siendo (N - 1) la remuneración media en el año anterior de los directivos. Siendo N la remuneración media el año actual de los directivos.

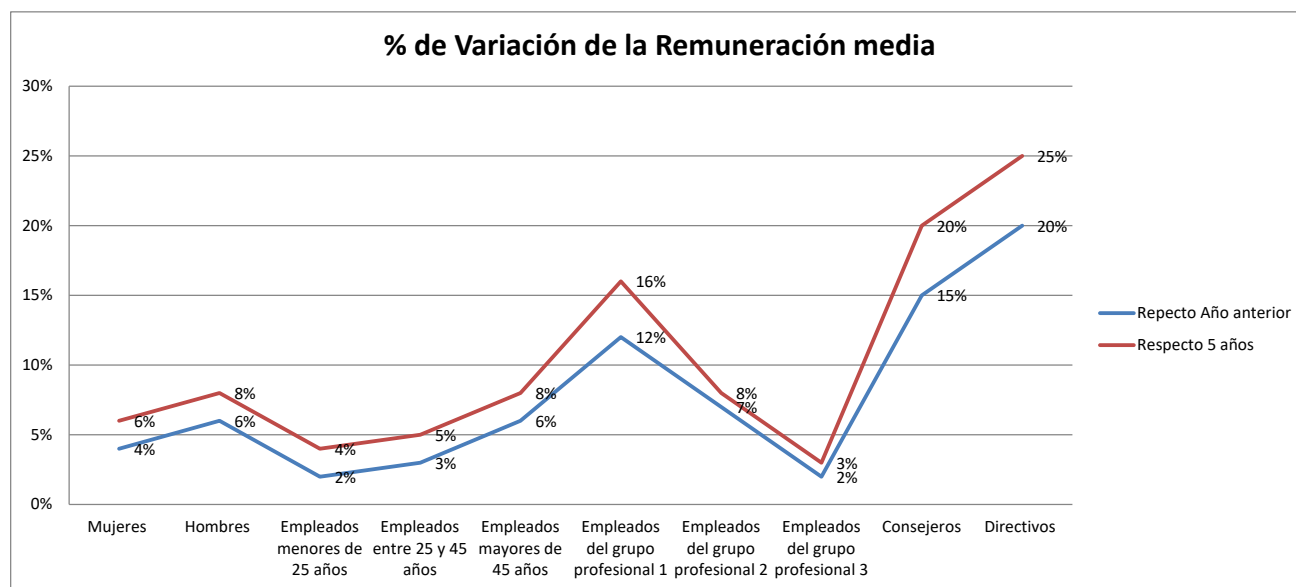
b) *Comparada con la remuneración de hace 5 años:* % de variación = $((N - (N-5))/N-5) \times 100$

*Siendo (N - 5) la remuneración media hace cinco años de los directivos. Siendo N la remuneración media en el año actual de los directivos.

6.1.5.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante un gráfico de líneas en el que se pueda visualizar el porcentaje de variación en los diferentes grupos segmentados y en los dos periodos temporales propuestos.

Figura 5: Evolución de las remuneraciones medias desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional.





6.1.6 Brecha salarial entre mujeres y hombres

6.1.6.1 Indicadores a utilizar

(ID38) Indicador: Diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Descripción: Porcentaje de diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Cálculo: $(\text{Retribución bruta al año de los hombres} - \text{Retribución bruta al año de las mujeres}) / (\text{Retribución bruta al año de los hombres}) \times 100$

Observaciones: El resultado se expresa en %. Cuando el resultado es $>0\%$ significa que las mujeres cobran X% menos que los hombres.

(ID39) Indicador: Diferencia salarial entre hombres y mujeres del grupo profesional 1.

Descripción: Porcentaje de diferencia salarial entre hombres y mujeres del grupo profesional 1.

Cálculo: $(\text{Retribución bruta al año de los hombres del grupo profesional 1} - \text{Retribución bruta al año de las mujeres del grupo profesional 1}) / (\text{Retribución bruta al año de los hombres del grupo profesional 1}) \times 100$

Observaciones: (ver ID38)

(ID40) Indicador: Diferencia salarial entre hombres y mujeres del grupo profesional 2.

Descripción: Porcentaje de diferencia salarial entre hombres y mujeres del grupo profesional 2.

Cálculo: $(\text{Retribución bruta al año de los hombres del grupo profesional 2} - \text{Retribución bruta al año de las mujeres del grupo profesional 2}) / (\text{Retribución bruta al año de los hombres del grupo profesional 2}) \times 100$

Observaciones: (ver ID38)

(ID41) Indicador: Diferencia salarial entre hombres y mujeres del grupo profesional 3.

Descripción: Porcentaje de diferencia salarial entre hombres y mujeres del grupo profesional 3.

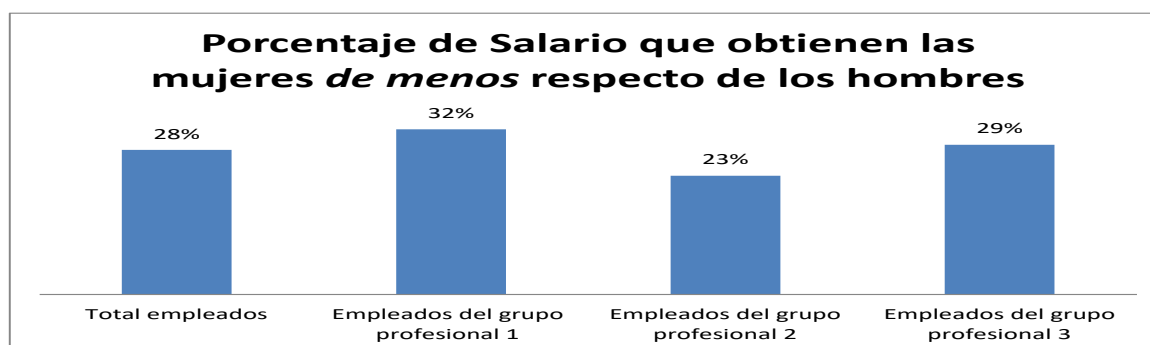
Cálculo: $(\text{Retribución bruta al año de los hombres del grupo profesional 3} - \text{Retribución bruta al año de las mujeres del grupo profesional 3}) / (\text{Retribución bruta al año de los hombres del grupo profesional 3}) \times 100$

Observaciones: (ver ID38)

6.1.6.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante un gráfico de barras. Puede ver un ejemplo:

Figura 6: Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres.





6.1.7 Políticas de desconexión laboral

6.1.7.1 Indicadores a utilizar

(ID42) Indicador: desconexión laboral.

Descripción: existencia de políticas que garanticen el derecho a la desconexión laboral y digital de los empleados.

Cálculo: Utilización del checklist (CL42) que se adjunta

Observaciones: El CheckList se ha desarrollado con la información disponible en la "Ayuda Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales"³.

6.1.7.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante la descripción narrativa incluida en el CL42. Puede ver un ejemplo:

La organización dispone de los siguientes elementos para favorecer las políticas de desconexión laboral:

- Dispone de cierres automáticos de sesión una vez finalizada la jornada laboral. Especificado en la página 15 del protocolo de desconexión laboral interno disponible en la página web de la organización.
- Pide a sus trabajadores que dejen el teléfono de empresa en la oficina. Especificado en la página 16 del protocolo de desconexión laboral interno disponible en la página web de la organización.
- Existe limitación de acceso al correo electrónico fuera de la oficina. Especificado en la página 17 del protocolo de desconexión laboral interno disponible en la página web de la organización.
- Además, la organización realiza otras acciones para promover la desconexión laboral tal como se especifica en la página 15 del protocolo de desconexión laboral interno disponible en la página web de la organización.

Por el contrario la organización NO dedica esfuerzos para la concienciación a los trabajadores sobre la reducción de envíos de emails fuera del horario laboral

6.1.8 Empleados con discapacidad

6.1.8.1 Indicadores a utilizar

(ID43) Indicador: porcentaje de empleados con discapacidad.

Descripción: promedio de empleados con discapacidad dividido entre el total de empleados de la organización, multiplicado por 100.

Cálculo: $(\text{Promedio de empleados con discapacidad en plantilla}) / (\text{N}^\circ \text{ total de empleados}) \times 100$

6.1.8.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante la redacción de un párrafo en el que se explique la información solicitada. Puede ver un ejemplo:

La organización cuenta con 2000 empleados con discapacidad que corresponden al 6% del total de empleados de la organización.

³ Página web: <https://ayudaleyprotecciondatos.es/2018/10/16/derecho-desconexion-digital/>. Consultada el día 19 de julio de 2019.



6.2 Sobre la Organización del Trabajo

El objetivo de presentar esta información es ofrecer una visión general sobre la organización del trabajo que se lleva a cabo. Se presta especial atención al tiempo de trabajo, las medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación laboral y familiar, así como fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores. Además, se presenta la información relativa al número de horas de absentismo de los empleados.

6.2.1 Organización del tiempo de trabajo y medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores

6.2.1.1 Indicadores a utilizar

(ID44) Indicador: alcance del tele-trabajo (en personas).

Descripción: porcentaje de empleados que disfrutaran de alguna modalidad de tele-trabajo entre número total de empleados contratados .

Cálculo: $(\text{número de empleados que a lo largo del año han disfrutado de tele-trabajo}) / (\text{Total de empleados a final de año}) \times 100$

(ID45) Indicador: jornadas reducidas de trabajo.

Descripción: porcentaje de empleados que disfrutaran de jornada reducida respecto del total de empleados.

Cálculo: $(\text{Empleados con jornada reducida}) / (\text{Total de empleados}) \times 100$

(ID46) Indicador: porcentaje de jornadas reducidas de trabajo en función del sexo.

Descripción: porcentaje de jornadas reducidas en función del sexo respecto del total de jornadas reducidas.

Cálculo:

a) $(\text{Mujeres con jornada reducida}) / (\text{Total de jornadas reducidas}) \times 100$

b) $(\text{Hombres con jornada reducida}) / (\text{Total de jornadas reducidas}) \times 100$

(ID47) Indicador: organización del trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar y ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores.

Descripción: medidas empleadas para favorecer la organización del trabajo, facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable por parte de ambos progenitores

Cálculo: utilización del checklist CL47 que se adjunta.

Observaciones: El checkList se ha desarrollado con la información disponible en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad⁴.

⁴ Página web: http://www.igualdadenaempresa.es/enDestacado/docs/BBPP_Conciliacion_Corresponsabilidad_Red_DIE.pdf. Consultada el día 19 de julio de 2019.



6.2.1.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante una descripción narrativa en la que se presenten por un lado los datos numéricos porcentuales y, por otro los resultados obtenidos al cumplimentar el CL47. Puede ver un ejemplo:

El Teletrabajo tiene un alcance en la organización del 20% (3.000 empleados). Además, el 11% de los empleados cuenta con jornada reducida. De ellos, el 90% son mujeres.

Además, la organización desarrolla las siguientes medidas relativas a la organización del trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar y el ejercicio corresponsable del cuidado de los hijos por parte de ambos progenitores (las diferentes medidas aquí señaladas se especifican en las diferentes páginas del “Protocolo para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral” disponible en la página web de la organización):

- Horario flexible de entrada.
- Bolsa de horas o posibilidad de concentrar mayor número en un día o período concreto y así acumular horas de libre disposición.
- Jornada intensiva los viernes y los meses de verano *pero no en otros periodos como Navidad y Semana Santa*
- Posibilidad de elegir o cambiar los turnos. La organización dispone de posibilidad de elegir o cambiar turnos en los puestos de trabajo que lo admiten.
- Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida.
- La formación y/o las reuniones se organizan en horario laboral.
- Vacaciones flexibles.
- Posibilidad de coger permisos no retribuidos como excedencias o vacaciones y días sin sueldo.
- Posibilidad de ampliar permisos de maternidad, lactancia y paternidad.
- Posibilidad de disfrutar de permisos retribuidos por cuidados escolares, enfermedades de los/as hijos/as, acompañamiento al médico de personas dependientes, etc. (además de los legalmente establecidos).

Por el contrario la organización NO dispone de:

- Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales (cumpleaños, acompañamiento al colegio, asuntos propios...)
- Autonomía en la distribución de la jornada para organizar la tarea de manera personalizada.
- Servicio de guardería en el lugar de trabajo

6.2.2 Número de horas de absentismo

6.2.2.1 Indicadores a utilizar

(ID48) Indicador: índice de absentismo laboral (IAL)

Descripción: Ratio de horas perdidas frente a horas disponibles de la fuerza de trabajo.

Fórmula de cálculo: (Número de horas perdidas por la fuerza de trabajo/número total de horas contratadas) x 100

6.2.2.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante la redacción de un párrafo en el que se explique la información solicitada. Puede ver un ejemplo:



En la organización existe un 4.5% de Absentismo anual.

6.3 Salud y seguridad

El objetivo de presentar esta información es ofrecer una visión general sobre la salud y la seguridad en los puestos de trabajo que existe en la organización. La información se proporciona desagregada por sexo y se tienen en cuenta las condiciones de salud y seguridad (ambiente físico, empleados que desarrollan su trabajo en condiciones de riesgo, horas adicionales de trabajo realizadas, cargas excesivas de trabajo...), junto con la frecuencia y gravedad de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

6.3.1 Condiciones de salud y seguridad en el trabajo desagregadas por sexo

Algunos de los indicadores propuestos en este apartado se construyen a partir de las respuestas que los empleados dan en las encuestas de "satisfacción" que muchas organizaciones realizan. Es posible que una determinada organización no disponga de esta información por lo que no podrá construir dichos indicadores. Por ello también se presenta un indicador basado en un check list y otros indicadores que no requieren de la información anterior para ser cumplimentados.

6.3.1.1 Indicadores a utilizar

(ID49) Indicador: valoración de la calidad del ambiente físico de la organización en el que se desarrolla la tarea.

Descripción: porcentaje de empleados que en la última encuesta de clima valoran de forma positiva los ítems relacionados con la calidad del ambiente físico de trabajo: el mobiliario, la temperatura, la luminosidad, espacio (hacinamiento-privacidad), y la seguridad física.

Cálculo: $(\text{Total empleados situados en el 20\% superior de la escala en calidad del ambiente físico de trabajo}) / (\text{Total de respuestas}) \times 100$

Observaciones: En los anexos dispondrá de un ejemplo sobre cómo calcular este tipo de indicadores basados en las respuestas a encuestas realizadas a los empleados.

(ID50) Indicador: valoración de la calidad del ambiente físico de la organización por parte de las empleadas mujeres.

Descripción: porcentaje de empleadas mujeres que en la última encuesta de clima valoran de forma positiva los ítems relacionados con la calidad del ambiente físico de trabajo

Cálculo: $(\text{Total de empleadas mujeres situadas en el 20\% superior de la escala}) / (\text{Total de respuestas de mujeres}) \times 100$

(ID51) Indicador: valoración de la calidad del ambiente físico de la organización por parte de los empleados hombres.

Descripción: porcentaje de empleados hombres que en la última encuesta de clima valoran de forma positiva los ítems relacionados con la calidad del ambiente físico de trabajo

Cálculo: $(\text{Total de empleados hombres situadas en el 20\% superior de la escala}) / (\text{Total de respuestas de hombres}) \times 100$

(ID52) Indicador: valoración de la carga de trabajo que realizan los empleados.

Descripción: Porcentaje de empleados que valoran que tienen una carga de trabajo excesiva.

Cálculo: $(\text{Empleados situados en categorías superiores de carga de trabajo}) / (\text{Total de respuestas}) \times 100$



(ID53) Indicador: valoración de la carga de trabajo que realizan las mujeres.
Descripción: porcentaje de empleadas mujeres que valoran que tienen una carga de trabajo excesiva.
Cálculo: (Empleadas mujeres situadas en categorías superiores de carga de trabajo)/(Total de empleados situados en categorías superiores de carga de trabajo) x 100

(ID54) Indicador: valoración de la carga de trabajo que realizan los hombres.
Descripción: porcentaje de empleados hombres que valoran que tienen una carga de trabajo excesiva.
Cálculo: (Empleados hombres situadas en categorías superiores de carga de trabajo)/(Total de empleados situados en categorías superiores de carga de trabajo) x 100

(ID55) Indicador: empleados (hombres y mujeres) que desarrollan su trabajo bajo condiciones de riesgo.
Descripción: porcentaje de empleados que desarrollan su trabajo bajo condiciones de riesgo (manejan sustancias químicas, expuestos a altos niveles de ruido, expuestos a altos niveles de vibración, expuestos a altos niveles de radiación, expuestos a altas/bajas temperaturas)
Cálculo: (Número de empleados que desarrollan su trabajo bajo condiciones de riesgo)/(Número total de empleados) x 100

(ID56) Indicador: empleadas mujeres que desarrollan su trabajo bajo condiciones de riesgo.
Descripción: porcentaje de empleadas mujeres que desarrollan su trabajo bajo condiciones de riesgo respecto del total de empleados que desarrollan su trabajo bajo condiciones de riesgo.
Cálculo: (Número de empleadas mujeres que desarrollan su trabajo bajo condiciones de riesgo)/(Número total de mujeres) x 100

(ID57) Indicador: empleados hombres que desarrollan su trabajo bajo condiciones de riesgo.
Descripción: porcentaje de empleados hombres que desarrollan su trabajo bajo condiciones de riesgo respecto del total de empleados que desarrollan su trabajo bajo condiciones de riesgo.
Cálculo: (Número de empleados hombres que desarrollan su trabajo bajo condiciones de riesgo)/(Número total de hombres) x 100

(ID58) Indicador: Seguridad y salud laboral.
Descripción: cuestiones relativas a la seguridad y salud laboral incluyendo diferentes indicadores GRI (Global Reporting Initiative).
Cálculo: Utilización del checklist CL58 que se adjunta.
Procedencia: GRI (Global Reporting Initiative).



6.3.1.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la información en a través de dos gráficos (uno para las valoraciones basadas en las encuestas y otro para la información relativa a las condiciones de riesgo) y una descripción narrativa que refleje la información recogida en el CL58. Puede ver un ejemplo:

Figura 7a: Condiciones de Trabajo: valoraciones de los empleados respecto de ambiente físico y la carga de trabajo.

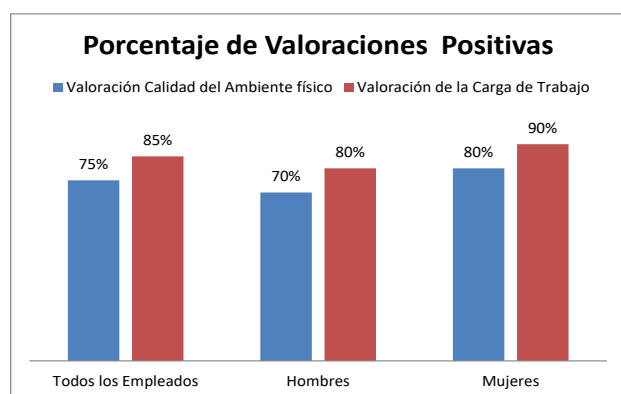
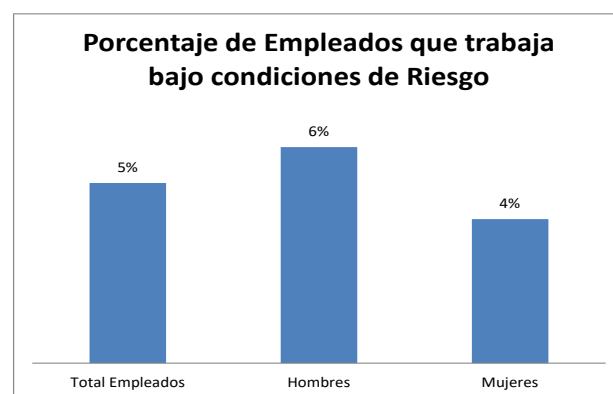


Figura 7b: Condiciones de Trabajo: Trabajadores que desempeñan bajo condiciones de riesgo.



Además, la organización dispone de los siguientes elementos para desarrollar unas Condiciones de salud y seguridad en el trabajo adecuadas:

- **Un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.** *Incluya aquí una descripción narrativa de las principales evidencias que ha proporcionado al cumplimentar el CL58.*
- **Mecanismos para identificar y evaluar los riesgos e investigar los incidentes.** *Incluya aquí una descripción narrativa de las principales evidencias que ha proporcionado al cumplimentar el CL58.*
- **Servicios de salud en el trabajo.** *Incluya aquí una descripción narrativa de las principales evidencias que ha proporcionado al cumplimentar el CL58.*
- **Programas de capacitación de los empleados en temas de salud y seguridad laboral.** *Incluya aquí una descripción narrativa de las principales evidencias que ha proporcionado al cumplimentar el CL58.*
- **Plan para prevenir y mitigar los impactos en la salud y seguridad ocupacional.** *Incluya aquí una descripción narrativa de las principales evidencias que ha proporcionado al cumplimentar el CL58.*



6.3.2 Accidentes de trabajo por frecuencia y gravedad y por sexo

6.3.2.1 Indicadores a utilizar

(ID59) Indicador: frecuencia de accidentes de trabajo (accidentes de trabajo por cada millón de horas trabajadas).

Descripción: índice de Frecuencia de Accidentes de trabajo dividido entre el número de horas trabajadas y multiplicado por 10 elevado a 6.

Cálculo: $(\text{Número de accidentes de trabajo}) / (\text{Número de horas trabajadas}) \times 10^6$

Ayuda para el cálculo: en los anexos encontrará ayuda sobre cómo calcular el indicador.

Observaciones: el indicador se ha desarrollado con la información del Instituto de Salud, Bienestar y Seguridad en el trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. "5.

(ID60) Indicador: frecuencia de accidentes de trabajo en mujeres.

Descripción: porcentaje de accidentes de trabajo (en frecuencia) que son sufridos por las mujeres respecto del total de accidentes de trabajo (en frecuencia).

Cálculo: $(\text{N}^\circ \text{ total de accidentes de trabajo sufridos por mujeres}) / (\text{N}^\circ \text{ total de accidentes de trabajo}) \times 100$

(ID61) Indicador: frecuencia de accidentes de trabajo en hombres.

Descripción: porcentaje de accidentes de trabajo (en frecuencia) que son sufridos por los hombres respecto del total de accidentes de trabajo (en frecuencia).

Cálculo: $(\text{N}^\circ \text{ total de accidentes de trabajo sufridos por hombres}) / (\text{N}^\circ \text{ total de accidentes de trabajo}) \times 100$

(ID62) Indicador: gravedad de accidentes de trabajo.

Descripción: índice de Gravedad de Accidentes de trabajo. Número de jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja multiplicado por 10 elevado a 3 entre el número de horas efectivamente trabajadas.

Cálculo: $(\text{Número de jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja} \times 10^3) / (\text{Número total de horas efectivamente trabajadas})$

Ayuda para el cálculo: en los anexos encontrará ayuda sobre cómo calcular el indicador.

Observaciones: el indicador se ha desarrollado con la información del Instituto de Salud, Bienestar y Seguridad en el trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. "6.

(ID63) Indicador: gravedad de accidentes de trabajo en hombres.

Descripción: índice de Gravedad de Accidentes de trabajo desagregado en hombres. Número de jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja multiplicado por 10 elevado a 3 entre el número de horas efectivamente trabajadas, en hombres.

Cálculo: $(\text{Número de jornadas no trabajadas por empleados hombres por accidente de trabajo con baja} \times 10^3) / (\text{Número total de horas efectivamente trabajadas por hombres})$

(ID64) Indicador: gravedad de accidentes de trabajo en mujeres.

Descripción: índice de Gravedad de Accidentes de trabajo desagregado en mujeres. Número de jornadas no trabajadas por accidente de trabajo con baja multiplicado por 10 elevado a 3 entre el número de horas efectivamente trabajadas, en mujeres.

Cálculo: $(\text{Número de jornadas no trabajadas por empleadas mujeres por accidente de trabajo con baja} \times 10^3) / (\text{Número total de horas efectivamente trabajadas por mujeres})$

⁵ Página web: <http://calculadores.insht.es:86/AccidentesdeTrabajo/Introducción.aspx>. Consultada el día 22 de julio de 2019.

⁶ Página web: <http://calculadores.insht.es:86/AccidentesdeTrabajo/Introducción.aspx>. Consultada el día 22 de julio de 2019.



6.3.2.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante dos gráficos: uno para la frecuencia de accidentes y otro para la gravedad. Puede ver un ejemplo:

Figura 8a: Frecuencia de los Accidentes Laborales. Número de accidentes de Trabajo por cada millón de horas trabajadas.

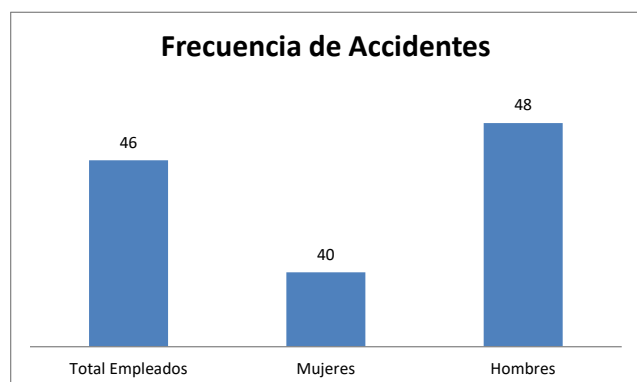
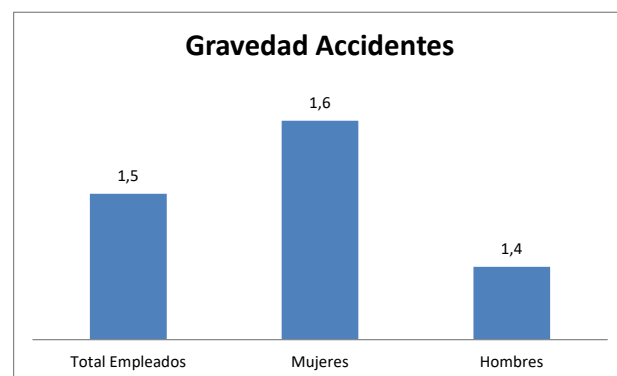


Figura 8b: Gravedad de los Accidentes Laborales. Jornadas no trabajadas por accidente por cada mil horas trabajadas.



6.3.3 Enfermedades profesionales desagregadas por sexo

6.3.3.1 Indicadores a utilizar

(ID65) **Indicador:** empleados (mujeres y hombres) diagnosticados con enfermedades profesionales.
Descripción: porcentaje de trabajadores con diagnóstico de enfermedad profesional.
Cálculo: $(\text{Empleados diagnosticados de enfermedad profesional}) / (\text{Promedio de empleados}) \times 100$

(ID66) **Indicador:** empleadas mujeres diagnosticadas con enfermedades profesionales.
Descripción: porcentaje de empleadas mujeres diagnosticadas con enfermedades profesionales respecto del total de empleados diagnosticados con enfermedades profesionales.
Cálculo: $(\text{Número de empleadas mujeres diagnosticadas con enfermedades profesionales}) / (\text{Número total de empleados diagnosticados con enfermedades profesionales}) \times 100$

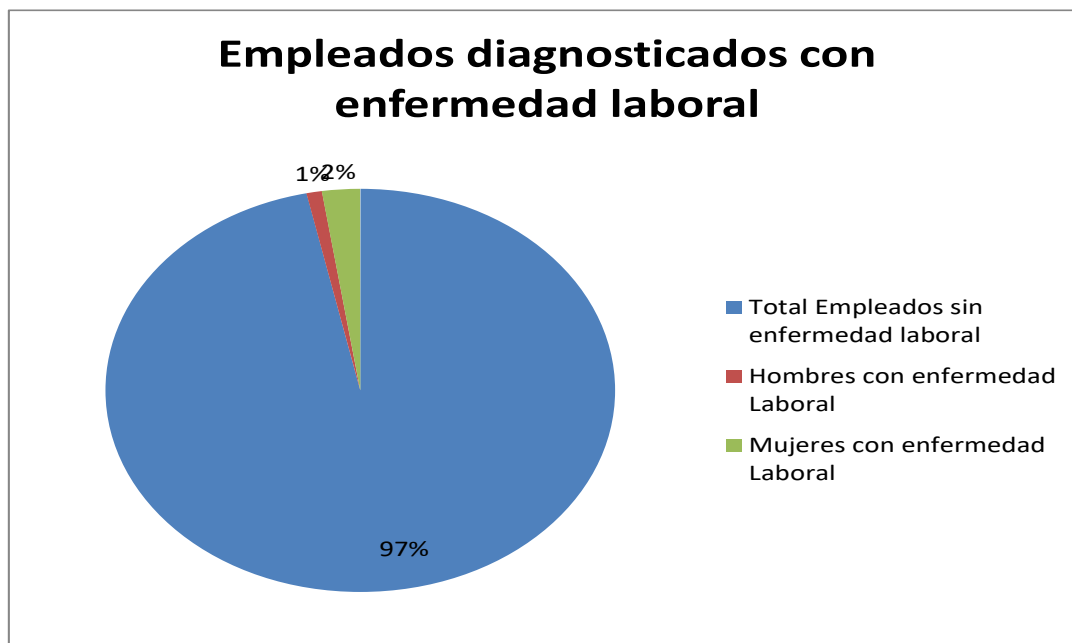
(ID67) **Indicador:** empleados hombres diagnosticados con enfermedades profesionales.
Descripción: porcentaje de empleados hombres diagnosticados con enfermedades profesionales respecto del total de empleados diagnosticados con enfermedades profesionales.
Cálculo: $(\text{Número de empleados hombres diagnosticados con enfermedades profesionales}) / (\text{Número total de empleados diagnosticados con enfermedades profesionales}) \times 100$



6.3.3.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante un único gráfico.

Figura 9: Empleados diagnosticados con enfermedad profesional.





6.4 Relaciones sociales

El objetivo de presentar esta información es ofrecer una visión general sobre cómo se desarrollan las relaciones sociales en la organización en cuanto a la organización del diálogo social (prestando atención a los canales de comunicación y su calidad, a la escucha activa de los empleados por parte de la organización o la notificación de los cambios operacionales) y a cuestiones relacionadas con los convenios colectivos (balance de los mismos y porcentaje de empleados cubiertos por el convenio colectivo del país).

6.4.1 Organización del diálogo social (procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos)

Algunos de los indicadores propuestos en este apartado se construyen a partir de las respuestas que los empleados dan en las encuestas de “satisfacción” que muchas organizaciones realizan. Es posible que una determinada organización no disponga de esta información por lo que no podrá construir dichos indicadores. Por ello también se presenta un indicador basado en una Rúbrica que no requiere de la información anterior para ser cumplimentada.

6.4.1.1 Indicadores a utilizar

(ID68) Indicador: valoración del empleado acerca de la calidad de la comunicación interna.
Descripción: porcentaje de empleados que en la última encuesta de clima valoran positivamente los ítems relacionados con la calidad de la comunicación interna desarrollada por la organización.
Cálculo: $(\text{Total de empleados situados en el 20\% superior de la escala en calidad de la comunicación interna}) / (\text{Total de respuestas}) \times 100$
Ayuda para el cálculo: dispone en los anexos de ayuda para el cálculo de este tipo de indicadores.

(ID69) Indicador: valoración del empleado acerca de la calidad con la que la organización escucha activamente sus demandas.
Descripción: porcentaje de empleados que en la última encuesta de clima valoran positivamente los ítems relacionados con la atención que dedica la organización a escuchar sus demandas, expectativas, necesidades, etc.
Cálculo: $(\text{Total de empleados situados en el 20\% superior de la escala en atención y escucha a los empleados}) / (\text{Total de respuestas}) \times 100$
Ayuda para el cálculo: dispone en los anexos de ayuda para el cálculo de este tipo de indicadores.

(ID70) Indicador: calidad de los canales de comunicación e interacción con el empleado.
Descripción: existencia de canal/es para la comunicación de peticiones/consultas/solicitudes referentes a empleados.
Cálculo: utilización de la rúbrica RT70 que se adjunta.



6.4.1.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante un gráfico de barras y una descripción narrativa en la que se reflejan los aspectos descritos en la RT70. Puede ver un ejemplo:

Figura 10: Valoración que los empleados realizan de la Comunicación Interna y de la Capacidad de Escucha de la Organización.



Además, la organización dispone de Canales oficiales de comunicación para peticiones o consultas referentes a los empleados y estos no tienen dificultades para que su voz sea escuchada. La comunicación se realiza a través de un correo electrónico al que los empleados pueden enviar sus peticiones o consultas y son respondidos en un plazo máximo de 15 días.

6.4.2 Porcentaje de empleados cubiertos por colectivo por país

6.4.2.1 Indicadores a utilizar

(ID71) Indicador: porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.

Descripción: número de empleados cubiertos por el convenio colectivo del país entre el total de empleados multiplicado por 100.

Cálculo: $(\text{Número de empleados cubiertos por convenio colectivo del país}) / (\text{Total de empleados}) \times 100$

6.4.2.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante la redacción de un párrafo en el que se explique la información solicitada. Puede ver un ejemplo:

En la organización 1324 empleados quedan cubiertos por convenio colectivo suponiendo el 80% de los empleados de la organización.



6.4.3 Balance de los convenios colectivos (salud y seguridad en el trabajo)

6.4.3.1 Indicadores a utilizar

(ID72) Indicador: materias de salud y seguridad en el trabajo en los convenios colectivos.

Descripción: importancia que se da en el convenio colectivo actual de la organización a determinados aspectos en relación con la salud y la seguridad en el trabajo.

Cálculo: utilización del checklist CL72 que se adjunta.

Observaciones: el indicador se ha desarrollado con la información del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. "7.

(ID73) Indicador: evolución en materias de salud y seguridad en el trabajo en los convenios colectivos.

Descripción: grado de evolución experimentado en el convenio colectivo vigente respecto del anterior convenio empleado en la organización, en las materias de salud y seguridad en el trabajo.

Cálculo: utilización de la rúbrica R73 que se adjunta.

Observaciones: el indicador se ha desarrollado con la información del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. "8.

6.4.3.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante la descripción narrativa que los elementos señalados en el CL72 y en la R73. Puede ver un ejemplo:

La evolución de los convenios colectivos de la organización denota una preocupación por la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo. A continuación se presentan algunas evidencias al respecto:

- Se da importancia en el convenio colectivo actual a la concreción de las cláusulas relacionadas la seguridad y salud en el trabajo, eliminando las declaraciones de principios y medidas generalistas para incorporar actuaciones y propuestas específicas de acuerdo con los riesgos laborales presentes en las empresas.
- Se da protagonismo en el convenio colectivo actual a las enfermedades psicosociales además las enfermedades físicas.
- Se presta atención en el convenio actual a la clarificación de los conceptos de información y formación que normalmente son tratados conjuntamente para garantizar que se cumple con el contenido de cada uno
- Se tienen en cuenta en el convenio colectivo actual las posibles variaciones de las condiciones del puesto de trabajo o del cambio temporal del puesto por ejemplo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

Sin embargo aún no se han desarrollado los siguientes elementos:

- Prestar atención en el convenio colectivo actual a aquellas actividades que entrañan riesgos superiores elaborando cláusulas referidas a las mismas.
- Dar importancia en el convenio colectivo actual al desarrollo de una cultura preventiva en relación con los riesgos laborales.
- Dar importancia en el convenio colectivo actual a la elaboración de procedimientos concretos para la evaluación de riesgos laborales
- Incluir dentro del plan de prevención la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales

⁷ Página web: Consultada el día 22 de julio de 2019.

⁸ Página web: Consultada el día 22 de julio de 2019.



En términos generales el análisis de los convenios colectivos muestra que “se ha experimentado evolución en algunos de los aspectos que tienen que ver con la salud y seguridad en el trabajo”. Específicamente se concretan las cláusulas evitando medidas generalistas, se da importancia a las enfermedades psicosociales, se elaboran cláusulas específicas para aquellas actividades que entrañan riesgos más importantes y se tienen en cuenta las posibles variaciones del puesto de trabajo y los cambios temporales (por ejemplo: para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia



6.5 Formación

El objetivo de presentar esta información es ofrecer una visión general sobre el grado de atención que presta la organización a la formación de los empleados analizando la formación a través de diferentes elementos como las políticas e inversión empleada para desarrollar las capacidades de los empleados y el número de horas de formación recibidas por empleado (desagregadas por clasificación profesional y por sexo).

6.5.1 Políticas implementadas en el campo de la formación

6.5.1.1 Indicadores a utilizar

(ID74) Indicador: cantidad económica dedicada a formación por empleado.
Descripción: cantidad económica que dedica la organización a formación por empleado.
Cálculo: (Presupuesto destinado a los programas de formación)/(promedio de empleados)

(ID75) Indicador: formación de empleados.
Descripción: políticas implementadas en el campo de la formación.
Cálculo: utilización del checklist CL75 que se adjunta.

6.5.1.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante la redacción de un párrafo en el que se indique el valor económico del primer indicador junto con una descripción de las evidencias incluidas en el CL75. Puede ver un ejemplo:

En la organización se dedican 244 euros por empleado a formación de manera anual.

La organización desarrolla las siguientes prácticas para la capacitación de los empleados:

- **Formación en idiomas.** Asistencia voluntaria a dos horas semanales para la formación en idiomas (francés o inglés, a elección del empleado).
- **Planes de formación específicos para equipos.** Realización de un curso de formación para equipos de 5 días a jornada completa realizado en Salamanca.

Sin embargo aún no se han desarrollado los siguientes elementos para la capacitación de los empleados:

- Formación en competencias digitales y nuevas tecnologías
- Formación en conceptos técnicos específicos relacionados con el trabajo desempeñado
- Formación en habilidades de comunicación y persuasivas
- Formación en innovación
- Formación en el desarrollo de habilidades de liderazgo para managers



6.5.2 Número de horas de formación

6.5.2.1 Indicadores a utilizar

(ID76) Indicador: horas de formación por empleado.

Descripción: número de horas dedicadas a formación por cada trabajador al año.

Cálculo: $(\text{Total de horas de formación}) / (\text{Total de empleados})$

(ID77) Indicador: horas de formación recibidas por las empleadas mujeres.

Descripción: porcentaje de horas de formación recibidas por las mujeres respecto del total de horas de formación.

Cálculo: $(\text{Número de horas de formación recibidas por las mujeres}) / (\text{Total de empleadas mujeres}) \times 100$

(ID78) Indicador: horas de formación recibidas por los empleados hombres.

Descripción: porcentaje de horas de formación recibidas por los hombres respecto del total de horas de formación.

Cálculo: $(\text{Número de horas de formación recibidas por los hombres}) / (\text{Total de empleados hombres}) \times 100$

(ID79) Indicador: horas de formación por empleado del grupo profesional 1.

Descripción: porcentaje de horas de formación recibidas por el grupo profesional 1.

Cálculo: $(\text{Número de horas de formación del grupo profesional 1}) / (\text{Total de empleados del grupo profesional 1}) \times 100$

(ID80) Indicador: horas de formación por empleado del grupo profesional 2.

Descripción: porcentaje de horas de formación recibidas por el grupo profesional 2.

Cálculo: $(\text{Número de horas de formación del grupo profesional 2}) / (\text{Total de empleados del grupo profesional 2}) \times 100$

(ID81) Indicador: horas de formación por empleado del grupo profesional 3.

Descripción: porcentaje de horas de formación recibidas por el grupo profesional 3.

Cálculo: $(\text{Número de horas de formación del grupo profesional 3}) / (\text{Total de empleados del grupo profesional 3}) \times 100$

6.5.2.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante un gráfico de barras en el que se puedan comparar los valores de cada segmentación. Puede ver un ejemplo:

Figura 11: Horas de Formación.





6.6 Accesibilidad universal

El objetivo de presentar esta información es ofrecer una visión general sobre el grado de atención que presta la organización a la cuestión de la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

6.6.1 Accesibilidad Universal

6.6.1.1 Indicadores a utilizar

(ID82) <u>Indicador</u> : accesibilidad universal.
<u>Descripción</u> : grado de cumplimiento de la normativa de accesibilidad universal establecida por Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
<u>Cálculo</u> : Utilización del checklist CL82 que se adjunta.
<u>Observaciones</u> : el indicador se ha desarrollado con la información extraída del Real Decreto 505/2007, de 20 de abril. "9.

6.6.1.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante una figura con dos columnas indicando qué elementos de accesibilidad universal se cumplen y cuáles no. Puede ver un ejemplo.

Figura 12: Elementos para favorecer la Accesibilidad Universal.

La organización cumple	La organización no cumple
Itinerario accesible	Posibilidad de uso de cualquier tipo de ayuda por parte de las personas con discapacidad
Aparcamientos accesibles	Uso independiente de los edificios
Señalización e iluminación de las puertas de entrada	Facilitación de la orientación
Pasos alternativos a aquellos inaccesibles	Señalización e iluminación que permitan la localización de las distintas áreas
Existencia de un itinerario accesible que comunique todo punto accesible	Información de seguridad situada en un lugar de fácil localización
Existencia de un itinerario accesible que comunique cotas distintas del edificio	Zonas de refugio para personas discapacitadas
Ascensor accesible	Recorridos de evacuación señalizados con señalización óptica, acústica y táctil
Mobiliario fijo accesible	
Uso independiente del mobiliario	
Existencia de asientos convertibles	
Aseos accesibles	
Señalización accesible para personas con todo tipo de discapacidad	
Información y señalización se mantienen actualizadas	
Ascensor de emergencia	

⁹ Página web: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/05/11/pdfs/A20384-20390.pdf>. Consultada el día 22 de julio de 2019.



6.7 Igualdad

El objetivo de presentar esta información es ofrecer una visión general sobre la igualdad en la organización informante. Se presta atención a aspectos relativos al reclutamiento, selección y promoción de los empleados, las horas de formación recibidas por cada sexo, la existencia de planes de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la existencia de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Además, se incluyen otras cuestiones relativas a la existencia de medidas para promover el empleo en colectivos vulnerables, existencia de políticas contra todo tipo de discriminación, existencia de protocolos para favorecer la integración de las personas con discapacidad y existencia de políticas para la gestión de la diversidad.

6.7.1 Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

6.7.1.1 Indicadores a utilizar

(ID83) Indicador: igualdad en procesos de reclutamiento y selección.

Descripción: existencia de mecanismos para garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de reclutamiento y selección de personal en la organización, emprendiendo actuaciones en la descripción de los puestos de trabajo, en la publicación de anuncios, en los canales de reclutamiento, en la valoración de solicitudes, en las entrevistas y otras pruebas de selección y, por último, en la selección de la persona candidata.

Cálculo: Utilización de la rúbrica R83 que se adjunta.

Observaciones: el indicador se ha desarrollado con la información de la Fundación Mujeres¹⁰.

(ID84) Indicador: igualdad en procesos de promoción y desarrollo de carrera.

Descripción: existencia de mecanismos para garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de promoción y desarrollo de carrera en la organización, emprendiendo actuaciones en las promociones de libre designación, en la descripción de los criterios de los puestos de trabajo, en el enfoque de la formación y los planes de carrera y en las evaluaciones del desempeño.

Cálculo: Utilización de la rúbrica R84 que se adjunta.

Observaciones: el indicador se ha desarrollado con la información de la Fundación Mujeres¹¹.

¹⁰ Página web: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>. Consultada el día 22 de julio de 2019.

¹¹ Página web: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>. Consultada el día 22 de julio de 2019.



6.7.1.2 *Presentación de la información*

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante una descripción narrativa que refleje lo descrito en la respuesta ofrecida a las R83 y R84. Puede ver un ejemplo.

Existencia de mecanismos para garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de reclutamiento y selección en la gran mayoría o en todos los niveles de la organización. Existen en la organización mecanismos para garantizar la objetividad como:

- Descripción detallada de los puestos de trabajo
- En la publicación de anuncios no se define el sexo.
- La valoración de los procesos de selección no depende del sexo.
- La organización plantea una serie de requisitos para el puesto en cuanto a formación y competencias escogiendo a la persona que más requisitos cumpla.

Existencia de mecanismos para garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de promoción y desarrollo de carrera en algún o algunos niveles de los indicados. Existen en la organización algunos mecanismos para garantizar la objetividad. Por ejemplo, se repasan las evaluaciones del desempeño de los últimos tres años de los posibles candidatos a ascender siendo este el criterio fundamental para la promoción. Sin embargo, no se emprenden actuaciones en las promociones de libre designación ni en el enfoque de la formación. Tampoco resulta prioritaria la descripción de los criterios de los puestos de trabajo.



6.7.2 Planes de igualdad para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

6.7.2.1 Indicadores a utilizar

(ID85) Indicador: Planes de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Descripción: Existencia de planes de igualdad efectiva entre mujeres y hombres cuyo contenido refleje una serie de aspectos. Cálculo: Utilización del checklist CL85 que se adjunta. Observaciones: el indicador se ha desarrollado con la información de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres " 12 .

6.7.2.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante un cuadro en el que se muestran los elementos contemplados en los planes de igualdad y las evidencias indicadas al responder al CL85. Puede ver un ejemplo.

Figura 13: Elementos contemplados en los planes de igualdad.

	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Se encuentran fijados en los planes de igualdad los objetivos concretos de igualdad a alcanzar?		X	Especificado en la página 2 del Plan de Igualdad de la organización disponible en la página web de la misma.
¿Se encuentran fijadas en los planes de igualdad las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos?		X	Especificado en la página 5 del Plan de Igualdad de la organización disponible en la página web de la misma.
¿Se encuentran especificados en los planes de igualdad los sistemas empleados para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados?		X	Especificado en la página 20 del Plan de Igualdad de la organización disponible en la página web de la misma.
¿Se contempla para la consecución de objetivos las materias de acceso al empleo?	X		
¿Se contempla para la consecución de objetivos la clasificación profesional?	X		
¿Se contempla para la consecución de objetivos las cuestiones relacionadas con promoción y formación?		X	Especificado en la página 3 del Plan de Igualdad de la organización disponible en la página web de la misma.
¿Se contempla para la consecución de objetivos la conciliación laboral, personal y familiar?		X	Especificado en la página 3 del Plan de Igualdad de la organización disponible en la página web de la misma.
¿Se contempla para la consecución de objetivos la prevención del acoso sexual y por razón de sexo?		X	Especificado en la página 4 del Plan de Igualdad de la organización disponible en la página web de la misma.

¹² Página web: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>. Consultada el día 22 de julio de 2019.



6.7.3 Medidas adoptadas para promover el empleo

6.7.3.1 Indicadores a utilizar

(ID86) Indicador: fomento del empleo desde las organizaciones. Descripción: medidas adoptadas por las organizaciones para fomentar el empleo. Cálculo: Utilización del checklist CL86 que se adjunta. Observaciones: el indicador se ha desarrollado con la información de la OIT (Organización Internacional de los Trabajadores) ¹³ .

6.7.3.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante un cuadro en el que se muestran los elementos contemplados en los planes de igualdad y las evidencias indicadas al responder al CL86. Puede ver un ejemplo.

Figura 14: Medidas adoptadas para promover el empleo.

	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Se esfuerza la organización por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y objetivos del gobierno a este respecto?	X		
¿Da la organización la prioridad al empleo, al desarrollo profesional y a la promoción?	X		
¿Utiliza la organización tecnologías capaces de crear empleos, tanto directa como indirectamente?	X		
¿Se esfuerza la organización por asegurar un empleo estable a sus trabajadores?		X	La organización presenta una mayoría de contratos fijos frente a los temporales y a tiempo parcial. En concreto el porcentaje de contratos fijos de la organización es del 67%.

6.7.4 Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo

6.7.4.1 Indicadores a utilizar

(ID87) Indicador: protocolos contra el acoso sexual. Descripción: existencia de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo. Cálculo: Utilización de la rúbrica R87 que se adjunta.
--

6.7.4.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante una descripción narrativa que refleje lo incluido en la R87. Puede ver un ejemplo.

¹³ Página web: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151910/lang--es/index.htm. Consultada el día 23 de julio de 2019.



Existencia de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo y, además, se realiza un seguimiento a lo largo del tiempo de las incidencias ocurridas. Existe un protocolo en la organización específico para el acoso sexual y por razón de sexo que se encuentra disponible en la página web de la organización. En el mismo se especifican las acciones correctivas que se llevan a cabo y los mecanismos empleados para realizar un seguimiento a lo largo del tiempo de las incidencias.

6.7.5 Protocolos para favorecer la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad

6.7.5.1 Indicadores a utilizar

(ID88) **Indicador:** integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Descripción: existencia de políticas y protocolos en la organización para favorecer la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Cálculo: Utilización del checklist CL88 que se adjunta.

Observaciones: el indicador se ha desarrollado con la información de RED (Red de Empresas por la Diversidad) y Fundación seres (sociedad y empresa responsables)¹⁴.

6.7.5.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante un cuadro en el que se muestran los elementos contemplados en los planes de igualdad y las evidencias indicadas al responder al CL86. Puede ver un ejemplo.

Figura 15: Elementos contemplados en los protocolos para favorecer la integración y la accesibilidad.

	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Realiza la organización los ajustes necesarios en el puesto de trabajo para favorecer la integración?		X	La organización realiza los cambios necesarios en función de las distintas necesidades y capacidades de las personas. En la página web de la organización se encuentra disponible el Plan de Diversidad. Las cuestiones relacionadas con la integración de las personas con discapacidad están descritas en la página 23.
¿Destina la organización horas a la sensibilización y capacitación con el tema que se aborda?	X		
¿Cumple la organización la normativa de accesibilidad universal para las personas con discapacidad (puede revisarse dicha normativa en el Capítulo 6 de esta guía: "Accesibilidad universal para personas con discapacidad")?		X	La organización cumple la normativa en gran parte. Puede acudir a dicha información en la página 52 del documento.

¹⁴ Página web: http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia_de_inclusion_laboral_de_personas_discap_para_empresas.pdf. Consultada el día 23 de julio de 2019.

Guía CAMTO para proveer de Información no Financiera sobre cuestiones sociales y relativas al personal según la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



¿Realiza la organización actividades de team building?		X	La organización realiza actividades de teambuilding una vez cada dos meses empleando una jornada laboral fuera del centro de trabajo llevando a cabo diversas dinámicas grupales con el objetivo de favorecer la cooperación de los equipos y la integración de todos los empleados.
¿Existen Planes de Acogida en la organización para las nuevas incorporaciones?	X		
¿Existen en la organización planes de contratación y promoción diversas?	X		
¿Existen en la organización campañas de comunicación para hacer visibles la diversidad e inclusión?	X		
¿Se emplean en la organización imágenes diversas e inclusivas en informes o comunicaciones?		X	La organización emplea en sus informes y comunicaciones imágenes que reflejen la diversidad social. Puede ver algunas de las comunicaciones en la página web.
<i>Otras acciones que realice la organización para favorecer la integración de las personas con discapacidad que no estén incluidas en las anteriores:</i>			



6.7.6 Políticas contra todo tipo de discriminación

6.7.6.1 Indicadores a utilizar

(ID89) Indicador: protocolos contra la discriminación.
Descripción: existencia de protocolos en la organización para luchar contra todo tipo de discriminación (por edad, por discapacidad, por sexo, por raza, por religión, opinión política, orientación sexual...)
Cálculo: Utilización de la rúbrica R89 que se adjunta.

(ID90) Indicador: Políticas contra todo tipo de discriminación.
Descripción: incidentes de discriminación y acciones correctivas llevadas a cabo.
Cálculo: Utilización de la plantilla PL90 que se adjunta.
Ayuda para el cálculo
 Al presentar la información la organización informante incluirá los incidentes de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional, origen social, edad, discapacidad entre otros. Un incidente ya no está sujeto a acciones si se resuelve, el caso se completa o la organización no requiere ninguna otra acción. Por ejemplo, un incidente para el cual no se requiere ninguna acción adicional puede incluir casos que fueron retirados o donde las circunstancias subyacentes que llevaron al incidente ya no existen.

6.7.6.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante una descripción narrativa que refleje la información incluida en la R89 y un cuadro en el que se muestre la información incluida en el PL90. Puede ver un ejemplo.

Existencia en la organización protocolos para luchar contra alguno de los tipos de discriminación y, además, realización de seguimiento de las incidencias. Existen protocolos en la organización disponibles en la página web para luchar contra la discriminación por sexo, por raza y por orientación sexual, realizándose seguimiento de incidencias. Sin embargo, no se dispone de protocolos para luchar contra la discriminación por edad, por discapacidad, (por edad, por discapacidad, por religión ni por opinión política.

Figura 16: Gestión realizada de los incidentes relativos a discriminación.

Motivo del incidente		Acciones correctivas llevadas a cabo	
1	Un trabajador de la organización discrimina a una trabajadora de manera pública en una reunión por motivos de religión.	El incidente ha sido revisado por la organización	
		Planes de solución en ejecución	X
		Planes de solución han sido implementados y los resultados se han revisado mediante procesos de revisión de administración interna	
		El incidente ya no está sujeto a la acción	



2	Una trabajadora de la organización discrimina a un trabajador de manera pública durante una presentación de un proyecto por motivos de orientación sexual.	El incidente ha sido revisado por la organización	
		Planes de solución en ejecución	
		Planes de solución han sido implementados y los resultados se han revisado mediante procesos de revisión de administración interna	X
		El incidente ya no está sujeto a la acción	
3	Un trabajador de la organización discrimina a una trabajadora de manera privada por motivos de sexo en diversas ocasiones.	El incidente ha sido revisado por la organización	
		Planes de solución en ejecución	
		Planes de solución han sido implementados y los resultados se han revisado mediante procesos de revisión de administración interna	X
		El incidente ya no está sujeto a la acción	

6.7.7 Políticas para la gestión de la diversidad

6.7.7.1 Indicadores a utilizar

(ID91) Indicador: políticas de gestión de la diversidad.

Descripción: existencia de políticas en la organización para gestionar la diversidad en términos de edad, discapacidad, sexo, raza, religión, opinión política, orientación sexual...).

Cálculo: Utilización del checklist CL91 que se adjunta.

Observaciones: el indicador se ha desarrollado con la información de Fundación seres (sociedad y empresa responsables)¹⁵.

6.7.7.2 Presentación de la información

Recomendamos la presentación de la anterior información mediante un cuadro en el que se muestran los elementos contemplados en los planes de igualdad y las evidencias indicadas al responder al CL86. Puede ver un ejemplo.

Figura 17: Elementos contemplados para favorecer la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Se destinan horas en la organización al tema de la diversidad?		X	Se destinan horas de formación y de sensibilización. Además, se dedican horas a mantener actualizado el Plan de Diversidad de la organización.

¹⁵ Página web: https://www.fundacionseres.org/Repositorio%20Archivos/Informes/190314_Diversidad_Inclusion_SERES_Talengo.pdf. Consultada el día 23 de julio de 2019.

Guía CAMTO para proveer de Información no Financiera sobre cuestiones sociales y relativas al personal según la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



¿Se destinan horas en la organización al desarrollo de un Plan de Diversidad?		X	La organización dispone de un Plan de Diversidad que puede encontrar en la página web.
¿Se destinan horas en la organización a formación en temas de diversidad e inclusión?		X	La organización destina horas a la formación y concienciación en temas de diversidad e inclusión.
¿Se integran elementos de diversidad e inclusión en la formación de nuevas incorporaciones?		X	Las nuevas incorporaciones acuden a las mismas formaciones que sus compañeros en cuanto a temas de diversidad e inclusión.
¿Se incorporan elementos de valoración de diversidad e inclusión en la relación con proveedores?	X		
¿Existen planes para la contratación y la promoción diversas?	X		
¿Existen campañas de comunicación para hacer visibles la diversidad e inclusión?	X		
¿Se emplean imágenes diversas e inclusivas en informes o comunicaciones?		X	La organización emplea en sus informes y comunicaciones imágenes que reflejen la diversidad social. Puede ver algunas de las comunicaciones en la página web.
¿Se asiste a eventos sobre diversidad e inclusión?	X		
Otras acciones que realice la organización para gestionar la diversidad que no estén incluidas en las anteriores:			



7. ANEXOS



Anexo 1: Check-List, Rúbricas y Plantillas asociadas indicadas en el documento

(CL42) Checklist asociado.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias en caso afirmativo			
	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Dispone la organización de cierres automáticos de sesión una vez finalizada la jornada laboral?			
¿Pide la organización a sus trabajadores que dejen el teléfono de empresa en la oficina?			
¿Dedica esfuerzos la organización en la concienciación a los trabajadores sobre la reducción de envíos de emails fuera del horario laboral?			
¿Existe limitación de acceso al correo electrónico fuera de la oficina?			
<i>Otras acciones que realice la organización para promover la desconexión laboral que no estén incluidas en las anteriores: los trabajadores que utilizan ordenador portátil en vez de fijo no pueden llevarlo fuera del centro de trabajo si no es horario de jornada laboral.</i>			



(CL47) Checklist asociado.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias en caso afirmativo			
	No	Sí	Evidencia en caso afirmativo
¿Dispone de horario flexible de entrada?			
¿Dispone de una bolsa de horas o posibilidad de concentrar mayor número en un día o periodo concreto y así acumular horas de libre disposición?			
¿Dispone de jornada intensiva los viernes, los meses de verano, en Navidad y Semana Santa y otros periodos para adaptarse a los horarios escolares?			
¿Dispone de la posibilidad de elegir o cambiar los turnos?			
¿Dispone de la posibilidad de coger días libres en momentos puntuales (cumpleaños, acompañamiento al colegio, asuntos propios...)?			
¿Dispone de autonomía en la distribución de la jornada para organizar la tarea de manera personalizada?			
¿Dispone de la posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida?			
¿La formación y/o las reuniones se organizan en horario laboral?			
¿Dispone de vacaciones flexibles?			
¿Dispone de la posibilidad de coger permisos no retribuidos como excedencias o vacaciones y días sin sueldo?			
¿Dispone de la posibilidad de ampliar permisos de maternidad, lactancia y paternidad?			
Además de los legalmente establecidos ¿Dispone de la posibilidad de disfrutar de permisos retribuidos por cuidados escolares, enfermedades de los/as hijos/as, acompañamiento al médico de personas dependientes...?			
¿Dispone de servicio de guardería en el lugar de trabajo?			



(CL58) Checklist asociado.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias en caso afirmativo			
	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Dispone la organización de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional? (GRI 403 - 1)			Ejemplos de requerimientos (Indique aquí ejemplos de los requerimientos legales sobre los que se ha implementado el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional):
			Incluya aquí una descripción del alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema. Así como una explicación de por qué algunos de los trabajadores, actividades o lugares de trabajo no están cubiertos
¿Dispone la organización de mecanismos para identificar y evaluar los riesgos e investigar los incidentes? (GRI 403 - 2)	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
			Describa aquí los procedimientos utilizados para identificar los peligros y evaluar los riesgos incluyendo información sobre (a): cómo se garantiza la calidad de estos procesos, incluida la competencia de las personas que los llevan a cabo y (b) cómo se utilizan los resultados para evaluar y mejorar el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.
			Describa aquí los procedimientos que pueden emplear los trabajadores para informar de peligros relacionados con el trabajo.
			Describa aquí los procedimientos que pueden emplear los trabajadores para retirarse de situaciones que creen que pueden causarles lesiones.
			Describa aquí los procedimientos utilizados para investigar incidentes, identificar y evaluar los riesgos, determinar acciones correctivas y determinar las mejoras necesarias en el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.



			Describa aquí cómo los trabajadores son protegidos contra las represalias al informar sobre situaciones de riesgo o retirarse de otras que pueden provocarles lesiones.
	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Dispone la organización de servicios de salud en el trabajo? (GRI 403 - 3)			Describa aquí las funciones de los servicios de salud ocupacional que contribuyen a la identificación y eliminación de los peligros y la minimización de los riesgos.
			Explique aquí cómo la organización garantiza la calidad de estos servicios y facilita el acceso de los trabajadores a los mismos.
			Explique aquí cómo la organización mantiene la confidencialidad de la información personal relacionada con la salud de los trabajadores
			Explique aquí cómo la organización garantiza que la información personal relacionada con la salud de los trabajadores y su participación en cualquier servicio o programa no se utilice para ningún tratamiento favorable o desfavorable de los trabajadores.
	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Dispone la organización de programas de			Describa aquí cualquier capacitación en salud y seguridad ocupacional, incluida la capacitación genérica y la capacitación sobre peligros específicos relacionados con el trabajo, actividades peligrosas o situaciones peligrosas (indicando además, los temas abordados y la frecuencia de la capacitación)



capacitación de los empleados en temas de salud y seguridad laboral? (GRI 403 - 5)			Indique aquí si la capacitación es gratuita y durante las horas de trabajo remuneradas
			Indique aquí cómo se evalúa la efectividad de la formación
	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Dispone la organización de un plan para prevenir y mitigar los impactos en la salud y seguridad ocupacional? (GRI 403 - 7)			Describa aquí el enfoque de la organización para prevenir o mitigar los efectos negativos significativos para la salud y seguridad en el trabajo que están directamente vinculados a sus operaciones, productos o servicios por sus relaciones comerciales y los peligros y riesgos relacionados.



(R70) Rúbrica asociada.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias que permitan justificar la opción elegida.

Elección	Opciones	Evidencias
	1. No existen canales oficiales de comunicación para peticiones o consultas referentes a los empleados ni otros medios de comunicación a través de los cuales los empleados pueden hacer llegar sus peticiones o consultas.	
	2. No existen canales oficiales de comunicación específicos para peticiones o consultas referentes a los empleados, pero pueden hacer llegar sus peticiones a través de otros medios y, en general, no tienen especiales dificultades en que se escuche su voz	
	3. Sí existen canales oficiales de comunicación para peticiones o consultas referentes a los empleados y estos no tienen dificultades para que su voz sea escuchada.	



(CL72) Checklist asociado.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias en caso afirmativo			
	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Se da importancia en el convenio colectivo actual a la concreción de las cláusulas relacionadas la seguridad y salud en el trabajo, eliminando las declaraciones de principios y medidas generalistas para incorporar actuaciones y propuestas específicas de acuerdo con los riesgos laborales presentes en las empresas?			
¿Se da importancia en el convenio colectivo actual al desarrollo de una cultura preventiva en relación con los riesgos laborales?			
¿Se da importancia en el convenio colectivo actual a la elaboración de procedimientos concretos para la evaluación de riesgos laborales?			
¿Se da protagonismo en el convenio colectivo actual a las enfermedades psicosociales además las enfermedades físicas?			
¿Se presta atención en el convenio colectivo actual a aquellas actividades que entrañan riesgos superiores elaborando cláusulas referidas a las mismas?			
¿Se presta atención en el convenio actual a la clarificación de los conceptos de información y formación que normalmente son tratados conjuntamente para garantizar que se cumple con el contenido de cada uno?			
¿Se tienen en cuenta en el convenio colectivo actual las posibles variaciones de las condiciones del puesto de trabajo o del cambio temporal del puesto por ejemplo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia?			
¿Se incluyen dentro del plan de prevención la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales?			



(R73) Rúbrica asociada.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias que permitan justificar la opción elegida.

Para cumplimentar la rúbrica se tendrán en cuenta:

- Nivel de concreción de los clausulados de seguridad y salud en el trabajo, eliminando progresivamente las disposiciones que se limitan a recoger declaraciones de principios y medidas generalistas para incorporar actuaciones y propuestas específicas de acuerdo con los riesgos laborales presentes en las empresas afectadas por los convenios.
- Desarrollo de una cultura preventiva en relación con los riesgos laborales así como una planificación de la actividad preventiva a nivel de empresa.
- Evaluación de riesgos laborales abordada de forma articulada con procedimientos concretos.
- Protagonismo a las enfermedades psicosociales además de evaluar las enfermedades tradicionales, las físicas.
- Prestar atención a aquellas actividades que presenten riesgos superiores y elaborar cláusulas referidas a las mismas.
- Clarificación de los conceptos de información y formación que normalmente son tratados conjuntamente para garantizar que se cumple con el contenido de cada uno.
- Tener en cuenta posibles variaciones de las condiciones del puesto de trabajo o del cambio temporal del puesto por ejemplo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
- Inclusión dentro del plan de prevención la realización de evaluaciones de riesgos psicosociales.

<i>Elección</i>	<i>Opciones</i>	<i>Evidencias</i>
	1. No se ha experimentado evolución en prácticamente ninguno de los aspectos que tienen que ver con la salud y la seguridad en el trabajo	
	2. Se ha experimentado evolución en algunos de los aspectos que tienen que ver con la salud y seguridad en el trabajo.	
	3. Se ha experimentado evolución en una amplia mayoría de los aspectos que tienen que ver con la salud y seguridad en el trabajo.	



(CL75) Checklist asociado.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias en caso afirmativo			
	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
Formación en competencias digitales y nuevas tecnologías			
Formación en conceptos técnicos específicos relacionados con el trabajo desempeñado			
Formación en habilidades de comunicación y persuasivas			
Formación en idiomas			
Formación en innovación			
Formación en el desarrollo de habilidades de liderazgo para managers			
Planes de formación específicos para equipos			
<i>Otras políticas implementadas en el campo de la formación que no están incluidas en las anteriores pero son desarrolladas por la organización:</i>			



(CL82) Checklist asociado.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía

Tenga en cuenta la siguiente descripción de cada uno de los elementos del Checklist

- > *Itinerario accesible.* En todo edificio existe un itinerario accesible fácilmente localizable que comunica al menos una entrada principal accesible con la vía pública y con las plazas accesibles de aparcamiento. Cuando existan varios edificios integrados en un mismo complejo estarán comunicados entre sí y con las zonas comunes mediante itinerarios accesibles.
- > *Aparcamientos.* Los aparcamientos de los edificios disponen de plazas accesibles.
- > *Señalización e iluminación de las puertas de entrada.* Las puertas de las entradas accesibles disponen de señalización e iluminación que garantiza su reconocimiento desde el exterior y el interior, carecen de desnivel en el umbral y a ambos lados de ellas existe un espacio que permite el acceso a los usuarios de silla de ruedas. Las anchuras de paso y los sistemas de apertura, tienen en cuenta las discapacidades de los posibles usuarios.
- > *Pasos alternativos a aquellos inaccesibles.* Si existen sistemas de control fijos de accesos y salidas, tales como arcos de detección, torniquetes, etc., que supongan un obstáculo a personas con discapacidad, se dispone de pasos alternativos accesibles.
- > *Posibilidad de uso de cualquier tipo de ayuda por parte de las personas con discapacidad.* En los edificios se dispone de los elementos necesarios para que las personas con discapacidad que sean usuarias de perros guía, perros de asistencia o cualquier otro tipo de ayuda, puedan acceder y hacer uso de ellos sin que por esta causa puedan ver limitada su utilización del espacio construido.
- > *Uso independiente de los edificios.* Los edificios tienen las características necesarias que permitan su utilización independiente a las personas con discapacidad y estarán comunicados por itinerarios accesibles.
- > *Existencia de un itinerario accesible que comunique todo punto accesible.* Existirá al menos un itinerario accesible a nivel que comunique entre sí todo punto accesible situado en una misma cota, el acceso y salida de la planta, las zonas de refugio que existan en ella y los núcleos de comunicación vertical accesible.
- > *Existencia de un itinerario accesible que comunique cotas distintas del edificio.* Entre los espacios accesibles ubicados en cotas distintas existirá al menos un itinerario accesible entre diferentes niveles que contará, como mínimo, con un medio accesible alternativo a las escaleras. Los edificios de pública concurrencia de más de una planta contarán siempre con ascensor accesible. Los edificios de viviendas con más de dos plantas sobre la de acceso, en función del número de viviendas edificadas por encima de dicha planta de acceso contarán con rampa o con ascensor accesible, o bien cumplirán las condiciones que permitan su instalación posterior.
- > *Ascensor accesible:* se dispondrá en cada planta frente a la puerta del ascensor del espacio que permita el acceso a los usuarios en silla de ruedas o de personas con discapacidad con otras ayudas técnicas, excepto cuando el espacio disponible no lo permitiera en caso de edificios existentes.
- > *Facilitación de la orientación.* Se dispondrán elementos de información que



<p>permitan la orientación y el uso de las escaleras, las rampas y los ascensores.</p> <ul style="list-style-type: none"> > <i>Mobiliario fijo accesible.</i> Las características del mobiliario fijo, así como los elementos de información y comunicación permitirán su uso a personas con diferentes discapacidades. > <i>Uso independiente del mobiliario.</i> La disposición del mobiliario tendrá en cuenta la utilización segura e independiente por parte de las personas con discapacidad, especialmente la discapacidad visual. Asimismo, frente a los elementos de uso se dispondrán los espacios libres necesarios que permitan el acceso a los usuarios en silla de ruedas. > <i>Existencia de asientos convertibles.</i> En salones de actos, salas de espectáculos y locales con asientos fijos se dispondrán asientos convertibles, próximos a las vías de salida, que puedan ser utilizados por personas con discapacidades de movimiento o sensoriales. > <i>Aseos accesibles.</i> Los establecimientos públicos de nueva planta estarán dotados de aseos accesibles. > <i>Señalización e iluminación.</i> Se dispondrá la información, la señalización y la iluminación que sean necesarias para facilitar la localización de las distintas áreas y de los itinerarios accesibles, así como la utilización del edificio en condiciones de seguridad. > <i>La información de seguridad estará situada en un lugar de fácil localización y</i> permitirá su comprensión a todo tipo de usuarios. > <i>Señalización accesible para personas con todo tipo de discapacidad.</i> La señalización de los espacios y equipamientos de los edificios tendrá en consideración la iluminación y demás condiciones visuales, acústicas y, en su caso, táctiles, que permitan su percepción a personas con discapacidad sensorial o cognitiva. > <i>La información y la señalización se mantendrán actualizadas.</i> Todas las adaptaciones, adecuaciones y nuevos servicios de accesibilidad que se lleven a cabo en el edificio, estarán debidamente señalizados. > <i>Ascensor de emergencia.</i> Los edificios dispondrán de ascensor de emergencia con accesos desde cada planta que posibilitará la evacuación prioritaria de personas con discapacidad motora en función de su uso y altura de evacuación. Los elementos constructivos que delimitan la caja del ascensor y sus zonas de espera serán resistentes al fuego. > <i>Zonas de refugio.</i> Se dispondrán zonas de refugio delimitadas por elementos resistentes al fuego para rescate y salvamento de personas discapacitadas en todos los niveles donde no esté prevista una salida de emergencia accesible. > <i>Recorridos de evacuación señalizados.</i> Los recorridos de evacuación, tanto hacia el espacio libre exterior como hacia las zonas de refugio, estarán señalizados y contarán igualmente con señalización óptica, acústica y táctil adecuadas para facilitar la orientación de personas con diferentes discapacidades. 	No	Sí
Itinerario accesible		
Aparcamientos accesibles		

Guía CAMTO para proveer de Información no Financiera sobre cuestiones sociales y relativas al personal según la Ley 11/2018, de 28 de diciembre de 2018



Señalización e iluminación de las puertas de entrada		
Pasos alternativos a aquellos inaccesibles		
Posibilidad de uso de cualquier tipo de ayuda por parte de las personas con discapacidad		
Uso independiente de los edificios		
Existencia de un itinerario accesible que comunique todo punto accesible		
Existencia de un itinerario accesible que comunique cotas distintas del edificio		
Ascensor accesible		
Facilitación de la orientación		
Mobiliario fijo accesible		
Uso independiente del mobiliario		
Existencia de asientos convertibles		
Aseos accesibles		
Señalización e iluminación que permitan la localización de las distintas áreas		
Información de seguridad situada en un lugar de fácil localización		
Señalización accesible para personas con todo tipo de discapacidad		
Información y señalización se mantienen actualizadas		
Ascensor de emergencia		
Zonas de refugio para personas discapacitadas		
Recorridos de evacuación señalizados con señalización óptica, acústica y táctil		



(R83) Rúbrica asociada.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias que permitan justificar la opción elegida.

Tenga en cuenta: las actuaciones emprendidas en la descripción de los puestos de trabajo, en la publicación de anuncios, en los canales de reclutamiento, en la valoración de solicitudes, en las entrevistas y otras pruebas de selección y, por último, en la selección de la persona candidata.

<i>Elección</i>	<i>Opciones</i>	<i>Evidencias</i>
	1. No existen mecanismos para garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de reclutamiento y selección en ninguno de los niveles indicados.	
	2. Existen mecanismos para garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de reclutamiento y selección en algún o algunos niveles de los indicados.	
	3. Sí existen mecanismos para garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de reclutamiento y selección en la gran mayoría o en todos los niveles indicados.	



(R84) Rúbrica asociada.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias que permitan justificar la opción elegida.

Tenga en cuenta: las actuaciones emprendidas en las promociones de libre designación, en la descripción de los criterios de los puestos de trabajo, en el enfoque de la formación y los planes de carrera y en las evaluaciones del desempeño.

<i>Elección</i>	<i>Opciones</i>	<i>Evidencias</i>
	1. No existen mecanismos para garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de promoción y desarrollo de carrera en ninguno de los niveles indicados.	
	2. Existen mecanismos para garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de promoción y desarrollo de carrera en algún o algunos niveles de los indicados.	
	3. Si existen mecanismos para garantizar la objetividad e igualdad en los procesos de promoción y desarrollo de carrera en la gran mayoría o en todos los niveles indicados.	



(CL85) Checklist asociado.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias en caso afirmativo			
	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Se encuentran fijados en los planes de igualdad los objetivos concretos de igualdad a alcanzar?			
¿Se encuentran fijados en los planes de igualdad las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos?			
¿Se encuentran especificados en los planes de igualdad los sistemas empleados para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados?			
¿Se contempla para la consecución de objetivos las materias de acceso al empleo?			
¿Se contempla para la consecución de objetivos la clasificación profesional?			
¿Se contempla para la consecución de objetivos las cuestiones relacionadas con promoción y formación?			
¿Se contempla para la consecución de objetivos la conciliación laboral, personal y familiar?			
¿Se contempla para la consecución de objetivos la prevención del acoso sexual y por razón de sexo?			



(CL86) Checklist asociado.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias en caso afirmativo			
	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Se esfuerza la organización por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política y objetivos del gobierno a este respecto?			
¿Da la organización la prioridad al empleo, al desarrollo profesional y a la promoción?			
¿Utiliza la organización tecnologías capaces de crear empleos, tanto directa como indirectamente?			
¿Se esfuerza la organización por asegurar un empleo estable a sus trabajadores?			



(R87) Rúbrica asociada.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias que permitan justificar la opción elegida.		
Elección	Opciones	Evidencias
	1. No existen en la organización protocolos para luchar contra la discriminación de ningún tipo.	
	2. Si existen en la organización protocolos para luchar contra alguno de los tipos de discriminación pero no se realiza seguimiento de las incidencias.	
	3. Si existen en la organización protocolos para luchar contra alguno de los tipos de discriminación y, además, se realiza seguimiento de las incidencias.	
	4. Si existen en la organización protocolos para luchar contra todo tipo de discriminación pero no se realiza seguimiento de las incidencias	
	5. Si existen en la organización protocolos para luchar contra todo tipo de discriminación y, además, se realiza seguimiento de las incidencias.	



(CL88) Checklist asociado.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias en caso afirmativo			
	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Realiza la organización los ajustes necesarios en el puesto de trabajo para favorecer la integración?			
¿Destina la organización horas a la sensibilización y capacitación con el tema que se aborda?			
¿Cumple la organización la normativa de accesibilidad universal para las personas con discapacidad (puede revisarse dicha normativa en el Capítulo 6 de esta guía: "Accesibilidad universal para personas con discapacidad"?)			
¿Realiza la organización actividades de team building?			
¿Existen Planes de Acogida en la organización para las nuevas incorporaciones?			
¿Existen en la organización planes de contratación y promoción diversas?			
¿Existen en la organización campañas de comunicación para hacer visibles la diversidad e inclusión?			
¿Se emplean en la organización imágenes diversas e inclusivas en informes o comunicaciones?			
Otras acciones que realice la organización para favorecer la integración de las personas con discapacidad que no estén incluidas en las anteriores:			



(R89) Rúbrica asociada.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias que permitan justificar la opción elegida.		
Elección	Opciones	Evidencias
	1. No existen en la organización protocolos para luchar contra la discriminación de ningún tipo.	
	2. Si existen en la organización protocolos para luchar contra alguno de los tipos de discriminación pero no se realiza seguimiento de las incidencias.	
	3. Si existen en la organización protocolos para luchar contra alguno de los tipos de discriminación y, además, se realiza seguimiento de las incidencias.	
	4. Si existen en la organización protocolos para luchar contra todo tipo de discriminación pero no se realiza seguimiento de las incidencias	
	5. Si existen en la organización protocolos para luchar contra todo tipo de discriminación y, además, se realiza seguimiento de las incidencias.	



(PL90) Plantilla asociada.

Incidentes de discriminación (GRI 406 - 01)		
Número total de incidentes de discriminación		
Cumplimente el motivo de incidente y seleccione en la columna derecha la opción que refleje las acciones llevadas a cabo en relación con cada incidente		
Número de incidente	Motivo del incidente	Acciones correctivas llevadas a cabo
1		El incidente ha sido revisado por la organización
		Planes de solución en ejecución
		Planes de solución han sido implementados y los resultados se han revisado mediante procesos de revisión de administración interna
		El incidente ya no está sujeto a la acción

(Incluir cuantos incidentes sean necesarios)



(CL91) Checklist asociado.

Señalar la opción que mejor refleja a opinión del experto la situación de la compañía y añadir evidencias en caso afirmativo			
	No	Sí	Evidencias en caso afirmativo
¿Se destinan horas en la organización al tema de la diversidad?			
¿Se destinan horas en la organización al desarrollo de un Plan de Diversidad?			
¿Se destinan horas en la organización a formación en temas de diversidad e inclusión?			
¿Se integran elementos de diversidad e inclusión en la formación de nuevas incorporaciones?			
¿Se incorporan elementos de valoración de diversidad e inclusión en la relación con proveedores?			
¿Existen planes para la contratación y la promoción diversas?			
¿Existen campañas de comunicación para hacer visibles la diversidad e inclusión?			
¿Se emplean imágenes diversas e inclusivas en informes o comunicaciones?			
¿Se asiste a eventos sobre diversidad e inclusión?			
<i>Otras acciones que realice la organización para gestionar la diversidad que no estén incluidas en las anteriores:</i>			



Anexo 2: Ayudas para realizar algunos de los cálculos

Ejemplo de cálculo de los indicadores basados en las respuestas de los empleados a encuestas.

Ejemplo práctico del cálculo de la valoración del ambiente físico de la organización.

Promedio empleados = 15.783

Total de respuestas a la última encuesta de clima = 15.568

Total empleados que puntuaron a la organización en el 20% superior en ambiente físico = 6.842

Es decir, de 15.783 empleados, 15.568 respondieron la última encuesta de clima. Además, 6.842 eligieron las opciones más altas (el 20% superior positivo de la escala) en las cuestiones relativas al ambiente físico (el mobiliario, la temperatura, la luminosidad, espacio, hacinamiento-privacidad y la seguridad física).

Cálculo.

Para cada ítem relacionado con el ambiente físico se calcula el porcentaje de empleados (respecto del total de respuestas) que opta por el 20% superior positivo de la escala de respuesta. Luego se calcula el promedio de esos porcentajes teniendo en cuenta todos los ítems.

Fórmula de cálculo: (Total empleados situados en el 20% superior de la escala en calidad del ambiente físico de trabajo)/(Total de respuestas) x 100 = $(6.842/15.568) \times 100 = 44\%$.

El 44% de los empleados valoran de manera positiva la calidad del ambiente físico de trabajo de la organización.



Ejemplo de cálculo del indicador de Frecuencia de accidentes de trabajo.

Ejemplo práctico del cálculo del Indicador de Frecuencia de accidentes de trabajo. (ID59)

Accidentes de trabajo = 30

Empleados = 300

Semanas trabajadas al año = 50

Horas trabajadas a la semana = 48

Absentismo = 8% = 57.600 horas

*En las horas trabajadas han de computarse las horas de trabajo (que son las que exponen al riesgo) no horas no trabajadas como las vacaciones.

Total de horas trabajadas por empleado = (Total de empleados) x (Semanas trabajadas) x (Horas trabajadas por semana) = 720.000

A continuación restamos las horas de absentismo.

Total de horas por empleado de exposición al riesgo = 720.000 – 57.600 = 662.400 horas

Índice de frecuencia de accidentes de trabajo = (Número de accidentes de trabajo)/(Número de horas trabajadas) x10⁶ = (30 x 1.000.000)/(662.400) = 45,28.

El índice de frecuencia de accidentes de trabajo en esta empresa sería de 46 accidentes por cada millón de horas trabajadas por los empleados.



Ejemplo de cálculo del indicador de Gravedad de accidentes de trabajo.

Ejemplo práctico del cálculo del Indicador de Gravedad de accidentes de trabajo. (ID62)

Accidentes de trabajo = 30

Empleados = 300

Semanas trabajadas al año = 50

Horas trabajadas a la semana = 48

Absentismo = 8% = 57.600 horas

Días perdidos producto de los 30 accidentes = 700

*En las horas trabajadas han de computarse las horas de trabajo (que son las que exponen al riesgo) no horas no trabajadas como las vacaciones.

* Se contabilizan las jornadas perdidas como la diferencia entre los días naturales (sin descontar festivos ni vacaciones en el cómputo) entre la fecha de alta y la de baja. Las jornadas perdidas son una representación de la gravedad del accidente ocurrido en el ejercicio o periodo de referencia.

Total de horas trabajadas por empleado = (Total de empleados) x (Semanas trabajadas) x (Horas trabajadas por semana) = 720.000

A continuación restamos las horas de absentismo.

Total de horas por empleado de exposición al riesgo = 720.000 – 57.600 = 662.400 horas

Índice de Gravedad de accidentes de trabajo = (Número de jornadas no trabajadas por empleados hombres por accidente de trabajo con baja x10³)/(Número total de horas efectivamente trabajadas por hombres) = (700 x 1.000)/(662.400) = 1,5.

El índice de Gravedad de accidentes de trabajo en esta empresa es de 1,5. Es decir, la compañía ha perdido 1,5 días, es decir, no ha trabajado 1,5 días por cada 1000 horas de trabajo.

*Deberá tener en cuenta que si ocurren muertes o incapacidades fruto de accidentes de trabajo, el índice cambiará. Tendrán que añadirse en ese caso diferentes cantidades de jornadas no trabajadas. Puede verificar dichas cantidades en la siguiente página web:

https://ceoeaaragon.es/prevencion/prevengo/gestion/2_3_3_accidentabilidad.htm



Instituto de Ingeniería del Conocimiento
C/ Francisco Tomás y Valiente, nº 11
EPS, Edificio B, 5ª planta
UAM Cantoblanco. 28049 Madrid
Tel.: (+34) 91 497 2323

