



PLAN DE IGUALDAD CEEPILSA

Madrid, 18 de Diciembre de 2009

CEEPILSA



CEOSA

“Modelo de Integración”

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN: P. INTEGRALES DE LIMPIEZA	5
2. ALCANCE	9
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
4. METODOLOGÍA	13
1. Análisis de Indicadores Cualitativos:.....	13
2. Análisis de Indicadores Cuantitativos:.....	13
3. Interpretación de los Indicadores cuantitativos y soporte informático NET:.....	14
4. Otros criterios Metodológicos.....	15
5. DIAGNÓSTICO	18
5.1 POLÍTICA Y CULTURA PILSA.....	20
5.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.....	27
5.3 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO.....	29
5.4 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	31
5.5 FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	34
5.6 POLÍTICA Y ESTRUCTURA SALARIAL.....	37
5.7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	39
5.8 COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL.....	41
5.9 CONDICIONES DE TRABAJO: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.....	43
5.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL/SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	46
6. PLAN DE IGUALDAD	50
6.1 RESULTADO DEL DIAGNOSTICO.....	51
6.2 OBJETIVOS.....	56
6.3 ACCIONES.....	58
6.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	77
6.5 VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN IGUALDAD.....	82
7. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO	82
7.1 ACOSO LABORAL.....	87
7.2 ACOSO SEXUAL.....	88
7.3 ACOSO POR RAZON DE SEXO.....	89
8. ANEXOS	95
8.1 DOCUMENTACIÓN CONSULTADA.....	95
8.2 RELACIÓN DE TABLAS Y GRAF. DATOS CUANTITATIVOS.....	97

INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN: PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA S.A

La ONCE es una Corporación sin ánimo de lucro con la misión de mejorar la vida de las personas ciegas y con discapacidad visual severa de toda España y así mismo por su carácter social y democrático también solidario con otras personas afectadas por discapacidades distintas a la ceguera. Siendo su misión fundamental ayudar a superar las limitaciones que se presentan en la vida diaria de personas con una discapacidad visual severa y eliminar progresivamente las barreras sociales, mentales y ambientales que puedan suponer desventajas o discriminaciones en sus libertades de opción, de consecución de logros, de bienestar o de desarrollo personal.

Corporación Empresarial ONCE (a partir de ahora CEOSA), es un grupo constituido por la ONCE, creada en 1993, para aglutinar sus actividades empresariales e impregnada por tanto del carácter social de la misma. CEOSA tiene el propósito de crear valor de forma sostenida a través del desarrollo de empresas rentables, capaces de contribuir a la integración laboral de ciegos/as y deficientes visuales y de colaborar en la creación de empleo para otros/as discapacitados/as de acuerdo con las políticas de solidaridad de la ONCE. Desde su creación ha ido desarrollando y consolidando todas las participaciones empresariales en una sola sociedad cabecera de grupo que se ha integrado físicamente en un Centro Corporativo. Desde este Centro Corporativo emanan todas las políticas y procedimientos que son aplicables a todas sus Empresa.

CEOSA se encuentra, a través de sus filiales, presente en muy diferentes sectores de actividad; inmobiliario, turístico, alimentario, asegurador, mobiliario urbano, servicio a empresas y en el sector socio-sanitario disponiendo a día de hoy de una plantilla total en el conjunto de sus empresas de 21.000 trabajadores/as.

Dentro de su actividad de servicios a Empresas, se encuentra el GRUPO ALENTIS, este ofrece en todo el ámbito nacional, servicios de Vigilancia, Sistemas de Seguridad, Limpieza y Medio Ambiente, Paisajismo y Jardinería, Mantenimiento de Edificios, Servicios Auxiliares, Trabajo Temporal, Central Receptora de Alarmas, Ingeniería y Formación contra Incendios y Conducción, para que sus clientes se olviden de todas aquellas áreas consideradas como no estratégicas de su actividad.

Uno de los valores fundamentales sobre los que se cimientan las bases de este gran grupo empresarial, es la igualdad de oportunidades en consonancia a la Organización a la que pertenece y que facilita la integración laboral de ciegos,

deficientes visuales y personas con otras discapacidades, conjugando así los objetivos de rentabilidad económica y social.

La plantilla del GRUPO ALENTIS es en el momento de elaboración de este documento de 16.113 trabajadores/as, de ellos, 1.449 son personas con discapacidad.

Dentro de este Grupo compartiendo sus objetivos de rentabilidad económica y social, se encuentra la Empresa **CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO PROYECTOS INTEGRALES DE LIMPIEZA S.A** (a partir de ahora **CEEPILSA**) esta, desarrolla su actividad en el sector de limpieza ofreciendo soluciones integrales de limpieza y medio ambiente en toda la geografía nacional, con una amplia gama de servicios de: limpieza comercial e industrial, limpieza viaria, gestión de residuos, jardinería, control de plagas y mantenimiento de edificios. Actualmente su plantilla a nivel nacional cuenta con 1.281 colaboradores /as.

El objetivo de la elaboración de este Documento es inicialmente la de realizar y presentar un Diagnostico conociendo así la situación exacta en la que se encuentra la empresa **CEEPILSA** en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estando este orientado, a identificar las áreas que necesiten ser modificadas y representando a su vez el paso inicial a la posteriormente elaboración del Plan Empresarial de Igualdad, cuyo objetivo final es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Así mismo, la elaboración del Diagnostico y posterior realización del Plan de Igualdad, incluidos ambos en el presente documento, responde al objeto fundamental de la **Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** que reside en la eliminación de la discriminación de la mujer en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural y mas concretamente dentro del ámbito de la **gestión empresarial**, haciendo de la igualdad un hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la empresa de nuestros colaboradores y colaboradoras; selección , formación , promoción, retribución y conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como se establece la Ley 3/2007, Capitulo III, en los siguientes artículos:

Art.45

“Las empresas de mas de 250 trabajadores/as, o cuando así se establezca en el Convenio Colectivo aplicable, deberán dirigir sus medidas de promoción de la igualdad a la elaboración de y aplicación de un plan de igualdad que tenga el contenido y alcance siguiente y que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Art. 46.1

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

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

Art. 46.2

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

ALCANCE

2. ALCANCE

En su conjunto el presente Documento integrado por el Diagnostico inicial y propio Plan de Igualdad, refleja la situación de **CEEPILSA** en materia de Igualdad a fecha 30 de Noviembre de 2009.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad establecido, una vez elaborado el Diagnostico inicial, será de aplicación en **CEEPILSA**, para toda la plantilla incluyendo a todos sus colaboradores y colaboradoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Empresa.

Su aplicación se extenderá asimismo a aquellos centros que puedan abrirse en un futuro, o que se incorporen a la gestión de la Empresa.

METODOLOGÍA

4. METODOLOGÍA

El desarrollo del diagnóstico se ha elaborado aplicando la siguiente metodología:

1. *Análisis de Indicadores Cualitativos:*

Estudio, y muestreo de documentación y variables cualitativas (manuales, políticas, procedimientos, expedientes de selección, descripción de puestos, etc.).

Así mismo, **CEEPILSA**, pertenece a CEOSA, desde donde emanan las políticas y procedimientos a nivel corporativo para todas las Empresas del Grupo, es por ello que dentro de este análisis se incluye toda la documentación generada desde CEOSA, que sea de aplicación para la Empresa (*Ver relación documentación ANEXOS punto 7.1*).

2. *Análisis de Indicadores Cuantitativos:*

Cálculo de ratios en relación a la representatividad de género y sobre los procesos de RH (altas, bajas, tipología de contratos, retribución, formación, promoción, absentismo, etc.).

En concreto se han analizado las siguientes áreas:

- Representatividad de Género
- Análisis de altas y bajas
- Análisis de Absentismos, Permisos y Excedencias.
- Análisis de Promociones
- Análisis de Formación
- Análisis de Condiciones Laborales
- Análisis Retributivo

3. Interpretación de los Indicadores Cuantitativos y soporte informático RHnet:

CEEPILSA dispone de herramientas informáticas (*Soporte informático RHnet*) creadas específicamente para la gestión de RH y dentro de estas de un módulo específico de Igualdad que le permite una interpretación de los datos o indicadores cuantitativos. Dichas herramienta se encuentra integrada dentro de las Políticas de CEOSA en materia de Igualdad siendo su objeto servir de instrumento para obtener el Diagnostico de carácter cuantitativo previo a la elaboración del Plan de Igualdad, atendiendo a lo dispuesto por la L.O. 3/2007 Capítulo III, Art.46.1, siendo su objetivo obtener una detallada interpretación de estos datos.

Esta herramienta o Modulo de Igualdad, dispone de 7 áreas de análisis o grupos de informes establecidos en el siguiente orden:

1. Representatividad de Género
2. Altas y Bajas
3. Excedencias, absentismos y permisos
4. Formación
5. Promociones
6. Condiciones de trabajo
7. Retribuciones

Todas las tablas donde se representan estos datos cuantitativos están clasificadas por género, porcentaje y distribución total.

Interpretación de los indicadores cuantitativos

- Las áreas de análisis que cuentan con datos cuantitativos incluyen Tablas de recogida de Datos Cuantitativos:

Ejemplo:

Distribución por Género	TOTAL	H	%	M	%
	1.281	592	46,21%	7.689	53,79%

El código de colores utilizados en el presente informe serán los siguientes:

Indicadores relativos a la MUJER se reflejaran en color AMARILLO	MUJER
Indicadores relativos al HOMBRE se reflejaran en color NARANJA	HOMBRE

4. Otros Criterios Metodológicos

Ámbito temporal

El análisis elaborado en el Diagnostico del presente documento y la posterior elaboración del Plan de Igualdad esta referido a datos de Plantilla Total a fecha 30 de Noviembre de 2009.

Categoría de los puestos

Los análisis de puestos relativos a las categorías profesionales se han llevado a cabo atendiendo a:

- Nivel Jerárquico Interno de valoración de puestos existente en la Organización

Esta clasificación en Niveles Jerárquicos responde a los siguientes criterios de clasificación:

Nivel 1: Operarios

Nivel 2: Administrativos

Nivel 3: Técnico Junior o Comercial Seguros Junior

Nivel 4: Técnico Senior o Comercial Senior

Nivel 5: Responsable Comercial o Sección (Técnico Experto 1)

Nivel 6: Jefe de Área (Técnico Experto 2)

Nivel 7: Gerente o Jefe de Departamento Central

Nivel 8: Directivo

Nivel 9: Alta Dirección

- Grupo Profesional o Categorías profesionales establecidas según los convenios de aplicación en **PILSA**.
- Clasificación por tipos de personal:
Estructura básica: personal de gestión no subrogable que presta servicio para todas las actividades.
Estructura de negocio: mandos intermedios y personal de administración subrogables.
Operativa: resto de personal.

CEEPILSA



CEOSA

“Eliminación de barreras mentales”

DIAGNOSTICO

5. DIAGNÓSTICO

El **OBJETIVO** de la elaboración de este **DIAGNOSTICO** es conocer la situación exacta en la que se encuentra la empresa **CEEPILSA** en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La elaboración del **DIAGNÓSTICO** tiene tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla de **CEEPILSA** y sus necesidades.
 2. La Política de RH de **CEEPILSA**.
- Servir de base para la elaboración del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de los RH en relación al compromiso con la Igualdad.

Los ámbitos de análisis incluidos en el Diagnóstico inicial atendiendo a las áreas que deben ser analizadas, todas ellas incluidas en la LO 3/2007, son los siguientes:

- Política y Cultura de **CEEPILSA**
- Responsabilidad Social Corporativa
- Representatividad de Género
- Selección y Contratación
- Formación y Promoción
- Política y estructural salarial
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Comunicación
- Condiciones de Trabajo: Riesgos Laborales y Salud Laboral
- Prevención del acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo

Para cada una de las áreas analizadas se establece un apartado donde se incluye:

- Legislación 3/2007 en relación al área establecida
- Objeto de análisis
- Diagnóstico
- Indicadores Cuantitativos (siempre que procedan atendiendo al área analizada).
- Conclusiones y situación en materia de Igualdad para **CEEPILSA**

5.1 POLÍTICA Y CULTURA PILSA

LEY 3/2007

- La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para poder hacer efectivo el principio de igualdad. **Exposición de motivos III**
- La Ley pretende promover medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. **Exposición de motivos III**
- Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. **Art. 46 punto 2 Capítulo III**

DATOS DE ANÁLISIS

- Examinar la existencia en **CEEPILSA** de una cultura de igualdad de oportunidades, de políticas o iniciativas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.
- Observar la existencia de acciones orientadas a obtener la sensibilización y la implicación del personal de **CEEPILSA**, a todos los niveles, con la igualdad de oportunidades.
- Conocer si se especifica el compromiso de la Empresa y de la representación sindical con la igualdad de oportunidades.

DIAGNOSTICO

CEEPILSA a partir de la publicación de la LO 3/2007 adquiere la voluntad por incorporar la Igualdad como un objetivo de su Política de RH aunque en este momento no se recogen de forma expresa el concepto de igualdad de género ni acciones específicas encaminadas a este propósito. En la actualidad se está trabajando y colaborando junto a CEOSA en la confección de diversas políticas que recogen o fomentan la igualdad de género y de oportunidades entre hombres y mujeres así como la no discriminación.

Además de dar cumplimiento a LO 3/2007 con la elaboración del Diagnóstico y Plan de Igualdad, como le corresponde al ser una empresa de más de 250 trabajadores/as, esta considera valorar de forma progresiva dentro de su objetivo por incorporar la Igualdad a su Política de RH, que este se convierta a su vez en un instrumento que le permita ampliar su RSC en consonancia a la Organización a la que pertenece y por tanto ir más allá de la propia obligación de elaborar su Diagnóstico y Plan de Igualdad, involucrándose por tanto en Políticas de Igualdad guiadas desde la Corporación Empresarial de la que es partícipe.

Es por ello que **CEEPILSA**, representada como Empresa perteneciente al Grupo Alentis, es miembro activo dentro de la **Comisión Corporativa para la Igualdad** creada por CEOSA y constituida en acta con fecha 06/05/2009, siendo la misión de la misma y objetivos generales, los que se trasladan a continuación

MISIÓN: Establecer las bases de actuación para, además de dar respuesta al cumplimiento de la legislación vigente en materia de Igualdad LO 3/2007, avanzar en la consecución y aceptación como cultura corporativa del principio de Igualdad con el compromiso explícito de reconocerlo como principio básico y transversal para todas las Empresas que integran CEOSA.

OBJETIVOS GENERALES:

- Introducir el principio de Igualdad como objetivo a lograr dentro de las políticas de las Empresas que constituyen nuestra Organización y en particular en las referidas a la gestión de Recursos Humanos.
- Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa incluyéndola dentro de la R.S.E.
- Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para promover y garantizar la Igualdad de Oportunidades para los hombres y mujeres de nuestra Organización.

Así mismo, **CEEPILSA** se identifica y compromete a nivel Corporativo y como entidad perteneciente al Grupo ONCE, con los principios éticos que se trasladan para la Organización a la que pertenece, a través de su Código Ético de Conducta para los Directivos y Mandos Intermedios.

Destacan, en este Código dos principios de acción básicos como son la **equidad**; entendiéndola esta como el trato igualitario en situaciones similares y la actuación de acuerdo al respeto y la igualdad de todas las personas **y el respeto**; identificándose este, como el trato a las personas de acuerdo a su dignidad como esencia de una Organización ética y el valor básico de toda relación personal y profesional, existiendo el compromiso a tratar a todas las personas de forma digna.

Del mismo modo **CEEPILSA** adquiere el compromiso desde un primer momento de hacer partícipe a los representantes de los/de los trabajadores/as considerando su colaboración como parte imprescindible para la integración de la igualdad en la gestión de la empresa a través de la sensibilización de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades y del trato en el entorno laboral, proponiendo cláusulas específicas en los convenios colectivos y propios, etc. Actualmente se ha establecido la creación de una **Comisión de Seguimiento de Igualdad** constituida de forma paritaria entre la empresa y representantes de los/de los trabajadores/as.

Su fin será la interpretación del contenido del Plan, evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La comisión se dotará de su propio reglamento de funcionamiento interno que deberá de ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

a) Composición

Su composición será paritaria y estará compuesta por cuatro miembros en representación de la empresa y cuatro en representación de los trabajadores, correspondiendo 2 a la central sindical UGT y 2 a CCOO. El nombramiento de los miembros, se realizará dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del Plan de Igualdad. Un vocal correspondiente a la representación de la empresa, realizará las funciones de secretario, encargándose de convocar a la comisión y de facilitar los medios adecuados para su funcionamiento.

b) Funciones

1º Interpretación del Plan.

2º Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

3º Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación. En estos casos, será preceptiva la intervención de la Comisión de seguimiento, antes de acudir a la jurisdicción competente.

4º Proponer medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos prefijados.

5º Conocimiento de la evolución de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

6º Identificar posibles acciones futuras.

7º Realizar un informe anual, donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha.

8º Asesoramiento en materia de igualdad a los órganos de representación de los trabajadores.

9º Capacidad de modificar el protocolo.

Para el cumplimiento de las funciones atribuidas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa facilitará a la misma la información necesaria para poder determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en cada una de las áreas de actuación.

c) Funciones

La Comisión durante el primer año de vigencia del Plan se reunirá, con carácter ordinario, 3 veces al año. En los años siguientes 2 veces al año. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias a petición por escrito de una de las partes, indicando los puntos a tratar en el orden del día. En ningún caso el tiempo transcurrido entre la solicitud de reunión y su realización excederá de treinta días.

El domicilio de la Comisión de Seguimiento se fija en la calle Comandante Azcárraga nº 5 C.P. 28016 Madrid.

Actualmente las Políticas de **CEEPILSA** no recogen de forma expresa la igualdad de género, pero si existe por parte de la Empresa un compromiso, que surge a su vez desde CEOSA, de establecer la participación y elaboración de diversas políticas específicas, como representa la propia creación de la **Comisión Corporativa para la Igualdad**, así como la

creación de documentos que recogen y fomentan de forma directa la no discriminación e igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Aunque estas se encuentran actualmente en su inicio o como borradores pendientes de aprobación y posterior traslado a la plantilla de trabajadores/as.

Estas Políticas de **CEEPILSA** son , además de la pertenencia a la **Comisión Corporativa de Igualdad** anteriormente descrita, las siguientes:

1. Guía de Buenas Practicas en materia de Igualdad:

Se trata de una política de carácter Corporativo en proceso de aprobación por **PILSA**, cuyo objetivo es garantizar la no discriminación e igualdad de trato para hombres y mujeres.

Incluye las siguientes reglas de buenas practicas relacionadas con la Igualdad:

- No discriminación
Todos los profesionales de CEOSA se comportarán de forma equitativa y evitarán acciones que puedan suponer un trato discriminatorio de la persona por su sexo o condición.
- Atención y trato adecuado de las personas
En relación al uso que los profesionales deben hacer uso del lenguaje, independientemente de su nivel jerárquico.
- Transparencia en las actuaciones
Tanto a nivel externo como interno
- Condiciones de trabajo
Se refiere al trato entre profesionales y al ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo.
- Proceso de selección y reclutamiento equitativos
CEOSA asegurará que las condiciones de acceso a la Empresa no generen discriminación alguna.
- Opciones igualitarias para el desarrollo de carrera
CEOSA asegurara acceso igualitario a la formación y promoción sin que exista discriminación alguna.
- Prevención del acoso laboral, sexual o por razón de sexo en el trabajo
Con el fin de canalizar este tipo de situaciones y sensibilizando a los empleados.
- Conciliación y protección de los derechos de la maternidad
Con el fin de flexibilizar los permisos de la madre en el periodo de lactancia y difundiendo entre sus empleados el reparto equitativo de las responsabilidades familiares.
- Garantía de seguridad y salud laboral
Con el fin de proteger a aquellos trabajadores más sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo.

- Responsabilidad personal
- Compromiso con la organización
En la actividad diaria de la Empresa nunca podrán aparecer medidas o actuaciones que vayan en contra del objetivo social de la Empresa

2. Decálogo de Buenas prácticas

Al igual que en el anterior caso este documento se encuentra en proceso de aprobación por **CEEPILSA**.

Este documento incluye 10 máximas relacionadas con la Igualdad y aspectos recogidos en la Ley 3/2007. Entre ellas incide en el uso de un lenguaje adecuado, respeto en el trato a compañeros y compañeras, actuación a seguir ante situaciones de acoso, corresponsabilidad de las tareas domésticas, trato igualitario y justo entre hombres y mujeres, imagen externa positiva de la organización y el traslado a nivel interno acerca de la política de Igualdad de trato y no discriminación.

3. Guía de Lenguaje no sexista

Igualmente que en los casos anteriores este documento se encuentra en proceso de aprobación por **CEEPILSA**.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA PILSA

Hasta este momento y por parte de **CEEPILSA** se ha comenzado a considerar la Igualdad como un objetivo dentro de sus Políticas de RH. Participa de forma activa en su implementación como miembro de la Comisión Corporativa para la Igualdad, así como en el diseño y aprobación de manuales que constituirán una vez implantados la declaración de valores en materia de igualdad para la Empresa. La Dirección de **CEEPILSA** debe establecer de forma escrita su compromiso con la Igualdad y su traslado a toda la plantilla.

Se deberá valorar y contemplar la necesidad de una formación específica para aquellos/as trabajadores/as, incluidos sus representantes, implicados en el proceso de implantación de la Igualdad, así como de aquellos que se incorporen a la Empresa, recibiendo estos últimos el conocimiento del compromiso y contenido de estas políticas.

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

Así mismo se deberá tener en cuenta formalizar la constitución de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

5.2 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

LEY 3/2007

- A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la siguiente Ley. **Art. 35**
- Las Empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la Empresa o en su entorno social. **Art. 73**
- Las Empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad. **Art. 74**

DATOS DE ANÁLISIS

- Examinar si se reconoce la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como parte de la responsabilidad social corporativa.

DIAGNOSTICO

CEEPILSA, y **CEOSA**, Corporación a la que pertenece, responden frente a una tradicional orientación de renta fija, a una gestión empresarial donde se conjugan a la vez criterios de rentabilidad económica y social.

Esta rentabilidad social supone incluir dentro de sus objetivos estratégicos la incorporación de personas con discapacidad.

Además **CEEPILSA** y **CEOSA** contemplan como uno de sus valores empresariales dentro de lo que constituye su RSC, además de la **Rentabilidad social** valorada anteriormente, la **Eliminación de barreras mentales** respecto de la capacidad de las personas ciegas y

discapacitadas.

Del mismo modo y dentro de las Competencias Estratégicas consideradas para la compañía como claves en la forma ser y hacer requerida para cada una de los/las trabajadores/as que compone su plantilla, identifica como clave la competencia: **Rentabilidad social/ética profesional e integración laboral** definiéndola como la promoción de la integración laboral de afiliados y personas con otras discapacidades atendiendo a criterios de rentabilidad económica y competencia profesional.

En el ámbito de proyectos institucionales **CEEPILSA** participa, como Empresa perteneciente a CEOSA, dentro del Plan 16.000/32.000. Acuerdo firmado entre ONCE y Gobierno por el que se establece el compromiso a la creación de 16.000 puestos de trabajo y a la realización de 32.000 acciones formativas en el periodo comprendido entre el 2004 y el 2011 de forma específica para personas con discapacidad.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA PILSA

Actualmente **CEEPILSA** debe reconocer, mediante su compromiso, su RSE en relación a aspectos específicos para la Igualdad.

5.3 REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas por la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. **Art.3**
- A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. **Disposición adicional primera**

DATOS DE ANÁLISIS

- Examinar si las mujeres están proporcionalmente representadas en **CEEPILSA** en sus diferentes tipos de personal: estructura básica, estructura de negocio y personal operativo.

DIAGNOSTICO

1.Distribución por Género	TOTAL	H	%	M	%
	1.281	592	46,21%	689	53,79%

La Distribución por Género en **CEEPILSA** se inclina de forma superior a favor de las mujeres con un porcentaje de representatividad del 53,79% para las mujeres frente a un 46,21% para los hombres. La realidad sectorial, en que **CEEPILSA** desarrolla su actividad, viene marcada por un gran desequilibrio de género siendo estos datos extrapolables a cualquier empresa de la actividad. Circunstancia que responde a que este sector se encuentra dentro de los grupos principales de ocupaciones feminizadas.

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

2. Distribución de Género por Tipo de Personal	TOTAL	%	H	%	M	%
Estructura básica	13	1,01 %	4	30,77%	9	69,23%
Estructura de negocio	53	4,14 %	27	50,94%	26	49,06%
Operativo	1.215	94,85%	561	46,17%	654	53,83%
TOTAL	1.281	100,00%	592	46,21%	689	53,79%

La distribución de género en **CEEPILSA** se inclina a favor de las mujeres, no existiendo por tanto, una situación de equilibrio en relación a la representatividad de género concretándose específicamente esta situación dentro del personal operativo no obstante estos datos cuantitativos enmascaran una realidad y es que no existe un equilibrio para ambos géneros en puesto de mandos intermedios o categorías profesionales de especialización y por tanto su espacio profesional se circunscribe a trabajos de menor cualificación o responsabilidad en relación a los hombres, constituyendo por tanto esta circunstancia una situación desfavorecedora para las mismas aun siendo el género mayor representado.

Por el contrario, las mujeres están proporcionalmente representadas en los órganos directivos. Así en el Comité de Dirección del Grupo Alentis que constituye el órgano directivo del grupo, de 7 representantes 3 son mujeres.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA PILSA

Aún siendo la representatividad por género en la Empresa muy superior para las mujeres no existe una representatividad equilibrada por géneros en relación a puestos de mandos intermedios o categorías profesionales de especialización.

5.4 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el **acceso al empleo**, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. **Art.5**
- De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. **Art.43**

DATOS DE ANÁLISIS

- Analizar en general los procesos principales de la gestión de recursos humanos valorando la existencia o no de prácticas discriminatorias, valorando si mujeres y hombres tienen el mismo acceso al empleo, así como a todos los puestos y niveles.
- Comprobar si se produce la contratación de mujeres en igualdad de condiciones que los hombres.
- Observar si se utiliza un lenguaje sexista en la clasificación profesional de los puestos.

DIAGNOSTICO

En función de la información analizada en cuanto a Manuales, Procedimientos, instrucciones, herramientas en soporte informático utilizadas etc., no se han detectado prácticas o criterios discriminatorios para los Procesos y en general para las Políticas de RH de **CEEPILSA**.

Así mismo las **Políticas de RH**, incluidas en el Manual de Procedimiento Corporativo del Área de Organización y RH no se recoge ningún indicio de discriminación si bien no se establece planificación alguna para revisar el posible desequilibrio en la representatividad de género de existir este.

No obstante y en concreto dentro de la Guía de Buenas Practicas (En proceso de borrador y pendiente de validar) se deja constar que se asegurara para la Organización, que las condiciones de acceso al empleo (incluyendo los criterios de selección) no generaran discriminaciones de ningún tipo.

Proceso de Reclutamiento, Selección e Incorporación de nuevos candidatos/as

Analizada la documentación relacionada con el proceso de reclutamiento y selección, entrevistas mantenidas con los Responsables así como estudio de los expedientes de selección, es posible afirmar que los procedimientos seguidos dentro de este proceso son de carácter neutro, siendo cubiertos los puestos vacantes de acuerdo a criterios de profesionalidad de los/las candidatos/as y en ningún caso en función del género para ninguno de los puestos de trabajo que constituyen esta Organización.

En el momento en que se produce una vacante y atendiendo a la Política de **CEEPILSA** y Corporativa así como a la propia misión, valores y objetivos de la Organización, existe prioridad para que esta sea ocupada inicialmente por una persona afiliada, personas con discapacidad visual y posteriormente, de no surgir candidatos/as afiliados/as interesados/as o que cumplan el perfil del puesto solicitado, por una persona discapacitada entendiendo este grupo como personas con discapacidad diferente a la visual.

Este procedimiento se aplica sistemáticamente en el caso de puestos pertenecientes a estructura básica y de negocio. En el caso del personal operativo, por las circunstancias de mercado y subrogación de servicios, actualmente no hay un procedimiento único.

En relación al lenguaje tanto en el análisis y descripción de los puestos de trabajo que constituyen la Organización (APT) como en las ofertas

analizadas no se detecta un lenguaje discriminatorio.

3. Distribución de Género por Tipos de Contrato Indefinidos / Temporales	TOTAL	%	H	%	M	%
Indefinido	849	66,28%	412	48,53%	437	51,47%
Temporal	432	33,72%	180	41,67%	252	58,33%
TOTAL	1.281	100,00%	592	46,21%	689	53,79%

4. Distribución por género de altas último año	TOTAL	H	%	M	%
2009	795	362	45,53%	433	54,47%

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA PILSA

No se han detectado para esta área de análisis atendiendo a la documentación valorada ninguna práctica o criterio discriminatorio, considerándose las Políticas, Procedimientos y Manuales analizados de carácter neutro.

El acceso de las mujeres a **CEEPILSA** es considerablemente muy superior en relación a la de los hombres. La causa principal que ha motivado el desequilibrio de género responde a las características históricas del sector mayoritariamente representado por mujeres.

Se deberá tener en cuenta homogeneizar la denominación de puestos de forma que esta se adecue a un lenguaje no sexista, circunstancia esta que del mismo modo los propios convenios deberán de tener contemplado.

5.5 FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, **en la formación profesional, en la promoción profesional**, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. **Art.5**
- Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo. **Art.42 punto 1**

DATOS DE ANÁLISIS

- Observar si se fomenta la formación de los empleados de forma igualitaria.
- Comprobar si existe un principio de igualdad para las promociones de empleados en **CEEPILSA**.

DIAGNOSTICO

Existe un formato de solicitud de formación que es cumplimentada por los trabajadores/as de estructura básica y de negocio de forma que trasladan las acciones de formación en las que están interesados. La empresa realiza su valoración atendiendo a los puestos y necesidades estratégicas,

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

procediendo o no a su aceptación.

En relación al personal de operativa el acceso a la formación se realiza en base a un catalogo formativo que se hace llegar con periodicidad anual en aquellos centros donde hay formación. El trabajador/a opta o no a la acción formativa que mas le interesa y lo comunica a la empresa.

Podemos concluir que en el personal de operativa se han formado a más mujeres que hombres. De la cantidad formada el 62,86% ha correspondido a hombres y el 37,14% a mujeres. Es un desequilibrio teórico, pues la mujer en este segmento de operativa representa el 85% y los hombres el 15%.

Por niveles la distribución de la formación ha sido:

5.- % Distribución de asistentes por Género y Nivel Jerárquico interno	TOTAL			Nivel 1			Nivel 2		
	TOTAL	%H	%M	TOTAL	%H	%M	TOTAL	%H	%M
2009	140	53,57%	46,43%	35	62,86%	37,14%	40	35%	65%
%Niveles	100 %			25%			28,57%		

% Distribución de asistentes por Género y Nivel Jerárquico interno	Nivel 3			Nivel 4			Nivel 5		
	TOTAL	%H	%M	TOTAL	%H	%M	TOTAL	%H	%M
2009	9	0,00%	100%	39	64,10%	35,90%	14	78,57%	21,43%
%Niveles	6,43%			27,86%			10%		

% Distribución de asistentes por Género y Nivel Jerárquico interno	Nivel 6			Nivel 7			Nivel 8		
	TOTAL	%H	%M	TOTAL	%H	%M	TOTAL	%H	%M
2009	2	100%	0%	0	0%	0%	1	100%	0,00%
%Niveles	1,43%			0%			0,71%		

En relación al Desarrollo se cuenta con un sistema de valoración de puestos neutro y no discriminatorio estableciendo las tareas y funciones de cada puesto en relación únicamente a factores objetivos atendiendo al perfil profesional requerido para el mismo. La descripción de cada puesto que constituye la Organización en consecuencia a su estrategia y objetivos Empresariales se realiza mediante un formulario denominado APT (Análisis y descripción del Puesto de Trabajo) donde aparecen factores objetivos

únicamente referidos a los requisitos necesarios para desempeñar el puesto.

En mandos intermedios especialmente en las categorías de supervisores y jefes de servicio el género mayor representado se corresponde con los hombres si bien existe una tendencia creciente a ser ocupadas por mujeres.

6.- Distribución de asistentes por género y tipo de personal	Estructura básica				
	TOTAL	H	%	M	%
2009	15	2	13,33%	13	86,67%
%Tipo Personal	10,71%				

Distribución de asistentes por género y tipo de personal	Estructura de negocio				
	TOTAL	H	%	M	%
2009	90	51	56,67%	39	43,33%
%Tipo Personal	64,29%				

Distribución de asistentes por género y tipo de personal	Operativo				
	TOTAL	H	%	M	%
2009	35	22	62,86%	13	37,14%
%Tipo Personal	25%				

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA PILSA

La Organización aplica prácticas de formación y desarrollo de forma igualitaria. En el caso de la formación, en los niveles intermedios (4, 5 y 6) se produce un desequilibrio a favor de los hombres por su mayor representatividad en este nivel.

En cuanto a la Promoción se deben valorar procedimientos estableciéndose un sistema promoción interna abierto a toda la plantilla, incluido personal de operativa.

5.6 POLÍTICA Y ESTRUCTURA SALARIAL

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las **condiciones de trabajo, incluidas las retributivas** y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. **Art.5**
- La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económicas, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las **diferencias retributivas**, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino entonos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. **Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos Art. 14 punto 2**

DATOS DE ANÁLISIS

- Estudiar si existe un principio de igualdad retributiva en **CEEPILSA** a través de sus políticas implantadas en materia de retribución fija y/o retribución variable.

DIAGNOSTICO

No existe una política retributiva explicita fuera de la marcada en los convenios colectivos de aplicación en **CEEPILSA**.
De los resultados obtenidos en la fase de análisis se constata que en el personal de operativa no existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres pues la estructura salarial se ajusta a los diferentes convenios colectivos de aplicación.

No obstante, si se observa que hay un mayor número de mujeres en los tramos salariales inferiores debido a que estas mayoritariamente realizan jornadas parciales.

7.Distribución de Género por Tipos de Jornada completa / parcial	TOTAL	%	H	%	M	%
Completa	645	50,35%	450	69,77%	195	30,23%
Parcial	636	49,65%	142	22,33%	494	77,67%
TOTAL	1.281	100,00%	592	46,21%	689	53,79%

En el personal de dirección no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA PILSA

En el personal que se rige por convenio colectivo no existe desigualdad en la retribución.

En el personal que no se rige por convenio colectivo no existe una política retributiva establecida.

5.7 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

LEY 3/2007

- Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda norma que encuentran aquí su concreción más significativa. **Exposición de motivos III**
- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los colaboradores y colaboradoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. **Art. 44 punto 1**

DATOS DE ANÁLISIS

- Examinar la existencia de medidas que ayuden a los empleados de **CEEPILSA** a compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar.

DIAGNOSTICO

Para todos los trabajadores, las condiciones de trabajo, permisos y medidas que se adoptan para conciliar la vida familiar, laboral y la personal son las que viene reflejadas en los diferentes convenios colectivos de aplicación: permiso de maternidad, paternidad, permiso de asistencia a consulta médica, días libres por enfermedad u hospitalización de un familiar, cambio de domicilio, etc.

En el caso de personal de estructura básica y de negocio se dan además una serie de medidas adicionales tales como: jornada intensiva en verano, Navidad y Semana Santa, jornada intensiva los viernes...

**CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA
EMPRESA**

Se realizan medidas de conciliación adicionales a las de convenio en el personal de estructura básica y de negocio. En el caso de personal operativo no existen actualmente.

En ambos casos se debería estudiada su mejora.

5.8 COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL

LEY 3/2007

- La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y comunicación institucional. *Art. 41*
- Para la concesión de este distintivo se tendrá en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa. *Art. 52 punto 4*

DATOS DE ANÁLISIS

- Comprobar el uso de un lenguaje e imagen adecuada por **CEEPILSA** en clave de igualdad tanto en sus comunicaciones internas como externas.

DIAGNOSTICO

En relación a las comunicaciones tanto de carácter externo como interno se ha detectado el uso de un lenguaje dentro de un uso normal y aceptado, donde el masculino se utiliza como termino no marcado y que no excluye al femenino.

No obstante existen actualmente, como borrador, pendientes de aprobación por parte de **CEEPILSA** y como resultado de las Políticas de Igualdad emanadas desde CEOSA, documentos como:

- la **Guía de Buenas Practicas** donde se recoge el compromiso de la utilización de un lenguaje que no de cabida a la discriminación en ninguno de los documentos que estén relacionados con Proceso de Selección

- la **Guía del uso de un lenguaje no sexista** donde se establecen unas sencillas reglas en materia de lenguaje para ser utilizado tanto en el lenguaje como en las comunicaciones internas o externas de forma que se haga un uso correcto del lenguaje, en términos de igualdad.

Aunque las normas de lenguaje no sexista publicadas por diversos organismos no son actualmente de obligado cumplimiento al no haber sido recogidas por la RAE, proponiendo esta, únicamente el desdoblamiento de género en los casos en que su ausencia pudiera ser interpretada como discriminatoria, **CEEPILSA** conjuntamente con su Corporación recoge los aspectos más importantes y relevantes a tener en cuenta por sus trabajadores/as en sus comunicaciones tanto internas como de cara al exterior, valorando por tanto el lenguaje como una fuente más de igualdad.

La Web de CEOSA

La página Web de CEOSA, no contiene un lenguaje sexista o discriminatorio en su contenido. Respecto al número de imágenes de hombres y mujeres que se incluyen son reducidos prevaleciendo generalmente la imagen de marca, logotipos, de sus Empresas, por lo tanto no se aprecia ningún tipo de discriminación. En aquellas imágenes donde aparecen grupos de personas ambos géneros quedan representados y en general y en relación a sus Empresas en estas aparecen en unas ocasiones la imagen de hombres y en otras la de mujeres.

Así mismo en cuanto a su contenido hace mención expresa y continua a su objetivo social de compromiso para lograr la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

La Web de PILSA Y GRUPO ALENTIS

La página Web del Grupo Alentis muestra una composición neutra si bien en el caso de PILSA predominan imágenes masculinas.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA PILSA

Se deberá establecer por **CEEPILSA** y dentro de las Políticas de RH de CEOSA una unificación de criterios con el fin de un uso del lenguaje en términos de Igualdad: aprobación de documentos donde se considera la utilización de un lenguaje no sexista entendiendo este como una fuente más de Igualdad (pendiente) y difusión entre los/las trabajadores/as de estas reglas lingüísticas.

En cuanto a las imágenes existentes en la página Web se observa un predominio de figuras masculinas.

5.9 CONDICIONES DE TRABAJO: RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

LEY 3/2007

- El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizara, en los términos previstos en la **normativa aplicable**, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. *Art.5*
- La consideración, dentro de la protección, **promoción y mejora de la salud laboral**, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. *Art. 27 punto 3 apartado c*
- La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, expone en su disposición duodécima las siguientes **modificaciones relativas a la Ley P.R.L. 31/1995** (*párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del ART. 26*):

Quando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la **trabajadora embarazada** o del feto...esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos”

Lo dispuesto en el párrafo anterior ,también será de aplicación durante el **periodo de lactancia natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo...Podrá así mismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias prevista en el número tres de este artículo. *Disposición adicional duodécima (Modificación del párrafo primero del apartado 4).*

DATOS DE ANÁLISIS

- Observar si se valoran las posibles enfermedades de las colaboradoras y las condiciones que pueden requerir las mismas en situación de embarazo con riesgo.
- Examinar si existen medidas que permitan, a través de la aplicación de la Ley de P.R.L. 31/95 mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.
- Analizar si se garantiza la seguridad y salud de los/de las trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con su trabajo. Especialmente la protección de colaboradores más sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial (Ley de P.R.L. 31/95)
- Conocer si se considera, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Ley de Igualdad 3/2007)

DIAGNOSTICO

En relación a la **Prevención de Riesgos** Laborales el Grupo Alentis y en este caso **CEEPILSA** como Empresa perteneciente al Grupo tiene en cumplimiento con la Ley 31/1995 de P.R.L de 8 de Noviembre de un servicio de prevención Mancomunado asumiendo las especialidades de Seguridad en el trabajo, Ergonomía y Psicología e Higiene industrial así mismo dispone de un servicio de prevención ajeno para garantizar la Vigilancia de la salud de los/de las trabajadores/as a través de la Mutua FREMAP.

CEEPILSA dispone de su Plan de Prevención con el objeto de garantizar la seguridad y salud de todos sus trabajadores/as mostrando un interés particular en aquellos/as casos de trabajadores/as que por sus especiales circunstancias necesiten medidas específicas que garanticen su protección: mujeres en situación de embarazo o trabajadores/as discapacitados disponiendo de una herramienta que le permite de forma individualizada establecer la situación de riesgo para el/la trabajador/a y las medidas preventivas a aplicar en cada caso.

Así mismo **CEEPILSA** asume actualmente dentro de la gestión llevada a cabo en materia de prevención y en cumplimiento con la LO 3/2007 las relacionadas con protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA PILSA

CEEPILSA cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

5.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL/SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

LEY 3/2007

Las Empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los colaboradores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas practicas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. *Art. 48 punto 1*

DATOS DE ANÁLISIS

- Comprobar la existencia de algún Comité o Comisión responsable de actuar frente a las situaciones de acoso laboral/sexual o por razón de sexo y la existencia de algún protocolo de actuación y de comunicación para presentar denuncias de este tipo garantizando la protección a la victima así como su derecho a la intimidad y privacidad.
- Valorar si existen medios de sensibilización de la plantilla para evitar conductas de acoso laboral/sexual o por razón de sexo.

Estudiar si existen casos de acoso o de discriminación directa.

DIAGNOSTICO

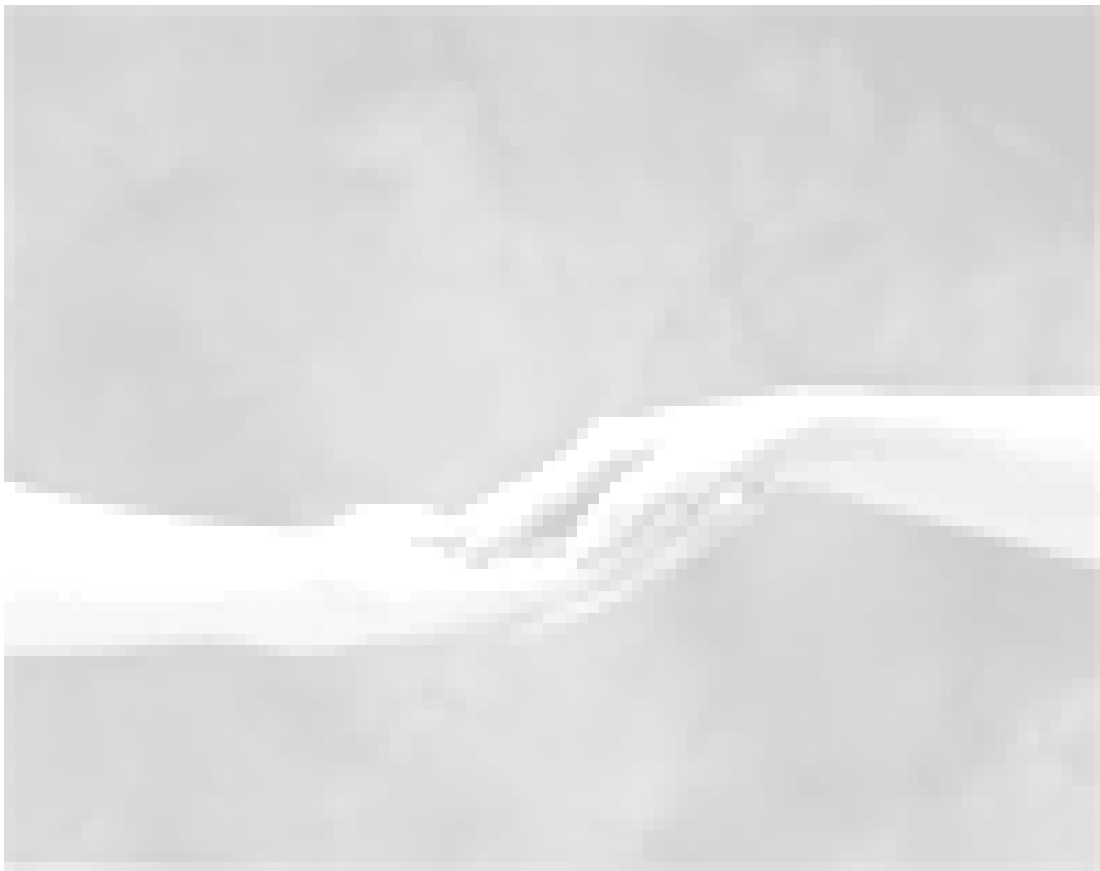
Actualmente **CEEPILSA** está en proceso de constitución de una Comisión responsable de actuar frente a situaciones de acoso laboral/sexual o por razón de sexo. Ha preparado un protocolo de actuación para la comunicación de denuncias de este tipo y garantizar por tanto la intimidad y privacidad de la victima.

Este protocolo entrará en vigor a la fecha de la firma de este Plan de Igualdad. No obstante, a día de hoy si se realiza un seguimiento de las situaciones de acoso que se producen en la empresa, abriendo expediente informativo, escuchando a las partes y determinando un resultado que, en caso de ser positivo, conllevara la aplicación de régimen disciplinario.

CONCLUSIONES Y SITUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD PARA
CEEPILSA

CEEPILSA deberá aplicar el Protocolo de Actuación establecido trasladando a su vez el procedimiento a seguir a sus trabajadores/as ante una circunstancia de este tipo, del mismo modo que se sensibiliza y enseña a la plantilla a identificar este tipo de situaciones.

PILSA



CEOSA

“Rentabilidad económica y social”



DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

PLAN DE IGUALDAD

6. PLAN DE IGUALDAD

El objetivo del PLAN EMPRESARIAL DE IGUALDAD es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y eliminar la discriminación por sexo.

La elaboración del Plan Empresarial de Igualdad tiene dos finalidades:

- Definir acciones correctoras de los desequilibrios detectados
- Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de **PILSA** se realicen de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

6.1 RESULTADO DEL DIAGNOSTICO

(Resumen de conclusiones)

A continuación se recogen de forma resumida las principales conclusiones contenidas en el diagnostico para cada una de las áreas analizadas a través del impreso:

- **Ficha Conclusiones del Diagnostico**

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES DIAGNOSTICO
Política y Cultura (EMPRESA)	<p>Hasta este momento y por parte de PILSA se ha comenzado a considerar la Igualdad como un objetivo dentro de sus Políticas de RH. Participa de forma activa en su implementación como miembro de la Comisión Corporativa para la Igualdad, así como en el diseño y aprobación de manuales que constituirán una vez implantados la declaración de valores en materia de igualdad para la Empresa. La Dirección de PILSA debe establecer de forma escrita su compromiso con la Igualdad y su traslado a toda la plantilla.</p> <p>Se deberá valorar y contemplar la necesidad de una formación específica para aquellos/as trabajadores/as, incluidos sus representantes, implicados en el proceso de implantación de la Igualdad, así como de aquellos que se incorporen a la Empresa, recibiendo estos últimos el conocimiento del compromiso y contenido de estas políticas.</p> <p>Así mismo se deberá tener en cuenta formalizar la constitución de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.</p>

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

Responsabilidad Social Corporativa	Actualmente PILSA debe reconocer, mediante su compromiso, su RSE en relación a aspectos específicos para la Igualdad.
Representatividad de genero	Aún siendo la representatividad por género en la Empresa muy superior para las mujeres no existe una representatividad equilibrada por géneros en relación a puestos de mandos intermedios o categorías profesionales de especialización.
Selección y Contratación	<p>No se han detectado para esta área de análisis atendiendo a la documentación valorada ninguna práctica o criterio discriminatorio, considerándose las Políticas, Procedimientos y Manuales analizados de carácter neutro.</p> <p>El acceso de las mujeres a PILSA es considerablemente muy superior en relación a la de los hombres. La causa principal que ha motivado el desequilibrio de género responde a las características históricas del sector mayoritariamente representado por mujeres.</p> <p>Se deberá tener en cuenta homogeneizar la denominación de puestos de forma que esta se adecue a un lenguaje no sexista, circunstancia esta que del mismo modo los propios convenios deberán de tener contemplado.</p>
Formación y Promoción	<p>La Organización aplica prácticas de formación y desarrollo de forma igualitaria. En el caso de la formación, en los niveles intermedios (4, 5 y 6) se produce un desequilibrio a favor de los hombres por su mayor representatividad en este nivel.</p> <p>En cuanto a la Promoción se deben valorar procedimientos estableciéndose un sistema promoción interna abierto a toda la plantilla, incluido personal de operativa.</p>
Política y estructura salarial	<p>En el personal que se rige por convenio colectivo no existe desigualdad en la retribución.</p> <p>En el personal que no se rige por convenio colectivo no existe una política retributiva establecida.</p>
Conciliación de la	Se realizan medidas de conciliación adicionales a las

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE




vida personal, laboral y familiar	de convenio en el personal de estructura básica y de negocio. En el caso de personal operativo no existen actualmente. En ambos casos se debería estudiar su mejora.
Comunicación e Imagen Empresarial	<p>Se deberá establecer por PILSA y dentro de las Políticas de RH de CEOSA una unificación de criterios con el fin de un uso del lenguaje en términos de Igualdad: aprobación de documentos donde se considera la utilización de un lenguaje no sexista entendiendo este como una fuente mas de Igualdad (pendiente) y difusión entre los/las trabajadores/as de estas reglas lingüísticas.</p> <p>En cuanto a las imágenes existentes en la página Web se observa un predominio de figuras masculinas.</p>
Condiciones de Trabajo P.R.L. y Salud Laboral	PILSA cumple en materia de prevención de riesgos todos aquellos aspectos contemplados dentro de la LO 3/2007 especialmente los referidos a mujeres embarazadas en situación de riesgo y las relacionadas con la protección, promoción y mejora de la salud laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
Prevención del acoso laboral/sexual y por razón de sexo	PILSA deberá aplicar el Protocolo de Actuación establecido trasladando a su vez el procedimiento a seguir a sus trabajadores/as ante una circunstancia de este tipo, del mismo modo que se sensibiliza y enseña a la plantilla a identificar este tipo de situaciones.

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

En base a las conclusiones obtenidas anteriormente para el Diagnostico y el grado de cumplimiento con la normativa legal vigente quedarán establecidos los objetivos del Plan de Igualdad y Acciones que deberán aplicarse.

- Para cada una de las áreas analizadas se refleja a continuación, de forma grafica, mediante una **Ficha Grafica Conclusiones Diagnostico** el grado de cumplimiento con la LO 3/2007

La ficha o tabla grafica resumen en relación a las conclusiones del Diagnostico y grado de cumplimiento con la legislación vigente, se ha elaborado atendiendo a los siguientes grados de cumplimiento establecidos a través de los siguientes códigos de color:

		
La Empresa cumple adecuadamente con los aspectos incluidos en la LO 3/2007	La Empresa debe mejorar en el cumplimiento de los aspectos incluidos en la LO 3/2007	La Empresa no cumple de forma adecuada con los aspectos incluidos en la LO 3/2007

- **Ficha Grafica Conclusiones Diagnostico y grado de cumplimientos LO 3/2007**

ÁREA DE ANÁLISIS	CONCLUSIONES		
	ADECUADO	DEBEMOS MEJORAR	NO ADECUADO
			
POLÍTICA Y CULTURA CEOSA			
RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA			
REPRESENTATIVIDAD DE GENERO			
SELECCIÓN-CONTRATACIÓN-			
FORMACIÓN-PROMOCIÓN			
POLÍTICA Y ESTRUCTURA SALARIAL			
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
COMUNICACIÓN E IMAGEN EMPRESARIAL			
CONDICIONES DE TRABAJO: PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD LABORAL			
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL/SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO			

6.2 OBJETIVOS

En relación a las conclusiones obtenidas en el Diagnostico para cada una de las áreas analizadas y grado de cumplimiento, se recogen los siguientes objetivos de forma que por un lado se de cumplimiento con la LO 3/2007 y por otro se valoren acciones para favorecer la igualdad de oportunidades en **PILSA**. Estos se establecerán únicamente para aquellas áreas donde sea considerada necesaria una intervención atendiendo a los resultados de diagnostico, igualmente podrá valorarse establecerse varios objetivos para una misma área.

- **Ficha objetivos Plan de Igualdad**

PLAN DE IGUALDAD	
OBJETIVO GENERAL	
Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
51 A	La Dirección establecerá documentalmente y comunicará a todos los trabajadores/as su compromiso de incorporar la igualdad dentro de sus políticas de recursos humanos
51 B	Formación específica para aquellos/as trabajadores/as implicados en el proceso de implantación de la Igualdad.
51 C	Formación para mandos intermedios con personal a su cargo.
51 D	Información y sensibilización para el resto de los trabajadores así como de aquellos que se incorporen a la Empresa en materia de igualdad.
51 E	Constitución de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
53 A	Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad y de especialización.
53 B	Establecer acciones como mecanismo de equilibrio de género en aquellas áreas en las que haya subrepresentación.
54 A	Utilizar un lenguaje neutro en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto internos como

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

	externos.
54 B	Eliminar el lenguaje sexista en la definición de los puestos de trabajo.
54 C	Favorecer en los procesos de selección y en igualdad de condiciones la contratación del género menor representado.
55 A	Tender a una representación equilibrada de mujeres y de hombres en la formación para grupos profesionales de especialistas, en la estructura básica y en estructura operativa.
55 B	Establecer que las promociones y los procesos de selección interno se rijan por criterios objetivos y ajustados a lo fijado en los convenios colectivos de aplicación.
56 A	Garantizar una estructura salarial transparente, de forma que sean conocidos todos los conceptos retributivos y las condiciones y requisitos para su percepción.
56 B	Detectar las causas por las que las mujeres disponen de jornadas con duración media inferior a las de los hombres y proponer en su caso las medidas correctoras.
57	Estudiar la mejora de las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral.
58	Revisar los documentos y páginas Web actuales existentes y establecer recomendaciones en un uso de un lenguaje no sexista.
510	Aplicar el Protocolo de Actuación y constituir la Comisión Anti-Acoso.

51(*) Código Número Objetivo: este código hace referencia al numero de área analizada en el Diagnostico del Plan de Igualdad atendiendo a la clasificación trasladada a continuación. En el caso de establecer varios objetivos para una misma área se incorporara a continuación de este código una letra en orden alfabético para cada una de los objetivos correspondientes a la misma área, tal y como aparece en la **Ficha objetivos Plan de Igualdad**, como ejemplo, para el área 51.

51	Política y Cultura
52	Responsabilidad Social
53	Representatividad de Género
54	Selección y contratación
55	Formación y Promoción
56	Política y Estructura Salarial
57	Conciliación de la vida personal , familiar y laboral
58	Comunicación
59	Condiciones de trabajo: Riesgos laborales y Salud Laboral
510	Prevención de acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo

6.3 ACCIONES

Una vez identificados los objetivos como resultado de los datos obtenidos en el Diagnostico se recogen las acciones a implantar con el fin de corregir las no adecuaciones en el cumplimiento de la LO 3/2007 o de mejorar la situación en materia de igualdad para PILSA.

Se distinguen dos tipos de acciones:

- Acciones de mejora (AM)

Estas acciones responden a las no adecuaciones detectadas en las áreas analizadas y por tanto deben ser aplicadas con el objeto de mejorar o cumplir con la establecido en la LO 3/2007.

Por su carácter deben ser establecidas y contempladas de forma obligatoria de acuerdo con los objetivos definidos para la consecución del Plan de Igualdad.

- Acciones para favorecer la Igualdad (AFI)

Estas acciones responden a nuestro compromiso con la igualdad como valor fundamental y por tanto implican acciones específicas con el fin de avanzar en materia de igualdad en **PILSA**.

Únicamente deben ser contempladas siempre y cuando el resultado del Diagnostico sea lo suficientemente favorecedor que nos permita avanzar en materia de igualdad.

Las acciones establecidas para el Plan se recogerán mediante el siguiente impreso que incluye tipo de acción, número de identificación y por ultimo objetivo/s a los que va dirigida la misma:

- **Ficha relación de Acciones Plan de Igualdad:**

RELACIÓN DE ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD			
AM	Nº 00	51 A	Por parte de la Dirección de la Empresa se realizara un comunicado de forma escrita donde se establecerá el reconocimiento de la igualdad como principio básico y su compromiso por integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Empresa, informando de ello a toda la plantilla de trabajadores/AS.
AM	Nº 01	51 B	Realizar un programa de formación específico para trabajadores/as en materia de Igualdad implicados en la implantación y seguimiento de los Planes de Igualdad.
AM	Nº 02	51 C	Realizar una acción formativa para todos los mandos intermedios cuyo contenido será la aplicación de la Ley de Igualdad 03/2007 en la Empresa PILSA
AM	Nº 03	53 A	Establecer que en las categorías en las cuales exista subrepresentación de género, en igualdad de condiciones, se de preferencia al género con menor representación. Esta acción se incluirá tanto en los procedimientos de Selección como de Promoción.
AM	Nº 04	53 B	En los cursos anuales previstos para categorías de mandos intermedios o categorías de especialización se realizara una reserva de plazas a favor del género menos representado.
AM	Nº 05	54 A	Sensibilizar e informar a todas las personas responsables involucradas en los procesos de selección de forma que el lenguaje en relación a la definición de puestos no sea sexista tanto sección de carácter interno como externo.
AM	Nº 06	54 B	Revisión y modificación del impreso de datos y formulación de solicitud en relación a la

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

			definición de puestos
AM	Nº 07	54 C	Incorporar dentro del proceso de Selección y Contratación de la Empresa aspectos de igualdad que concreten un acceso al empleo del género menor representado.
AM	Nº 08	55 B	En las promociones del personal, publicitar las mismas y dar cumplimiento a lo estipulado en los distintos convenios colectivos
AM	Nº 09	56 A	Realización de un análisis de la estructura salarial de los mandos intermedios, (Niveles jerárquicos internos 4, 5 y 6) con desglose de todos los conceptos retributivos así como de los requisitos para su percepción.
AM	Nº 10	56 B	Realizar un estudio que analice las causas por las que las mujeres disponen en su mayoría de jornadas con duración media inferior a la de los hombres y establecer medidas correctoras.
AM	Nº 11	57 A	Informar a todos los trabajadores de los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aprobadas por la Ley 3/2007.
AM	Nº 12	57 B	Establecer mediante un documento las medidas de conciliación existentes y valorar la posibilidad de mejora de las existentes o establecer nuevas medidas.
AM	Nº 13	59	Establecer un Plan de Comunicación para revisar los documentos y página Web de la Empresa a fin de contribuir al uso de un lenguaje no sexista.
AM	Nº 14	510 A	Puesta de funcionamiento del Protocolo para la Prevención y actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la Empresa
	Nº 15	510 B	Elaboración de un documento informativo que será remitido a todos los trabajadores/as con la finalidad de que sean conocedores del Protocolo en situaciones de acoso y así puedan saber, cuando una conducta puede ser constitutiva de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, de tal manera que puedan

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

			prevenir o denunciar en su caso.
--	--	--	----------------------------------

Para cada una de estas acciones queda determinado un plan de trabajo individualizado que se traslada a continuación y definido a través del siguiente impreso establecido para este fin:

• **Fichas individualizadas por acción**

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN	Acción de mejora		NÚMERO	00	
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Por parte de la Dirección de la Empresa se realizara un comunicado de forma escrita donde se establecerá el reconocimiento de la igualdad como principio básico y su compromiso por integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Empresa, informando de ello a toda la plantilla de trabajadores.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
51 A					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
POLÍTICA Y CULTURA					
RECURSOS PREVISTOS			Documento		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH		
FECHA INICIO	01/01/10		FECHA FIN	01/06/10	
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			A fecha fin		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Comisión de Seguimiento de Igualdad		
OBSERVACIONES					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros

A Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	01
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Realizar un programa de formación específico para trabajadores/as en materia de Igualdad implicados en la implantación y seguimiento de los Planes de Igualdad.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
51 B					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
POLÍTICA Y CULTURA					
RECURSOS PREVISTOS			ASPEL		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH Dpto. Selección y Formación.		
FECHA INICIO		01/01/10	FECHA FIN		31/04/10
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			A fecha fin		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Comisión de Seguimiento de Igualdad		
OBSERVACIONES					

(1) PRIORIDAD

- 1** Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2** Acción de implantación a medio plazo
- 3** Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	02
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Realizar una acción formativa para todos los mandos intermedios cuyo contenido será la aplicación de la Ley de Igualdad 03/2007 en la Empresa PILSA					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
51 C					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
POLÍTICA Y CULTURA					
RECURSOS PREVISTOS			ASPEL		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH Dpto. Selección y Formación		
FECHA INICIO		01/01/10	FECHA FIN		01/01/11
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			A fecha fin		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Comisión de Seguimiento de Igualdad		
OBSERVACIONES					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

B Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
M Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
A Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	03
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Establecer, que en las categorías en las cuales exista subrepresentación de género, en igualdad de condiciones, se de preferencia al género con menor representación. Esta acción se incluirá tanto en los procedimientos de Selección como de Promoción.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
53 A					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO					
RECURSOS PREVISTOS			No procede		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH Dpto. Selección y Formación		
FECHA INICIO		01/01/10	FECHA FIN		01/03/10
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			A fecha fin		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Comisión de Seguimiento de Igualdad		
OBSERVACIONES					

- (1) PRIORIDAD**
1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
2 Acción de implantación a medio plazo
3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

MFI Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo

MDI Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

C0 Coste 0

B Coste **Bajo** menos de 4.999 euros

M Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros

A Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	04
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
En los cursos anuales previstos para categorías de mandos intermedios o categorías de especialización se realizara una reserva de plazas a favor del género menos representado.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
53 B/55 A					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
REPRESENTATIVIDAD DE GÉNERO					
RECURSOS PREVISTOS					
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH Dpto. Selección y Formación		
FECHA INICIO		01/01/10	FECHA FIN		Vigencia Plan
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Comisión de Seguimiento de Igualdad		
OBSERVACIONES					

(1) PRIORIDAD

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	05
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Sensibilizar e informar a todas las personas responsables involucradas en los procesos de selección de forma que el lenguaje en relación a la definición de puestos no sea sexista tanto sección de carácter interno como externo.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
54 A					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
RECURSOS PREVISTOS			Documento		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH Dpto. Selección y Formación		
FECHA INICIO		01/01/10	FECHA FIN		01/03/10
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			A fecha fin		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Comisión de Seguimiento de Igualdad		
OBSERVACIONES					

--

(1) PRIORIDAD

- 1** Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2** Acción de implantación a medio plazo
- 3** Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN	Acción de mejora			NÚMERO	06
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Revisión y modificación del impreso de datos y formulación de solicitud en relación a la definición de puestos.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
54 B					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
RECURSOS PREVISTOS			Documento		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH Dpto. Selección y Formación		
FECHA INICIO		01/01/10	FECHA FIN		01/06/10
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			A fecha fin		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Comisión de Seguimiento de Igualdad		

**DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE**

OBSERVACIONES

(1) PRIORIDAD

- 1** Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2** Acción de implantación a medio plazo
- 3** Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN	Acción de mejora			NÚMERO	07
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Incorporar dentro del proceso de Selección y contratación de la Empresa aspectos de igualdad que concreten un acceso al empleo del género menor representado.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
54 C					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
RECURSOS PREVISTOS					
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH Dpto. Selección y Formación		
FECHA INICIO	01/01/10	FECHA FIN	01/06/10		

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN	A fecha fin
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN	Comisión de Seguimiento de Igualdad
OBSERVACIONES	

(1) PRIORIDAD

- 1** Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2** Acción de implantación a medio plazo
- 3** Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	08
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
En las promociones del personal, publicitar las mismas y dar cumplimiento a lo estipulado en los distintos convenios colectivos					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
55 B					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
FORMACIÓN Y PROMOCIÓN					
RECURSOS PREVISTOS			No procede		
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH		

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

		Dpto. Selección y Formación	
FECHA INICIO	01/01/10	FECHA FIN	01/01/11
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		A fecha fin	
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		Comisión de Seguimiento de Igualdad	
OBSERVACIONES			

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	09
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	M
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Realización de un análisis de la estructura salarial de los mandos intermedios, (Niveles jerárquicos internos 4, 5 y 6) con desglose de todos los conceptos retributivos así como de los requisitos para su percepción.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
56 A					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

POLÍTICA Y ESTRUCTURA SALARIAL			
RECURSOS PREVISTOS			
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Dirección de RH RR.LL.	
FECHA INICIO	01/01/10	FECHA FIN	01/06/11
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		Anual	
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		Comisión de Seguimiento de Igualdad	
OBSERVACIONES			

(1) PRIORIDAD

- 1** Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2** Acción de implantación a medio plazo
- 3** Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	10
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	M
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Realizar un estudio que analice las causas por las que las mujeres disponen en su mayoría de jornadas con duración media inferior a la de los hombres y establecer medidas correctoras, con el objetivo de ampliar sus jornadas.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

56 B			
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			
POLÍTICA Y ESTRUCTURA SALARIAL			
RECURSOS PREVISTOS			
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Dirección de RH RR.LL.	
FECHA INICIO	01/01/10	FECHA FIN	01/01/13
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		Anual	
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		Comisión de Seguimiento de Igualdad	
OBSERVACIONES			

(1) PRIORIDAD

- 1** Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2** Acción de implantación a medio plazo
- 3** Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	11
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Informar a todos los trabajadores de los derechos y las medidas de					

conciliación previstas por la legislación y aprobadas por la Ley 3/2007.			
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE			
57 A			
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE			
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
RECURSOS PREVISTOS			
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN		Dirección de RH RR.LL.	
FECHA INICIO	01/01/10	FECHA FIN	01/06/10
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		A fecha fin	
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN		Comisión de Seguimiento de Igualdad	
OBSERVACIONES			

(1) PRIORIDAD

- 1** Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2** Acción de implantación a medio plazo
- 3** Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD			
TIPO DE ACCIÓN	Acción de mejora	NÚMERO	12
	TIPO DE		

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

PRIORIDAD(1)	1	MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Establecer mediante un documento las medidas de conciliación existentes y valorar la posibilidad de mejora de las existentes o establecer nuevas medidas.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
57 A					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
RECURSOS PREVISTOS					
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH RR.LL.		
FECHA INICIO		01/01/10	FECHA FIN		01/09/11
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Anual		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Comisión de Seguimiento de Igualdad		
OBSERVACIONES					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD

DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	13
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Establecer un Plan de Comunicación para revisar los documentos y página Web de la Empresa a fin de contribuir al uso de un lenguaje no sexista.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
51 A/51 B					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
COMUNICACIÓN					
RECURSOS PREVISTOS					
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH Dpto. Marketing		
FECHA INICIO		01/01/10	FECHA FIN		01/01/11
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			A fin de fecha		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Comisión de Seguimiento de Igualdad		
OBSERVACIONES					

(1) PRIORIDAD

- 1** Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2** Acción de implantación a medio plazo
- 3** Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	14
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Puesta de funcionamiento del Protocolo para la Prevención y actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la Empresa					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
510 A					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL/SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO					
RECURSOS PREVISTOS					
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH RR.LL.		
FECHA INICIO		18/12/09	FECHA FIN		17/8/13
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			A fin de fecha		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Comisión de Seguimiento de Igualdad		
OBSERVACIONES					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
- B** Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
- M** Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
- A** Coste **Alto** más de 10.000 euros

ACCIÓN PLAN DE IGUALDAD					
TIPO DE ACCIÓN		Acción de mejora		NÚMERO	15
PRIORIDAD(1)	1	TIPO DE MEDIDA(2)	MFI	COSTE(3)	B
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN					
Elaboración de un documento informativo que será remitido a todos los trabajadores/as con la finalidad de que sean conocedores del Protocolo en situaciones de acoso y así puedan saber, cuando una conducta puede ser constitutiva de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, de tal manera que puedan prevenir o denunciar en su caso.					
OBJETIVO/S DEL PLAN AL/ A LOS QUE SE DIRIGE					
510 B					
ÁREA/S DE ANÁLISIS A LA QUE SE CORRESPONDE					
PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL/SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO					
RECURSOS PREVISTOS					
RESPONSABLE DE EJECUCIÓN			Dirección de RH RR.LL.		
FECHA INICIO		01/01/10	FECHA FIN		01/06/10
PERIODICIDAD PARA EL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			A fin de fecha		
RESPONSABLE DEL SEGUIMIENTO DE LA ACCIÓN			Comisión de Seguimiento de Igualdad		
OBSERVACIONES					

(1) PRIORIDAD

- 1 Acción que requiera implantación de carácter preferente
- 2 Acción de implantación a medio plazo
- 3 Acción de implantación a largo plazo

(2) TIPO DE MEDIDA

- MFI** Medida de Fácil Implantación por recursos y tiempo
- MDI** Medida de difícil Implantación por recursos y tiempo

(3) COSTE

- C0** Coste 0
B Coste **Bajo** menos de 4.999 euros
M Coste **Medio** entre 5.000 y 9.999 euros
A Coste **Alto** más de 10.000 euros

6.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Ley 3/2007 establece, en su artículo 46;

Los Planes de Igualdad fijaran los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados

El **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN** permite conocer el desarrollo de Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes Áreas de actuación tras su desarrollo e implementación.

Los objetivos del Seguimiento y Evaluación son:

- Conocer el grado de consecución de los objetivos descritos
- Identificar los recursos y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

Tanto para el Seguimiento como para la Evaluación existe el compromiso de continuidad por las partes que desde el inicio han sido participes en la elaboración del Diagnóstico, confección del Plan de Igualdad y han contribuido a su consecución e implementación, en este sentido se distinguen dentro de esta fase de seguimiento y evaluación, el nivel de responsabilidad para cada uno de ellos:

Comisión de Seguimiento de Igualdad y persona responsable del Plan	Colaborar en el desarrollo de medidas necesarias acordadas para el seguimiento y evaluación del Plan
Alta Dirección	Apoyar al Comité Permanente de Igualdad y persona responsable del Plan en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan
Representación Sindical	Apoyar al Comité Permanente de Igualdad en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan
Personas responsables de la ejecución del Plan	Proporcionar con la regularidad requerida la información solicitada tanto a la persona responsable del Plan como al Comité Permanente de Igualdad y a la comisión de seguimiento del Plan.

El seguimiento de las acciones establecidas y evaluación del Plan de Igualdad se concretarán mediante los impresos elaborados para este fin:

- **Ficha de Seguimiento individualizada por acción.**
- **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

Disponiendo para las acciones del Plan del impreso correspondiente de forma que este sea cumplimentado de forma individualizada para cada una de ellas, con el fin de realizar su correcto seguimiento.

- **Ficha de Seguimiento individualizada por acción**

FICHA DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD	
CÓDIGO ACCIÓN	TIPO ACCIÓN
DATOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	
PROCESO DE EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN	
FECHA REALIZACIÓN	
PERIODOS DE SEGUIMIENTO	
OBSERVACIONES	
CUMPLIMENTADA POR:	
RESPONSABLE PLAN	C. PERMANENTE IGUALDAD
FDO.	VºBº

- **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad**

FICHA DE EVALUACIÓN PLAN DE IGUALDAD	
FECHA REALIZACIÓN	
EVALUACIÓN SOBRE RESULTADOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los Objetivos 	
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de corrección alcanzados 	
EVALUACIÓN SOBRE PROCESOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas 	
<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades surgida en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos 	
<ul style="list-style-type: none"> • Medidas o modificaciones de las acciones 	
<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de modificaciones y circunstancias que las motivan 	

EVALUACIÓN SOBRE IMPACTO	
<ul style="list-style-type: none"> • Estado de la Empresa en relación a la igualdad tras la ejecución de Plan 	
<ul style="list-style-type: none"> • Cambios producidos en la cultura empresarial 	
<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres 	
OTRAS OBSERVACIONES	
CONCLUSIONES	

Las partes implicadas en el proceso de diagnóstico, elaboración e implementación del Plan de Igualdad así como en su seguimiento y evaluación establecerán propuestas de mejora en base a la evaluación realizada. Concretando así un Plan de Mejora, que permita:

- Identificar las causas que provocan las necesidades detectadas (AM)
- Establecer acciones de mejora o acciones para favorecer la igualdad (AFI)
- Establecimiento de prioridades de acción y calendario de actuación
- Sistema de seguimiento y control de las mismas



DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

6.5 VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN IGUALDAD

Este Plan de Igualdad entrará en vigor el día **18 de diciembre de 2009** y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámica y con carácter temporal estableciéndose su vigencia hasta el **17 de diciembre de 2013**.

La Ley 3/2007 establece, en la disposición final 5ª;

Una vez transcurridos **4 años** desde la entrada en vigor de la Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que en su caso, resulten pertinentes.

Se establece, para el presente Plan de Igualdad, como periodo previsto de revisión el estipulado por la normativa vigente, siempre y cuando no confluya con alguna otra normativa en relación al sector correspondiente, convenio de empresa u otra normativa que estableciera otros periodos diferentes y complementarios al anteriormente descrito.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN

CASO DE ACOSO

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El Código Ético de Conducta para los directivos y Mandos Intermedios de la empresa Pilsa, cuya entrada en vigor se produce el 1 de enero de 2005, nace como instrumento para fomentar entre todas las personas que la conforman, el respeto a la dignidad individual de la persona, la no discriminación, la equidad, la honestidad y el respeto mutuo, comprometiéndose a perseguir y sancionar aquellas conductas constitutivas de trato discriminatorio, prepotente e irrespetuoso que puedan producirse entre jefes y colaboradores o entre trabajadores.

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, constituye un instrumento para seguir desarrollando en la empresa Pilsa políticas de igualdad entre hombres y mujeres y para fijar condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando a la vez procedimientos específicos para su prevención y fijando los cauces para canalizar las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Es voluntad de las partes establecer los mecanismos necesarios para garantizar que no se produzca acoso, sea de la naturaleza que sea, y garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Por consiguiente, el Protocolo de Prevención y Actuación en caso de Acoso pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de políticas que establezcan un entorno laboral libre de acoso en los que impere el **RESPECTO**, considerando como un instrumento vivo y por tanto sujeto a las modificaciones que las partes consideren necesarias, con el fin de hacerlo cada vez más efectivo.

Que dadas las características propias del sector y la trascendencia, tanto personal como social que conlleva la imputación de una conducta de acoso, es preciso fijar con claridad y precisión el ámbito personal y la definición de los tres supuestos de acoso de tal manera que los trabajadores y trabajadoras sean conocedores de cuando una conducta de un superior o un igual es susceptible de ser considerada acoso y en su caso denunciabile.

El acoso contamina el entorno laboral, teniendo un efecto negativo importante sobre la salud, la confianza, la moral y el rendimiento en las personas que lo padecen siendo un obstáculo para la adecuada integración en el trabajo. Por

ello, es voluntad de la partes colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta que sea constitutiva de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los/as trabajadores/as y así los directivos y todos los que tengan trabajadores a su cargo, incluidos jefes de servicio, supervisores, encargados etc. tienen la tarea particular de velar para que no se produzca ningún tipo de acoso en los sectores bajo su responsabilidad. En caso de producirse están obligados a su denuncia.

Dentro de una política preventiva respecto al acoso, la empresa PILSA se compromete a comunicar a todos los trabajadores de la compañía el presente protocolo con el fin de que los trabajadores/as sean conocedores del mismo y de que es un instrumento para prevenir y en su caso erradicar cualquier situación de acoso.

Para llevarlo a cabo se comprometen a implicar a todos los trabajadores/as para velar por mantener un entorno laboral libre de acoso, obligándose a poner en práctica la política contra el acoso y a comunicar al dirección de Recursos Humanos aquellas conductas susceptibles de ser consideradas como acoso.

TIPOS DE ACOSO EN EL TRABAJO: en el ámbito laboral, podemos encontrarnos con tres tipos de acoso motivados por conductas que atentan contra la dignidad, el honor, la intimidad, la integridad física y moral y la discriminación de las personas:

7.1.- Acoso Laboral o Mobbing: es aquella conducta que se da en las empresas desde una posición de superioridad, y que de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga ejercer sobre el trabajador/a una presión psicológica extrema, con el objetivo de someterla emocional y psicológicamente, persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo.

Las estrategias y las modalidades utilizadas para someter a la víctima a acoso laboral o mobbing son muy variadas y a veces se combinan unas con otras. Una de las principales características es la falta de respeto y consideración a la dignidad del trabajador/a.

Esto sucede cuando se dan conductas que de modo reiterado y continuado en el tiempo supongan entre otras:

- Exclusión del trabajador de las relaciones con sus compañeros. Entre las que pueden incluirse actitudes como: ignorar la presencia de un trabajador/a, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto de manera verbal como por escrito, actuaciones que tienden a evitar que el trabajador/a tenga posibilidad de mantener contactos sociales, así como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibirle hablar con ellos.
- Sobrecargar selectivamente al trabajador/a asignándole objetivos o trabajos con plazos u objetivos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir así como denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de

formación o degradación intencionada en las condiciones del puesto de trabajo.

- Gritar o insultar al trabajador/a cuando esté a solas o en presencia de otras personas, actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir que el trabajador/a mantenga su reputación personal o laboral, ridiculizar o calumniar, hablar mal a sus espaldas, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante o por razón de su adscripción ideológica, política o sindical.
- Amenazar de manera reiterada al trabajador/a con el objetivo de coaccionarla.
- La falta de asignación de tareas o encargo de realizar trabajos absurdos o por debajo de su capacidad profesional o competencias.
- La humillación, desprecio o la minusvaloración del trabajador/a en público o en privado.
- Cambiarle constantemente las tareas que se le encomiendan, darle órdenes contradictorias o incluso negarle el trabajo con el objetivo de buscar su salida de la empresa.

7.2.- Acoso Sexual: es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo creando un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto del mismo.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo. Corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que resulta ofensivo.

Si bien un único incidente de acoso, puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave, la atención sexual se convierte en acoso sexual, si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva.

Lo que diferencia al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.

Dentro del acoso sexual en el trabajo, se engloban las conductas de superiores, iguales y de terceros: clientes o proveedores.

Son conductas susceptibles de ser consideradas como acoso sexual entre otras:

- Cuando un derecho o de una expectativa de derecho se condicione a la aceptación de un favor de naturaleza sexual: **chantaje sexual.**
- Cuando se produzcan conductas físicas de naturaleza sexual no deseadas: tocamientos, palmaditas, roces etc.
- Cuando se produzcan conductas verbales de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, flirteos ofensivos comentarios, insinuantes etc.
- Cuando se produzcan conductas no verbales de naturaleza sexual: exhibiciones de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos o cualquier otra conducta de carácter sexual, sabiendo que resulta ofensiva para el receptor y se mantiene la misma.

La determinación de qué comportamientos resultan o no molestos es algo que depende del receptor de las conductas.

7.3.- Acoso por razón de sexo: constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Así constituye discriminación por razón de sexo:

- Todo trato desfavorable a las mujeres por razón de su embarazo o maternidad.
- Trato desfavorable al hombre por hacer ejercicio de los derechos derivados de la paternidad.
- Cualquier trato o efecto negativo que se derive del ejercicio de acciones judiciales y extrajudiciales tendentes a exigir el

cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y a evitar la discriminación.

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA PILSA

Esta guía de buenas prácticas constituirá un referente para prevenir y evitar conductas susceptibles de ser consideradas como de acoso en el ámbito de las relaciones laboral.

Estas buenas prácticas obligarán todos los trabajadores de Pilsa, indistintamente de su categoría laboral y nivel jerárquico, quedando totalmente prohibidas aquellas conductas que pueden ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo que vienen reflejadas como tales en cada uno de los supuestos de acoso analizados en el presente protocolo, así como aquellas que pudieran ser incluidas dentro de la definición de cada uno de los tipos de acoso.

Aquellas personas que por razón de su cargo gestionen equipos, velarán porque estos principios de buenas prácticas sean de aplicación entre los operarios bajo sus dependencias jerárquicas y estarán obligados a denunciar a la comisión anti-acoso aquellas conductas susceptibles de ser consideradas como acoso que se produzcan dentro de su ámbito de responsabilidad.

Así para configurar un entorno laboral en el que impere respeto a la dignidad de las personas y a sus derechos fundamentales todos los trabajadores de Pilsa estarán obligados a:

- Garantizar la no discriminación e igualdad de trato de todas las personas que forman parte de empresa Pilsa.
- Propiciar un ambiente de respeto y corrección de trato en el trabajo. Para ello se propiciará un entorno en el trabajo libre de insultos, humillaciones o intimidaciones.
- Que las decisiones que tenga que tomar el personal con responsabilidad de mando, deberán de guiarse por criterios de objetividad evitando conductas arbitrarias en la asignación de tareas.
- Erradicar aquellos comportamientos consistentes en cotilleos o rumores dirigidos al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier trabajador/a.

- Canalizar de forma adecuada cualquier manifestación o denuncia de conducta abusiva, especialmente comportamientos, palabras, actos o gestos que puedan atentar contra la persona, su dignidad y/o integridad física o psíquica poniendo en peligro su empleo o degradando el clima laboral.
- Garantizar la confidencialidad cuando se produzcan denuncias por acoso dentro del ámbito laboral.
- A evitar en el trabajo conductas de tipo sexista, ya sea a través actos, gestos o palabras utilizando para ello cualquier medio oral o escrito: e-mail, fax, etc.
- A evitar el hostigamiento contra cualquier persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir cualquier supuesto de acoso o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- A asegurar un igual acceso a la formación y promoción profesional evitando cualquier tipo de discriminación y fomentando una mayor participación de la mujer en puestos de responsabilidad.
- Garantizar el cumplimiento de las normas de protección a la maternidad.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

Si un trabajador/a considera que ha sido sometido a un comportamiento susceptible de ser considerado como de acoso tendrá la opción de iniciar el presente procedimiento.

Para tal fin se crea **La Comisión Anti-acoso:** cuyo objetivo será analizar, investigar, informar y elaborar propuestas de resolución a todas las denuncias que se presenten, garantizando en todo momento la confidencialidad.

Composición: será paritaria y estará compuesta por cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por parte de la representación social, correspondiendo un miembro a la Unión General de Trabajadores y otro a CCOO.

Será requisito necesario para formar parte de dicha comisión no haber estado ni estar incurso en ningún proceso de acoso tanto como parte demandada como demandante.

Estará compuesta por un presidente, un secretario, y dos vocales. La secretaría recaerá de manera permanente en el Dpto de RRLI y su designación e incompatibilidades se reflejarán en el acta constitución.

Funciones de la Comisión:

- Garantizar la confidencialidad absoluta de los hechos denunciados.
- Fijar medidas cautelares en caso de que se consideren necesarias.
- Realizar el seguimiento e investigación de la denuncia de manera objetiva y neutra.
- Elaborar un informe final donde aparezcan los datos sobre informaciones recabadas, conclusiones así como la propuesta de resolución.
- Evaluar anualmente los resultados de la aplicación del presente protocolo.
- Colaborar en la política de Recursos Humanos en materia de Acoso.

Requisitos que deberá reunir la denuncia:

- Deberá de presentarse obligatoriamente por escrito
- Indicar los datos personales del denunciante y denunciado y puesto que ocupan.
- Descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia, así como los posibles testigos si los hubiera.
- Estar firmadas por el denunciante

En caso que la denuncia no reúna todos estos requisitos será desestimada por la comisión y no se entrará a su análisis.

Domicilio: estará ubicada en el **calle Azcárraga 5, 28016 de Madrid** y a ella deberán dirigirse todas las denuncias en sobre cerrado y con la referencia expresa: **PILSA- Secretaria Comisión Anti-acoso** al objeto de garantizar la confidencialidad.

Procedimiento a seguir en caso de denuncia: recibida la denuncia, el Secretario de la Comisión, en un plazo no superior a **5 días hábiles** desde la

recepción, convocará a los restantes miembros de la Comisión para proceder al análisis de la denuncia.

De proceder, la comisión nombrará de entre sus miembros a un **instructor- mediador** y en caso de considerarlo necesario propondrá a la empresa las medidas cautelares que estime necesarias hasta que concluya la investigación. Todo ello dentro de la más absoluta confidencialidad.

El instructor en un plazo no superior a **2 días hábiles**, desde su nombramiento, procederá a dar trámite de audiencia a todos los afectados: denunciante, denunciado, comparecientes y testigos. Estos podrán ser acompañados de un representante de los trabajadores si así lo considerasen.

De las diferentes reuniones se levantará acta que deberá de ser firmada por el instructor y cada uno de los presentes en la entrevista. De los contenidos de las mismas así como de testigos y comparecientes se observará la más absoluta confidencialidad, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Finalizada la instrucción, que **en ningún caso durará más de 15 días** naturales desde el nombramiento del instructor, el secretario, a instancia de éste, procederá a convocar a la Comisión y hacerle entrega de las investigaciones realizadas y propuesta de conclusiones así como de posibles medidas correctoras o sancionadoras.

Analizada la instrucción por la Comisión, ésta en un plazo **no superior a 2 días hábiles**, elevará a la dirección de RRHH de Pilsa sus conclusiones definitivas para que en un plazo **no superior a 5 días** proceda a adoptar las medidas correctoras o sancionadoras que de acuerdo con la ley, convenios colectivos y demás normas de aplicación que procedan, notificando las mismas a las partes.

Archivo documental: con el fin de velar por la confidencialidad y la protección de los datos de carácter personal que la Comisión Anti-acoso pueda poseer, se creará un archivo documental al que solamente podrán acceder los miembros pertenecientes a la misma.

DE LA COMUNICACIÓN

Las partes firmantes, consideran imprescindible establecer mecanismos de comunicación e información para que todos los trabajadores de la empresa PILSA, indistintamente de su categoría laboral, tengan conocimiento del presente Protocolo y sean conscientes de que es voluntad de las partes firmantes, prevenir que exista cualquier tipo de acoso dentro de la empresa,

corregir cualquier conducta negativa que pueda existir y fijar el procedimiento a seguir en caso de denuncia, persiguiendo y sancionando aquellas conductas constitutivas de acoso.

Para tal fin, se elaborará un documento resumen que será remitido a todos los trabajadores/as con la finalidad de que sean conocedores del mismo y así puedan saber, cuando una conducta puede ser constitutiva de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, de tal manera que se puedan prevenir o denunciar en su caso.

DE LA FORMACIÓN

El conocimiento de los diferentes tipos de acoso, el saber detectar a tiempo posibles conductas constitutivas del mismo, así como fórmulas para la resolución de posibles situaciones derivadas de acoso, requiere profundizar en el conocimiento de esta materia.

Para ello todos los trabajadores/as de la empresa que tengan personal a su cargo, especialmente los mandos intermedios: jefes de servicio, supervisores y encargados recibirán en el año 2009-2010 formación específica sobre la materia objeto de este protocolo.

ÁMBITOS, DENUNCIA Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO

Ámbito geográfico

El presente Protocolo será de aplicación en todas las Provincias y Comunidades Autónomas en las que la empresa Proyectos Integrales de Limpieza (Pilsa) desarrolle cualquiera de las actividades incluidas dentro de su ámbito funcional.

Ámbito personal

La aplicación de los principios y de las políticas que se lleven a cabo para prevenir y erradicar el acoso laboral, sexual o por razón de sexo serán de aplicación a todos los trabajadores/as de la empresa Proyectos Integrales de Limpieza, indistintamente de cual sea su categoría laboral y actividad.

Ámbito funcional

El presente Protocolo de de actuación será de aplicación y afectará a la totalidad de actividades y trabajadores de la empresa Pilsa que se dediquen a la Limpieza comercial, Jardinería, control de Plagas y Mantenimiento Integral.

Quedarían así mismo integrados en el ámbito funcional de este Protocolo todos aquellos trabajadores que puedan en el futuro integrarse en Pilsa y cuyas actividades estén incluidas dentro de su objeto social.

Denuncia y revisión.

Cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar la revisión del protocolo formulando denuncia del mismo ante la Comisión Anti-Acoso.

8. ANEXOS

8.1 DOCUMENTACIÓN CONSULTADA

DOCUMENTACIÓN CONSULTADA PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNOSTICO
DOCUMENTOS MARCO CORPORATIVOS DE ACTUACIÓN DEL GRUPO CEOSA
Política y cultura CEOSA
Plan Estratégico de la Compañía
Código ético de conductas para Directivos
Código ético de conducta para Mandos Intermedios
Estructura Organizativa
Organigrama de la Compañía

Clasificación puestos de trabajo: Estructura básica, de negocio y operativa
Cuestionario APT
Tabla de factores de encuadramiento
Mapa de ocupaciones
Manual de Procedimiento Corporativo del Área de Organización y RRHH
Selección
Manual Procesos de Selección
Impreso Solicitud de apertura proceso de selección
Solicitud de empleo
Fichas datos empleado/a
Contratación
Manual de Procedimientos Corporativo de Políticas de Contratación
Procedimiento de Recogida de Datos de Contratación
Incorporación
Plan de Acogida
Retribución
Sistema de Establecimiento de Objetivos
Evaluación y Seguimiento
Manual de Competencias: estratégicas, específicas y transversales
Manual Evaluación de Desempeño y modelo de impreso recogida de datos
Programa de Evaluación y Desarrollo
Itinerario Profesional
Formación
Cuestionario de detección de necesidades formativas
Solicitudes de Formación
Igualdad
Protocolo y procedimiento de actuación en caso de acoso laboral/sexual y por razón de sexo
Decálogo de Igualdad
Guía de Buenas Practicas
Guía para la utilización de un lenguaje no sexista
Desvinculación
Manual Procedimiento de salida
Cuestionario de Salida Personal Estructura
Cuestionario de Salida Personal de Operativa
Comunicación
Canal CEOSA-Revista Digital
DOCUMENTOS CONSULTADOS PILSA
Expedientes Procesos Selección
Publicidad Prensa ofertas de Empleo
Clasificación puestos de trabajo
Servicio P.R.L.
Plan de Formación 2009



DIRECCIÓN CORPORATIVA DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS
DEPARTAMENTO RR.HH. Y FORMACIÓN
CORPORACIÓN EMPRESARIAL ONCE

Solicitud de Empleo

8.2 RELACIÓN TABLAS Y GRAFICO DATOS CUANTITATIVOS

8.2.1 Relación tablas datos cuantitativos

(En este apartado se relacionaran todas las tablas que se hayan utilizado en el Diagnostico obtenidas a través del Módulo de Igualdad de la herramienta RHnet indicando el número de página donde se encuentran dentro del documento a fin de poder realizar una búsqueda rápida)

RELACIÓN DE TABLAS DATOS CUANTITATIVOS	
1.Distribución por Género	Pág.27
2.Distribución de Género por Tipo de Personal	Pág.28
3.Distribución de Género por Tipos de Contrato Indefinidos / Temporales	Pág.31
4.Distribución por género de altas último año	Pág.31
5.% Distribución de asistentes por Género y Nivel Jerárquico interno	Pág.33
6.Distribución de asistentes por género y tipo de personal	Pág.34
7.Distribución de Género por Tipos de Jornada completa / parcial	Pág.36