



PLAN DE IGUALDAD

PYCSECA SEGURIDAD, S.A



INDICE:

1. Documentos

- Documento expresando la voluntad de la empresa
- Compromiso de colaboración del comité de empresa

2. Diagnostico

- Ficheros de valoración de los indicadores
- Valoración global: puntos fuertes y áreas de mejora

3. Acciones

- Ficheros de acciones correctoras: puntos débiles

4. Actuaciones de implantación y evaluación.

- Los objetivos para ir consolidando que se extraen de las acciones.
- Implantacion de las acciones
- Al finalizar el año se valorarán las acciones realizadas durante el mismo, y se marcaran las prioridades para el año siguiente



5. Protocolo de actuación contra acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Declaración institucional
- Comunicado comité de empresa
- Protocolo contra el acoso



1. DOCUMENTOS:

- a) Documento expresando la voluntad de la empresa**

- b) Compromiso de colaboración del comité de empresa**



Apreciados/das,

La Dirección de Pycseca quiere trabajar por la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres de la empresa y por eso ha puesto en marcha la elaboración de un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para promover la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar así como la no discriminación, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.

Por este motivo, solicitamos vuestra colaboración en la encuesta que se adjunta que nos será de mucha utilidad en la realización de una diagnosis de la empresa para detectar los problemas y definir las prioridades de actuación en el diseño y elaboración de un plan de igualdad de oportunidades.

La fecha límite para entregar la encuesta a la persona responsable de Recursos Humanos será 31 de marzo de 2009.

Estamos a vuestra disposición para cualquier duda,

Gracias por vuestra colaboración


PYC SEGURIDAD OCEANÍA, S. A.
PACIFIC
00018151-00000000
D. G. S. E. N.º 014
Fdo; Jesús Ferreira Sánchez
Gerente



Miguel Angel Barra García con número de D.N.I. 43.414.662-T certifica que como representante legal de los trabajadores de la empresa PYC Seguridad Cataluña, S.A. con número de CIF A08976177 está informado que la Dirección de la empresa a tomado la iniciativa de elaborar e implantar un plan de igualdad de oportunidades para mejorar los resultados respecto a la paridad en todos los estamentos jerárquicos de la organización.

Así mismo, me comprometo a participar y colaborar en todas las fases del proyecto: diagnóstico, diseño, implantación y evaluación del plan de igualdad.

Para que quede constancia, este documento a 10 de marzo de 2009.

Fdo; Miguel Angel Barra García
Representante legal de los trabajadores



2. DIAGNÓSTICO:

La diagnosis engloba todos los procesos internos, las políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, las condiciones laborales, las categorías profesionales, etc.

Para realizar el diagnóstico se recogieron tanto información cuantitativa como cualitativa que nos ayude a saber en qué situación se encuentra PYCSECA respecto a la igualdad de oportunidades.

El primer paso para elaborar el diagnóstico fue diseñar un modelo de indicadores que cubra los 10 ámbitos de actuación:

- 1) Gestión organizativa igualitaria: este ámbito se refiere a la concienciación y sensibilización que hay en la empresa para la igualdad de oportunidades.
- 2) Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social: este ámbito tiene relación con la política desarrollada por la organización en materia de igualdad de oportunidades, externamente.
- 3) 3) Comunicación, imagen y lenguaje: este ámbito tiene relación con la comunicación tanto interna como externa de Empresa en materia de igualdad de oportunidades.
- 4) Participación igualitaria en los lugares de trabajo: en este ámbito se pretende analizar la posición que ocupan las mujeres en la organización y cómo se distribuye el personal entre los diferentes puestos de trabajo, niveles y categorías.
- 5) Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad: hace referencia al porcentaje de mujeres en cargos directivos, comité de dirección y consejo de administración.
- 6) Retribuciones salariales: en este ámbito se pretende valorar la política retributiva que hay en la empresa y si se cumple el principio de igualdad retributiva.
- 7) Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género: este ámbito tiene en cuenta la prevención de las conductas de acoso en el trabajo, psicológico o sexual, y las actitudes sexistas y de trato discriminatorio o la percepción detracte discriminatorio.



- 8) Condiciones laborales igualitarias: este ámbito se relaciona con las condiciones laborales del personal
- 9) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: este ámbito pretende valorar las medidas que hace la empresa para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todo el.
- 10) Medidas de gestión de movilidad: este ámbito pretende comprobar los puestos de trabajo en referencia a la movilidad perlas personas trabajadoras.

a) Fichas de valoración de indicadores.

El resultado de cada indicador y la valoración junto con otra información complementaria, se recoger sistemática y ordenadamente mediante; ant fichas. Estas fichas contienen la siguiente información: el código, el ámbito, la descripción del mismo, si la información es cuantitativa o cualitativa, la fuente u origen de la información, el hito o el resultado ideal que se debe alcanzar y los datos reales obtenidos del indicador.

b) Valoración global

La información de cada indicador, recogida y resumida mediante las fichas nos permite elaborar conclusiones y obtener una valoración global de la empresa. En una mesa quedaron concretados los puntos fuertes y débiles de PYCSECA en materia de igualdad de oportunidades

FICHA PARA LA EVALUACIÓN DE INDICADORES

Código:1.1

Ámbito: Gestión organizativa igualitaria

Descripción: Existencia de una cultura donde se fomenta 1 facilita la igualdad de oportunidades, la paridad entre sexos y la no discriminación.

Basico / complementario: Basico

Fuente de información: Respuestas de las encuestas pasadas a todo el personal de PYCSECA y entrevista con la Dirección

Meta: Que el 100% del personal de PYC fomente la cultura de igualdad de oportunidades, la paridad entre sexos y la no discriminación en la empresa.

Datos: El 67,86% del personal femenino y el 56,06% del personal masculino de PYCSECA conoce la Existencia de la Ley de Igualdad y la obligatoriedad de hacer planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

El 71,43% de las mujeres trabajadoras y el 65,15% de los hombres trabajadores piensan que la empresa sigue una política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus actuaciones.

El 50% del personal femenino y el 54,55% del personal masculino piensa que las personas con cargos superiores fomentan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El 60,71% de las mujeres trabajadoras y el 71,21% de los hombres trabajadores piensan que existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su entorno laboral directo.

Diagnosis: Necesita mejorar

Valoración: La Dirección de PYCSECA está totalmente sensibilizada en fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, por este motivo, ha iniciado el diseño y la implantación de un plan de igualdad. El objetivo de la Dirección es que todo el personal se involucre y, entre todos, se cree una cultura basada en la no discriminación y la paridad entre sexos. Tras tabular y analizar las respuestas.



A las encuestas pasadas a toda la plantilla, es necesario que el personal esté más sensibilizado sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; especialmente, los cargos directivos de la empresa. Por este motivo, se organizarán talleres formativos y de sensibilización.

Observaciones: Los responsables del Departamento de Recursos Humanos han asistido, en el mes de Mayo de 2009, a unas jornadas de sensibilización para directivos.

FICHA PARA LA EVALUACIÓN DE INDICADORES

Código: 1.2

Ámbito: Gestión organizativa igualitaria

Descripción: Existencia de un plan de igualdad de oportunidades, formalizado por escrito, con principios, valores y líneas estratégicas definidos claramente. El plan debe incluir unos objetivos y un conjunto de acciones direccionadas a alcanzarlos.

Basico / complementario: Basico

Fuente de información: Departamento de Trabajo, respuesta a las encuestas realizadas al personal y entrevista con la Dirección.

Meta: Diseñar, elaborar e implantar el 100% del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres antes del 30/12/2010.

Datos: El 67,86% del personal femenino y el 56,06% del personal masculino de PYCSECA conoce la existencia de la Ley de Igualdad recientemente aprobada y la obligatoriedad de hacer Planes de Igualdad de Oportunidades en las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

Diagnosis: Necesita mejorar

Valoración: La empresa, a pesar de aplicar algunas medidas para fomentar la igualdad de oportunidades, no tiene ningún Plan de igualdad formalizado por escrito.

Observaciones: El plan de trabajo que desde PYC tenemos previsto para la elaboración, implantación y evaluación de su plan de igualdad es el siguiente.

| Fase del Objeto | Inicio | Finalización |
|------------------------------------|------------|--------------|
| FASE 1: INICIATIVA | 01/02/2009 | 15/ 03/ 2009 |
| FASE 2: DISEÑO Y ELABORACION | 16/03/2009 | 31/ 12/ 2009 |
| FASE 3: IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO | 01/06/2009 | 31/12/2010 |
| FASE 4: EVALUACIÓN | 01/01/2011 | 30/06/2011 |



FICHA PARA LA VALORACIÓN DE LOS INDICADORES

Código: 1.3

Ambito: Gestión organizativa igualitaria

Descripción: Existencia de un departamento, de una comisión o de una persona responsable de la igualdad de oportunidades en la organización

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Entrevista con la Dirección

Meta: Designar una comisión para que diseñe y vele por el cumplimiento del plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y haga una evaluación y seguimiento de este regularmente.

Datos: La comisión responsable del plan de igualdad de oportunidades ha comenzado; at a ejercer sus funciones en abril de 2009, según el plan de trabajo previsto.

Diagnóstico: Positivo

Valoración: La empresa no tenía una persona responsable que velara por la igualdad de oportunidades y a partir de tomar la iniciativa de implementar uno, se han designado unas personas que forman parte de la comisión responsable. La comisión está encargada por la Dirección de la empresa y formada por una persona del Departamento de Recursos Humanos, una persona del Departamento de Marketing y el representante sindical de los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, se cuenta con la participación y colaboración de todo el personal.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACIÓN DE LOS INDICADORES

Código: 2.1

Ámbito: Participación e implicación del personal en las políticas de igualdad.

RSC Descripción: Acreditación según normas de responsabilidad social

(SA8000) Basic / complementario: Basic

Fuente de información: Entrevista con la Dirección

Meta: En 2011 se volviera a valorar la necesidad de aplicar este indicador y decidir si la empresa se acredita según estas normas de responsabilidad social.

Datos: La empresa no tiene ninguna acreditación en ninguna norma de responsabilidad social

Diagnóstico: Actualmente, PYC no está acreditada según norma de responsabilidad social. Pero la comisión responsable de elaborar e implantar el plan de igualdad ha valorado que hasta que éste no esté correctamente establecido en el funcionamiento diario de la misma no se planteara iniciar el proceso de acreditación en ninguna norma de responsabilidad social.

Valoración: Necesita mejorar

Observaciones: La valoración de este indicador se hará durante el año 2011



FICHA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES

Código: 2.2

Ámbito: Participación e implicación del personal en las políticas de igualdad.
RSC

Descripción: Igualdad de oportunidades en el trato con otras empresas e instituciones, y proyectos para promover la igualdad

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Las respuestas a las encuestas pasadas al personal.

Meta: Que PYCSECA sea públicamente reconocida como empresa que ha desarrollado un plan de igualdad de oportunidades antes de 1'01 / 06/2010.

Datos: El 57,14% del personal femenino y el 54,55% del personal masculino de PYCSECA considera que la empresa sigue una política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus actuaciones hacia el trato con otras empresas e instituciones.

Entre los proyectos sociales que ha desarrollado PYCSECA, se puede resaltar un donde se ha promovido la igualdad:

Plan de formación en adolescentes (16-19 años) para la inserción laboral: plan desarrollado en colaboración con Aldeas Infantiles SOS, que se inició el mes de Marzo de 2009; dentro de los talleres laborales formativos que se organizan, se trata la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Diagnóstico: La empresa necesita mejorar

Valoración: La empresa no tiene ninguna medida formalizada por escrito que fomente la igualdad en el trato con empresas e instituciones y tampoco ha dado a conocer a estas que está en proceso de elaborar e implantar un plan de igualdad. Sin embargo, sí que ha desarrollado el fomento de la igualdad de oportunidades en algún de sus proyectos sociales.

Observaciones: La empresa aplicara medidas de difusión y publicitarias para dar a conocer a las empresas e instituciones que colaboran con PYCSECA que esta está diseñando e implantando su plan de igualdad de oportunidades. Esta es una acción prioritaria para difundir la imagen de empresa responsable socialmente.

FICHA PARA LA EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES

Código: 2.3

Ámbito: Participación e implicación del personal en las políticas de igualdad.
RSC

Descripción: Igualdad de oportunidades en el trato con clientes, empresas proveedores, ETT, externas y franquicias

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Las respuestas pasadas al personal y la valoración de clientes y empresas proveedores que colaboran con PYCSECA extraídas de una pequeña entrevista telefónica, así como entrevista con el responsable del Departamento Comercial.

Meta: Que el 100% de las empresas e instituciones que colaboran con PYCSECA estén informadas antes del 31/12/2009 que se está implantando un plan de igualdad de oportunidades.

Datos: El 57,14% del personal femenino y el 54,55% del personal masculino de PYCSECA consideran que la empresa sigue una política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus actuaciones hacia el trato con otras empresas e instituciones.

Diagnóstico: Necesita mejorar

Valoración: La empresa no tiene ninguna medida formalizada por escrito que fomente la igualdad en el trato con empresas proveedores y clientes y tampoco ha dado a conocer a estas que está en proceso de elaborar e implantar un plan de igualdad.

Observaciones: La empresa aplicara medidas de difusión y publicitarias para dar a conocer a todos los clientes y empresas proveedores que colaboran con PYCSECA que esta está diseñando e implantando su plan de igualdad de oportunidades. Esta es una acción prioritaria para difundir la imagen de empresa responsable socialmente responsable.



FICHA PARA LA EVALUACION DE LOS INDICADORES

Código: 3.1

Ámbito: Comunicación, imagen y lenguaje

Descripción: Comunicación interna sobre el plan de igualdad de oportunidades. Realización de acciones informativas (revista, intranet, seminarios, jornadas, etc.) para la totalidad del personal sobre la existencia y la evolución del plan de igualdad de oportunidades.

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Responsable de Recursos Humanos

Meta: Que el 100% del personal de PYC esté informado de la existencia del plan de igualdad de oportunidades, de su diseño e implantación antes del 31/12/2009.

Datos: Se ha informado al 100% del personal de PYCSECA del inicio del diseño de un plan de igualdad de oportunidades a través de una carta firmada por la Dirección de la empresa que ha entregado junto con la nómina del mes de julio de 2009. Se ha escogido esta vía debido a que los trabajadores y trabajadoras de la empresa ejercen su labor profesional fuera de las instalaciones de la empresa. Esta carta también ha sido colgada en el tablón de anuncios que dispone la empresa en sus diferentes delegaciones. Asimismo, el representante sindical de la plantilla está informado desde un principio de todo el proceso.

Diagnóstico: Positivo

Valoración: PYCSECA ya mantiene informado al personal de la existencia, diseño e implantación del plan de igualdad de oportunidades.

Observaciones: Se irá informando del diseño e implementación del plan de igualdad de oportunidades mediante la misma vía, para que la información llegue a todo el personal de manera regular y continua.

FICHA PARA LA EVALUACION DE LOS INDICADORES

Código: 3.2

Ámbito: Comunicación, imagen y lenguaje

Descripción: Igualdad de oportunidades en la imagen de organización. Revisión sistemática de toda la documentación de la organización (hojas, impresos, formularios, etc.) y de la generada por la dirección de la Empresa para garantizar la neutralidad en el lenguaje y la imagen.

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Respuestas a las encuestas pasadas al personal de la empresa y Responsable de Recursos Humanos.

Meta: Que el 100% de los impresos, formularios y documentación tanto interna como externa que genera la Empresa estén adaptados a las normas de igualdad de oportunidades en temas de lenguaje e imagen antes del 31/12/2010.

Datos: el 10,71% del personal femenino y el 4,55% del personal masculino de PYCSECA cree que la empresa utiliza un lenguaje sexista en sus comunicaciones.

El 71,43% de las trabajadoras y el 75,76% de los trabajadores opina que en su entorno laboral no se utiliza un lenguaje sexista.

Diagnóstico: Necesita mejorar

Valoración: Todos los documentos tanto internos como externos, impresos y formularios que utiliza PYC no están redactados con un lenguaje neutro y teniendo cuidado de no utilizar un lenguaje sexista. Aun así, la percepción del personal de la empresa es positiva hacia este indicador.

Observaciones: Todos los impresos, formularios y documentos que utiliza PYCSECA deberán estar redactados en un lenguaje neutro a 30/06/2010.

FICHA PARA LA VALORACIÓN DE LOS INDICADORES

Código: 3.3

Ámbito: Comunicación, imagen y lenguaje

Descripción: Existencia, distribución y difusión de una guía de lenguaje neutro. Neutralidad en el lenguaje

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Dirección y responsable de Recursos Humanos

Meta: Elaborar y distribuir entre todo el personal de PYCSECA una guía de normas de lenguaje oral y escrito no sexista antes del 30/04/2010. Implantar el 100% de la guía de lenguaje neutro con la terminología utilizada por la empresa antes del 31/12/2010 en todos los documentos tanto internos como externos que genera la empresa.

Datos: Sólo el 5% de los documentos que genera PYCSECA tienen en cuenta el uso de un lenguaje no sexista.

Diagnóstico: Necesita mejorar

Valoración: La empresa actualmente no dispone de ningún guía de lenguaje neutro. Una vez esté elaborada se distribuirá a todo el personal de PYCSECA. La guía se dió en mano a todo el personal ya que la mayoría trabaja fuera de las instalaciones de la empresa.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACIÓN DE LOS INDICADORES

Código: 4.1

Ámbito: Participación igualitaria en los lugares de trabajo

Descripción: Distribución de mujeres y hombres por departamentos, categorías y niveles organizativos, por edad y por nivel de formación

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Datos extraídos de la base de datos de la empresa y proporcionadas por el responsable de Recursos Humanos.

Meta: Establecer políticas que garanticen el 100% la igualdad de oportunidades en la distribución del personal por departamentos, edades, categorías y niveles organizativos antes del 31/12/2010

Datos: El 50% del personal femenino y el 53,03% del personal masculino de PYCSECA considera que la proporción entre hombres y mujeres en la empresa es correcta.

La distribución de la plantilla es:

| Categoría profesional | Mujeres | Hombres | % Mujeres | % Hombres |
|----------------------------------|---------|---------|-----------|-----------|
| Gerentes | 3 | 1 | 75% | 25 % |
| Jefes de administración | 0 | 2 | 0% | 100% |
| Jefes 2ª de administración | 1 | 1 | 50% | 50% |
| Oficiales 1ª administrativos | 8 | 0 | 100 % | 0 % |
| Responsable adm. banca | 1 | 0 | 1 00% | 0 % |
| Oficiales 2ª administrativos/vas | 1 | 2 | 33,33% | 66,67 % |
| Auxiliares administrativos | 4 | 0 | 100 % | 0 % |
| Supervisor CRA | 1 | 0 | 100 % | 0 % |
| Responsable sala | 1 | 0 | 10 0% | 0 % |
| operadores/as CRA | 20 | 6 | 76,92% | 23,08 % |
| Directores técnicos | 0 | 4 | 0 % | 100% |
| Gerente división sistemas | 0 | 1 | 0% | 100 % |
| Tiitutados superiores ingeniería | 0 | 3 | 0% | 100 % |
| Coord. Gestión técnica | 0 | 2 | 0% | 100% |
| Técnicos comerciales | 0 | 3 | 0 % | 1 00% |

| | | | | |
|--|----|-----|--------|--------|
| Encargados | 0 | 8 | 0% | 10 0% |
| Oficiales 1 ^a | 0 | 21 | 0 % | 10 0% |
| Oficiales 2 ^a | 0 | 15 | 0 % | 100 % |
| Oficiales 3 ^a | 0 | 20 | 0% | 100 % |
| Almacenero | 0 | 1 | 0% | 100 % |
| Especialistas | 0 | 7 | 0% | 100 % |
| Jefe seguridad | 0 | 1 | 0% | 100% |
| Delegados seguridad | 0 | 3 | 0% | 100% |
| Inspectores | 0 | 3 | 0 % | 10 0% |
| Jefes de servicios | 0 | 1 | 0 % | 10 0% |
| Vigilantes seguridad - Jefes de equipo | 6 | 12 | 33,33% | 66,67% |
| Vigilantes seguridad | 45 | 231 | 16,3% | 83,7% |
| Escoltas – Jefes de equipo | 0 | 2 | 0% | 100 % |
| Escoltas | 0 | 22 | 0% | 100% |

Diagnosis: Se necesita mejorar

Valoración: Es necesario priorizar la promoción de mujeres a cargo que representen más responsabilidad y toma de decisiones.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 4.2

Ámbito: Participación igualitaria en los lugares de trabajo

Descripción: Participación igualitaria de hombres y mujeres en la representación sindical.

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Datos extraídos de la base de datos del Departamento de Recursos Humanos.

Meta: Equiparar el porcentaje de mujeres sobre el total de trabajadores a 1'empresa y el porcentaje de mujeres en cargos de representación sindical.

Datos: El 20% de la representación sindical son mujeres.

Diagnóstico: Positivo

Valoración: El hecho de que el porcentaje de participación de las mujeres en la representación sindical esté equiparado al porcentaje de mujeres en el total de la plantilla se valora positivamente.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 4.3

Ámbito: Participación igualitaria en los lugares de trabajo

Descripción: Definición de instrumentos y técnicas de selección neutras. Neutralidad en los formularios de solicitud y existencia de un formato estándar de currículum que deben llenar los candidatos que garantice la neutralidad y la igualdad de oportunidad

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Instrumentos de selección empleados por el Departamento de Recursos Humanos incluidos dentro del manual de calidad de la organización

Meta: Que el 100% de los instrumentos y formularios de selección y los formatos estándares de curriculum vitae que utiliza PYCSECA garanticen la neutralidad y la igualdad de oportunidades de las personas candidatas.

Datos: Todos los instrumentos, formularios de selección y currículos vitae están redactados en un lenguaje neutro y garantizan la igualdad de oportunidades.

Diagnóstico: Positiva

Valoración: PYCSECA dispone de formularios de selección e instancias de solicitud de trabajo que se utilizan habitualmente y que están redactados en un lenguaje 100% neutro.

Observaciones: A la hora de hacer la valoración de este indicador se ha realizado una revisión de estos instrumentos y no se ha encontrado ningún desvío sobre el objetivo planteado.



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 4.4

Ámbito: Participación igualitaria en los lugares de trabajo

Descripción: Neutralidad en el nombre y en la descripción de los puestos de trabajo Basic / complementario: Basic

Fuente de información: Fichas descriptivas de los puestos de trabajo de PYCSECA que están en poder del Departamento de Recursos Humanos y de la Dirección, e incluidas dentro del manual de calidad de la organización; respuestas a las encuestas pasadas al personal.

Meta: Que el 100% de las descripciones de los puestos de trabajo garanticen la neutralidad y la igualdad de oportunidades y tengan un formato heterogéneo antes del 01/05/2010

Datos: Las descripciones de los puestos de trabajo no están redactados en un lenguaje neutro en mayo del 2009.

En cuanto a la percepción por parte de la plantilla: el 92,86% del personal femenino y el 68,18% del personal masculino considera que los hombres y las mujeres están igualmente capacitados para desarrollar cualquiera de las tareas habituales de su entorno laboral.

Diagnóstico: Necesita mejorar

Valoración: La empresa dispone de las descripciones de los puestos de trabajo pero durante la revisión hecha por valorar Indicador ha detectado que no todos los puestos de trabajo están redactados con un lenguaje neutro y un formato heterogéneo

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 4.5

Ámbito: Participación igualitaria en los lugares de trabajo

Descripción: Incorporación de la perspectiva de género en la política de desarrollo del personal. Realización de campañas o medidas para animar a las mujeres al desarrollo, la promoción y la formación

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Datos extraídos del Departamento de Recursos Humanos y de las respuestas del personal a las encuestas pasadas.

Meta: Realizar el 100% de la formación que organiza PYCSECA por su personal dentro del horario laboral de forma que permita la asistencia de todos; así como la gratuidad de los mismos. Organizar cursos específicos para mujeres para promocionar a categorías profesionales más elevadas. Sensibilizar a todo el personal y, especialmente las mujeres, sobre la importancia de la formación con el fin de optar a una promoción interna y en un mayor grado de desarrollo.

Datos: Al 67,86% del personal femenino y el 83,33% de del personal masculino de PYCSECA le gustaría acceder a un puesto de trabajo de categoría superior a la actual.

El 50,00% de las trabajadoras y el 63,64% de los trabajadores opinan que pueden optar a participar en los cursos de formación interna que les interesan.

Diagnóstico: Necesita mejorar

Valoración: El porcentaje de personas trabajadoras que creen que pueden acceder a cursos de formación interna que les interesan es inferior al porcentaje del personal que está interesado en acceder a un puesto de trabajo de categoría superior a la actual. Además, el porcentaje de plantilla que cree que la empresa pone a su disposición formación interna adecuada es inferior entre las trabajadoras.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que PYCSECA ya ha iniciado formación específica para mujeres y que dispone de un plan de formación interna llevado a cabo por General Formación dentro del horario laboral de las personas trabajadoras.

Por lo tanto, la mejora en introducir va encaminada a hacer que las personas trabajadoras estén más informadas de la formación de la que disponen.

Observaciones: La empresa ya ha iniciado la formación específica para mujeres.



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 4.6

Ámbito: Participación igualitaria en los lugares de trabajo

Descripción: Existencia de un sistema neutro de evaluación del rendimiento que garantice la objetividad y la no discriminación. Participación de las mujeres en la evaluación de puestos de trabajo.

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Información extraída del Departamento de Recursos Humanos

Meta: Se valorará durante el año 2010 implantar un sistema que permita una evaluación por objetivos del rendimiento de cada trabajador / a, garantizando la objetividad y la no discriminación por razón de sexo.

Datos: Actualmente PYCSECA no dispone formalmente de un sistema de evaluación de rendimiento por objetivos neutro.

Diagnóstico: Negativa

Valoración: PYC valora las tareas de cada trabajador / a través de los / las responsables de grupo sin tener en cuenta el sexo de la persona; pero este sistema no está establecido de manera formal. Actualmente, la Dirección de la empresa no lo considera viable pero se hará una nueva valoración durante el año 2010.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 5.1

Ámbito: Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

Descripción: Proporción de las mujeres en cargos directivos, comité de dirección y consejo de administración

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Datos extraídos de la base de datos del Departamento de Recursos Humanos

Meta: Que la proporción de las mujeres en cargos directivos no tenga diferencias significativas con la proporción de las mujeres del total de personas trabajadoras de la empresa.

Datos: Las mujeres ocupan el 75% de los cargos de gerencia
Diagnosis: Positivo

Valoración: El porcentaje de mujeres en los cargos de gerencia supera el porcentaje de mujeres trabajadoras entre el total de la plantilla.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 6.1

Ámbito: Retribuciones salariales

Descripción: Proporción de mujeres y hombres por categorías y nivel retributivos

Básico / comentario: Básico

Fuente de información: Datos extraídos de la base de datos del Departamento de Recursos Humanos.

Meta: Que las categorías profesionales y el nivel retributivo de hombres y mujeres estén igualados si las tareas y responsabilidades son las mismas y en función de las fichas de descripción del puesto de trabajo.

Datos: La empresa no clasifica a la plantilla por niveles retributivos, y las retribuciones vienen marcadas básicamente por las categorías profesionales.

Diagnóstico: No evaluado

Valoración: No nos es posible evaluar este indicador porque la Empresa no utiliza el sistema de niveles retributivos.

Observaciones:

FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 6.2

Ámbito: Retribuciones salariales

Descripción: Retribución anual media de las mujeres y los hombres, desglosado por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada

Basic / complementario: Basic

Fuente de información: Datos extraídos de la base de datos del Departamento de Recursos Humanos.

Meta: Que el 100% de la retribución anual media entre mujeres y hombres por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada estén igualados.

Datos: La retribución anual media está repartida de la siguiente forma:

| DEPARTAMENTO | CATEGORIAS | HOMBRES | MUJERES |
|----------------------|---|-----------|-----------|
| GERENCIA | GERENTES | 48,803.52 | 34,589.11 |
| ADMINISTRACION | JEFES DE DEPARTAMENTO | 29,616.84 | |
| | JEFES DE 2ª ADMINISTRATIVOS/AS | | 24,823.80 |
| | RESPONSABLES - OFIALES 1ª ADMINISTRATIVOS | | 19,933.39 |
| | RESPONSABLES ADMINISTRATIVOS BANCA | | 33,416.49 |
| | OFICIALES 1ª ADMINISTRATIVOS | | 17,920.81 |
| | OFICIALES/AS 1ª ADMINISTRATIVOS | | 16,424.25 |
| | AUXILIARES ADMINISTRATIVOS | | 15,115.11 |
| CENTRAL RECEPTORA | SUPERVISORES C.R.A. | | 19,764.18 |
| | RESPONSABLES DE SALA | | 22,717.68 |
| | JEFES DE EQUIPO -OPERADORES/AS C.R.A. | | 13,482.00 |
| | OPERADORES/AS C.R.A. | 12,446.76 | 12,446.76 |
| DEPARTAMENTO TECNICO | DIRECTORES TECNICOS | 40,012.05 | |
| | TITULADOS SUPERIORES: INGENIEROS | 35,267.39 | |
| | ENCARGADOS/AS | 20,206.74 | 20,206.74 |
| | OFICIALES/AS DE 1ª | 19,049.10 | 19,049.10 |
| | OFICIALES/AS DE 2ª | 17,276.28 | 17,276.28 |
| | OFICIALES/AS DE 3ª | 15,685.56 | 15,685.56 |
| | ESPECIALISTAS | 13,195.92 | 13,195.92 |
| | OPERARIOS/AS DE ALMACEN | 12,764.16 | 12,764.16 |
| VIGILANCIA | JEFES DE SEGURIDAD | 35,195.79 | |
| | DELEGADOS DE SEGURIDAD | 33,552.50 | |
| | INSPECTORES | 30,396.80 | |
| | JEFES DE SERVICIO | 26,969.13 | |

| | | | |
|--|---|-----------|-----------|
| | TECNICOS COMERCIALES | 30,000.00 | |
| | VIGILANTES DE SEGURIDAD - JEFES DE EQUIPO | 17,114.58 | 17,114.58 |
| | ESCOLTAS | 29,044.35 | 29,044.35 |
| | VIGILANTES DE SEGURIDAD | 15,836.16 | 15,836.16 |

Diagnóstico: Positivo

Valoración: La retribución media entre hombres y mujeres según las categorías profesionales se encuentra igualada y en las pocas diferencias existentes, estas corresponden a que, a pesar de estar en la misma categoría profesional, las tareas desarrolladas son diferentes. Además, los pluses o la antigüedad son variables externas que contribuyen a estas diferencias.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 7.1

Ámbito: Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género

Descripción: Existencia de una persona, de un comité o de una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Entrevista con la Dirección

Meta: Designar un / a responsable de establecer medidas para prevenir, detectar
1
actuar ante los casos de acoso dentro de la empresa antes del 31/12/2009.

Datos: La persona responsable de coordinar el equipo encargado de prevenir, detectar y actuar ante el acoso sexual y la discriminación ha comenzado a ejercer sus funciones en el mes de junio de 2009; su nombre es Matías Plaza Francés, y es el responsable de Recursos Humanos.

Diagnóstico: Positivo

Valoración: Dentro del protocolo contra el acoso sexual y / o por razón de sexo que se ha implantado, se ha nombrado a un responsable de prevenir, detectar y actuar ante el acoso sexual y la discriminación.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 7.2

Ámbito: Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género

Descripción: Sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Responsable de Recursos Humanos y respuestas del personal a las encuestas distribuidas.

Meta: El 100% del personal de PYC debe estar sensibilizado para evitar el acoso sexual, las actitudes sexistas y la discriminación, haciendo difusión del protocolo de actuación en este tipo de situaciones y de la persona a quien se dirige antes del 04/31/2010.

Datos: El 7,14% del personal femenino y el 1,52% del personal masculino de la empresa se siente discriminado por el hecho de ser hombre o mujer. El 35,71% de las mujeres y el 15,15% de los hombres que trabajan en PYCSECA consideran que en su entorno laboral son habituales los comentarios sexistas. El 14,29% del personal femenino y el 22,73% del personal masculino ha respondido que ha visto sufridas actitudes discriminatorias hacia un compañero hombre o mujer.

Diagnóstico: Positivo

Valoración: La empresa dispone de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y / o por razón de sexo, dado a conocer el 01 / 07/2009 a toda su plantilla; este protocolo incluye todos los mecanismos para evitar el acoso. Al mismo tiempo, la declaración institucional de el 01 / 07/2009 que va a dar a conocer el protocolo fue por sí misma una herramienta de sensibilización a toda la plantilla.

En el futuro, la empresa tiene planteado hacer entrega de esta declaración institucional a las nuevas personas trabajadoras (adjuntando al contrato) y entregarla a toda la plantilla anualmente como recordatorio (adjuntándola a la nómina de Julio).

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 7.3

Ámbito: Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género

Descripción: Existencia y difusión de criterios para identificar el acoso. Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Responsable de Recursos Humanos y la Dirección de I empresa

Meta: Elaborar e implantar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y la discriminación.

Datos: Actualmente PYCSECA dispone, desde el mes de Junio de 2009, de un protocolo de actuación formalizado por escrito ante cualquier problema de acoso sexual.

Diagnóstico: Positivo

Valoración: La empresa ya dispone de mecanismos para identificar y denunciar el acoso, gradas al protocolo de actuación que ha implantado.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 8.1

Ámbito: Condiciones laborales igualitarias

Descripción: Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato y jornada

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Datos extraídos de la base de datos del Departamento de Recursos Humanos y entrevista con el Responsable de Recursos Humanos.

Meta: Priorizar la contratación indefinida de mujeres en la plantilla de PYC y aumentar los contratos a tiempo completo.

Datos: La distribución de los tipos de contratos de las personas que trabajan en PYCSECA es la siguiente:

| | | | | | | | | |
|-----------------------|---------|--------|------------------|-----|--------|---------|----|---------|
| Indefinidos | 33 5 | 77,73% | Jornada completa | 325 | 97,01% | Hombres | 26 | 82,46% |
| | | | | | | Mujeres | 57 | 17,54% |
| | | | Jornada parcial | 10 | 2,99% | Hombres | 7 | 70% |
| | | | | | | Mujeres | 3 | 30 % |
| Temporales | 9 1 | 21,11% | Jornada completa | 84 | 92,31% | Hombres | 53 | 63,1% |
| | | | | | | Mujeres | 31 | 36,9 % |
| | | | Jornada parcial | 7 | 7,69% | Hombres | 5 | 71,43% |
| | | | | | | Mujeres | 2 | 28,57% |
| Obra o servicio | 1 | 0,23% | Jornada completa | 1 | 100% | Hombres | 1 | 100% |
| | | | | | | Mujeres | 0 | 0 % |
| | | | Jornada parcial | 0 | 0 % | Hombres | 0 | |
| | | | | | | Mujeres | 0 | |
| Interinidad | 3 | 0,70% | Jornada completa | 3 | 100 % | Hombres | 2 | 66,67% |
| | | | | | | Mujeres | 1 | 33,33 % |
| | | | Jornada parcial | 0 | 0 % | Hombres | 0 | |
| | | | | | | Mujeres | 0 | |
| Temporal discapacidad | 1 | 0,23% | Jornada completa | 1 | 100 % | Hombres | 1 | 100 % |
| | | | | | | Mujeres | 0 | 0 % |
| | | | Jornada p arcial | 0 | 0 % | Hombres | 0 | |
| | | | | | | Mujeres | 0 | |



Diagnóstico: Necesita mejorar

Valoración: El sector sufre una gran rotación de personal, lo que hace aumentar la proporción de contratos temporales a PYCSECA. En cuanto al porcentaje de mujeres con contratos temporales, es muy superior al porcentaje de hombres con contratos temporales.

De todas formas, al buscar la posible causa de este desequilibrio, hemos encontrado una posible hipótesis: todas las personas que entran a trabajar a PYCSECA lo hacen con un contrato temporal de un año y, según el Responsable de Recursos Humanos, la mayoría de nuevas contrataciones son mujeres. Si la hipótesis es cierta, en un año el porcentaje de mujeres con contrato indefinido a jornada completa deberá aumentado y reducir la diferencia que ahora encontramos.

Esta hipótesis deberá ser debidamente controlada, por lo que nos planteamos una medida de control en unos meses para comprobar la evolución de la distribución de mujeres y hombres por los diferentes tipos de contrato y jornada; de esta forma, podremos corroborar si se da la igualación de porcentajes de mujeres y hombres con contrato indefinido a jornada completa.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 8.2

Ámbito: Condiciones laborales igualitarias

Descripción: Porcentaje de Bajas y despidos por sexo

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Datos extraídos del Departamento de Recursos Humanos

Meta: Mantener los bajos porcentajes de Bajas y despidos de mujeres dentro de la empresa.

Datos: El porcentaje de Bajas y despidos por sexo del año 2008 queda reflejado en la siguiente tabla:

| | | | | | |
|--------------------------------------|-----|--------|---------|-----|--------|
| Baja voluntaria | 114 | 28,29% | Hombres | 94 | 82,46% |
| | | | Mujeres | 20 | 17,54% |
| Baja voluntaria en período de prueba | 68 | 16,87% | Hombres | 56 | 82,35% |
| | | | Mujeres | 12 | 17,65% |
| Período de prueba no superado | 40 | 9,93% | Hombres | 34 | 85% |
| | | | Mujeres | 6 | 15% |
| Final contrato | 131 | 32,51% | Hombres | 100 | 76,34% |
| | | | Mujeres | 31 | 23,66% |
| Despido | 17 | 4,22% | Hombres | 11 | 64,71% |
| | | | Mujeres | 6 | 35,29% |
| Excedencia voluntaria | 3 | 0,74% | Hombres | 3 | 100% |
| | | | Mujeres | 0 | 0% |
| Subrogación del servicio | 29 | 7,20% | Hombres | 25 | 86,21% |
| | | | Mujeres | 4 | 13,79% |
| Resolución trab. Modif. condiciones | 1 | 0,25% | Hombres | 1 | 100% |
| | | | Mujeres | 0 | 0% |



Diagnóstico: Positivo

Valoración: El porcentaje de finalización de contrato es muy elevado pero hay que tener en cuenta que, la mayoría de ellos, se han renovado y las personas siguen trabajando en PYCSECA.

Como aspecto positivo, el porcentaje de mujeres en el total de bajas y despidos es prácticamente el mismo que el porcentaje de mujeres en el total de personas trabajadoras.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 8.3

Ámbito: Condiciones laborales igualitarias

Descripción: Condiciones del puesto de trabajo y de los recursos asignados a las mujeres y los hombres (despachos, superficie, iluminación, ruido, etc.)

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Respuestas de las encuestas pasadas al personal de PYC, Responsable de Recursos Humanos y la Dirección.

Meta: Las condiciones del puesto de trabajo y los recursos asignados a las mujeres y los hombres tienen que ser equitativos y siempre teniendo en cuenta las tareas desarrolladas por cada uno y velando por la prevención de riesgos laborales.

Datos: El 53,57% del personal femenino y el 68,18% del personal masculino considera que las condiciones del puesto de trabajo y de los recursos asignados a las mujeres y los hombres son equitativos.

Diagnóstico: Necesita mejorar

Valoración: Las condiciones del puesto de trabajo son las mismas para todos, independientemente del sexo (la Dirección de PYC vela porque así se cumpla) pero siempre se pueden mejorar y por este motivo se hará una revisión cuidadosa.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 8.4

Ámbito: Condiciones laborales igualitarias

Descripción: Adecuación del puesto de trabajo 1 de los espacios compartidos (salas, vestuarios, aseos, duchas, etc.) a las mujeres

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Respuestas a las encuestas pasadas a la plantilla y Responsable de Recursos Humanos

Meta: Que todos los espacios compartidos (salas, vestuarios, aseos, duchas, etc.) estén adecuados para las mujeres.

Datos: El 53,57% de las trabajadoras y el 68,18% de los trabajadores creen que su entorno de trabajo tiene en consideración las necesidades y características de los hombres y las mujeres.

En cuanto a los puestos de trabajo del personal operativo, como que dependen de los clientes de la empresa, no son evaluables; de todas formas, la empresa vela porque estos sean adecuados.

Diagnóstico: Necesita mejorar

Valoración: A pesar de que los datos facilitados por el responsable de Recursos Humanos muestran que hay una correcta adecuación de los espacios compartidos a las mujeres, la valoración de las personas trabajadoras (especialmente en el caso de las trabajadoras) plantea la necesidad de hacer una revisión más profunda de esta necesaria adecuación.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 9.1

Ámbito: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Descripción: Existencia de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Departamento de Recursos Humanos y Dirección y respuestas a las encuestas pasadas a todo el personal

Meta: Diseñar, elaborar e implantar un plan de conciliación familiar, personal y laboral adaptado a las necesidades de la empresa ya sus / sus trabajadores / as antes del 31/12/2010.

Datos: El 32,14% del personal femenino y el 12,12% del personal masculino de PYCSECA tiene conocimiento de las medidas de conciliación que aplica la empresa de la vida familiar, personal y laboral.
El 3,57% de las mujeres y el 3,03% de los hombres que trabajan en la empresa se han acogido a alguna de las medidas en los últimos 5 años.

Diagnóstico: Necesita mejorar

Valoración: La empresa ya facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de su personal en función de sus necesidades, teniendo en cuenta sus situaciones familiares a la hora de adjudicar servicios, pero estos no se encuentran estandarizados ni formalizados por escrito. Por este motivo, el personal no está informado de las medidas que se aplican y consideran que no se están acogiendo.

Además, aparte de cumplir las medidas que marca el convenio colectivo por el que se rige la empresa, se les ha concedido a diferentes mujeres trabajadoras la reducción de jornada por motivos familiares.

Observaciones: El plan de conciliación familiar debe estar implantado antes de diciembre de 2010.



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 9.2

Ámbito: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Descripción: Facilidades que ofrece la organización para pedir permisos o excedencias y condiciones de la reincorporación

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Responsable del Departamento de Recursos Humanos.

Meta: Tener elaborado, formalizado por escrito e implantado un sistema de solicitud de permisos y excedencias al alcance de todo el personal de PYCSECA antes del 31/12/2010

Datos: PYCSECA tiene elaborado un procedimiento para pedir permisos pero cuando se ha realizado su revisión para hacer la valoración del Indicador ha considerado modificarlo y hacer difusión junto con las condiciones para obtener o denegar el permiso.

Diagnóstico: Necesita mejorar

Valoración: La empresa ya tiene establecido un sistema de solicitud de permisos pero se debe revisar ya que no está formalizado por escrito y no se lleva un control exhaustivo. Actualmente, el personal tiene conocimiento de que si necesita pedir un permiso debe ponerse en contacto por teléfono con su persona responsable para transmitir la información. Pero desde la empresa se ha valorado que este procedimiento no es suficiente y que habría que hacer una revisión.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 10.1

Ámbito: Medidas de gestión de la movilidad

Descripción: En el centro de trabajo, se puede llegar fácilmente en transporte público colectivo?

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Responsable de Recursos Humanos

Meta: Que todas las personas trabajadoras tengan un acceso fácil a su puesto de trabajo en transporte público o colectivo

Datos: Las oficinas centrales y delegaciones, para tener situaciones céntricas en cada ciudad, tienen múltiples líneas de autobuses y diferentes paradas de metro (en las ciudades donde hay) con mucha proximidad.

Diagnóstico: Positivo

Valoración: Dada la naturaleza del servicio que ofrece PYCSECA, el cual es ofrecido en las instalaciones de los clientes, es imposible evaluar el acceso en transporte público o colectivo de todos los posibles puestos de trabajos del personal operativo .

En cuanto a los puestos de trabajo de la plantilla de estructura, estos reúnen una accesibilidad idónea.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 10.2

Ámbito: Medidas de gestión de la movilidad

Descripción: Los horarios de transporte público se adecuan a los horarios de empresa?

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Responsable de Recursos Humanos

Meta: Que las personas trabajadoras tengan unos horarios laborales adecuados a los horarios del transporte público colectivo

Datos: El personal de estructura tiene unos horarios adecuados a los horarios del transporte público disponible.

Diagnóstico: Positivo

Valoración: Dada la naturaleza del servicio que ofrece PYCSECA, el cual es ofrecido en las instalaciones de los clientes, es imposible evaluar la correcta adecuación de los horarios laborales a los horarios del transporte público o colectivo de todo el personal operativo.

En cuanto a los puestos de trabajo de la plantilla de estructura, estos si tienen una buena adecuación de sus horarios laborales con los horarios del transporte público o colectivo.

Observaciones:



FICHA PARA LA VALORACION DE LOS INDICADORES

Código: 10.3

Ámbito: Medidas de gestión de la movilidad

Descripción: Acceso al puesto de trabajo es motivo de renuncia ilimitado la incorporación (mujeres, jóvenes, sin permiso de conducir)?

Básico / complementario: Básico

Fuente de información: Responsable de Recursos Humanos

Meta: Que el puesto de trabajo no sea un motivo de renuncia o limitación a la incorporación.

Datos: Teniendo en cuenta la localización de la oficina central y las delegaciones, así como la adecuación de los horarios laborales a los horarios del transporte público, no existen motivos de renuncia.

Diagnóstico: Positivo

Valoración: Dada la naturaleza del servicio que ofrece PYCSECA, el cual es ofrecido en las instalaciones de los clientes, es imposible evaluar este indicador por el personal operativo.

En cuanto a la plantilla de estructura, no se detectan posibles causas para que el acceso al puesto de trabajo sea motivo de renuncia.

Observaciones:

VALORACIÓN GLOBAL: PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA

| PUNTOS FUERTES | ÁREAS DE MEJORA |
|--|--|
| <p>1) La empresa ya tiene designada una comisión para el diseño y seguimiento del plan de igualdad de oportunidades</p> <p>2) Se ha realizado una adecuada comunicación interna del plan de igualdad de oportunidades</p> <p>3) En la representación sindical, el porcentaje de mujeres es prácticamente el mismo que el porcentaje de mujeres de la empresa</p> <p>4) PYC dispone de formularios de selección e instancias de solicitud de trabajo redactados en lenguaje neutro</p> <p>5) El porcentaje de mujeres en cargos directivos es superior al porcentaje de mujeres en el total de la plantilla</p> <p>6) No hay ningún desequilibrio retributivo entre hombres y mujeres dentro de las mismas categorías profesionales y niveles retributivos</p> <p>7) Se ha nombrado ya a un responsable de prevenir, detectar y actuar ante el acoso sexual y la discriminación</p> <p>8) Se está llevando a cabo una correcta sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio</p> <p>9) La empresa dispone de un protocolo de actuación contra el acoso sexual y / o por razón de sexo</p> | <p>1) Se requiere una mayor sensibilización de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades entre géneros</p> <p>2) La empresa no tiene aún un plan de igualdad de oportunidades formalizado por escrito</p> <p>3) PYC no está acreditada según norma de responsabilidad social</p> <p>4) No se ha formalizado ninguna medida por escrito que fomente la igualdad en el trato con empresas proveedoras y clientes</p> <p>5) No se ha llevado a cabo una comunicación externa de la implantación del plan de igualdad de oportunidades</p> <p>6) PYC no dispone de un manual de lenguaje neutro</p> <p>7) La documentación de la empresa no sigue las pautas del lenguaje no sexista</p> <p>8) La distribución de trabajadores por los diferentes niveles de responsabilidad en algunos de los departamentos esta descompensada</p> <p>9) Las descripciones de los puestos de trabajo no están redactados en un lenguaje neutro</p> |

| | |
|---|--|
| <p>10) No se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres en el total de bajas y Despidos.</p> | <p>10) La plantilla no está suficientemente informada de la oferta de formación interna de la empresa</p> |
| <p>11) Se puede acceder fácilmente en transporte público a los puestos de trabajo.</p> | <p>11) falta de un sistema formal de evaluación del rendimiento que garantice la neutralitat</p> |
| <p>12) Los horarios del personal están</p> | |
| <p>adequados a los horarios del transporte público</p> | <p>12) El porcentaje de Mujeres con contrato temporal és muy superior al porcentaje de hombres con el mismo tipo de contrato</p> |
| <p>13) La accesibilidad a los puestos de trabajo no supone un motivo derenuncia.</p> | <p>13) Se necesita una revisión de condiciones del puesto de trabajo, para comprobar que se tiene en cuenta la perspectiva de genero</p> |
| | <p>14) La falta de un plan formalizado por escrito de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar provoca la no utilización por parte de la plantilla de las medidas ya existentes por desinformación.</p> |
| | <p>15) La empresa tuiene un sistema de solicitud de permisos, pero es necesario formalizarlo por escrito.</p> |



3. ACCIONES:

Posteriormente a la diagnosis y gracias a la información que esta nos dio, se definieron unos objetivos que se concretaron en acciones positivas (para corregir una situación de discriminación directa o indirecta).

El plan de acción engloba el conjunto de acciones positivas diseñadas. Cada acción está documentada en una ficha que nos garantiza que no falta ningún dato y que todas las acciones están descritas con un formato común y homogéneo. Las fichas de las acciones contienen el nombre y descripción de la acción, el tipo (correctora / positiva), Indicador, los objetivos o resultados esperados, las personas destinatarias, los responsables, el procedimiento de implantación, los recursos necesarios, la fecha prevista de inicio de ejecución, la fecha prevista de final de ejecución, la condición de final de ejecución y observaciones.

a) Fichas de acciones correctoras, puntos débiles

FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Jornadas de sensibilización y promoción de una cultura empresarial basada en la no discriminación y la paridad entre sexos para todo el personal de la empresa.

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 1.1 Existencia de una cultura donde se fomenta y facilita la igualdad de oportunidades, la paridad entre sexos y la no discriminación en el ámbito de Política de igualdad de oportunidades.

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general de esta acción es fomentar una cultura empresarial con la colaboración de todo el personal donde se facilite la igualdad de oportunidades, la paridad entre sexos y la no discriminación.

El objetivo específico que pretendemos alcanzar con la organización de estas jornadas es que todo el personal de PYCSECA implique en la aplicación del plan de igualdad de oportunidades conociendo el plan que se ha elaborado.

Personas destinatarias: Estas jornadas de sensibilización van dirigidas a todo el personal de la empresa.

Responsables: La persona que organizara estas jornadas es el Responsable de Recursos Humanos y contará con la colaboración de la Dirección.

Procedimiento de implantación: Jornadas formativas de sensibilización con una duración de 2 horas presenciales cada una. Para poder incluir a todo el personal de PYCSECA se organizan varias jornadas. Estas serán dinamizadas por una persona experta en la igualdad de oportunidades que explicara que es la Ley de Igualdad y que supone la elaboración e implantación de un plan de igualdad de oportunidades. La Dirección de la empresa expusiera los motivos por los que PYCSECA ha tomado la iniciativa de implantar el plan y las ventajas que conlleva.

Recursos necesarios:

Recursos materiales: Para poder organizar estas jornadas son necesarias unas instalaciones adecuadas. Asimismo se entregará a todos los asistentes documentación fotocopiada sobre la Ley de Igualdad y el plan (**nombre y descripción**): Jornadas de sensibilización y promoción de una cultura empresarial basada en la no discriminación y la paridad entre sexos para todo el personal de la empresa.

Recursos humanos: Se contratara una persona profesional experta en la igualdad de oportunidades.

Recursos Económicos: Para calcular el presupuesto previsto para esta acción se debe tener en cuenta la contratación de la persona profesional, el material didáctico a entregar, el coste salarial del personal que asistiera a las jornadas y el alquiler de instalación, si se procede. Está previsto que para cada jornada se asigne un presupuesto de 240 €.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/02/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 31/12/2010

Condición de final de ejecución: La acción finalizara en el momento que todo el personal de PYCSECA haya participado en alguna jornada.

Seguimiento y evaluación: Para evaluar esta acción se utilizarán encuestas de satisfacción para que todas las personas participantes las respondan y se registrara el impacto de la formación y la sensibilización tal y como marca el procedimiento del manual de calidad.

Observaciones:



FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Difusión de la elaboración e implantación del plan de igualdad de oportunidades de PYCSECA a las empresas o instituciones colaboradores, clientes, etc.

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 2.3. Fomento de la igualdad de oportunidades en el trato con clientes, empresas proveedores, ETT, externas y franquicias.

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general de esta acción es servir de ejemplo como empresa socialmente responsable en las empresas e instituciones que colaboran con PYCSECA y que aún no han tomado la iniciativa de elaborar su plan de igualdad de oportunidades.

El objetivo específico que pretendemos alcanzar con esta acción es hacer difusión mediante una carta firmada por la Dirección, de la elaboración e implantación del plan de igualdad que está llevando a cabo por PYCSECA.

Personas destinatarias: empresas, clientes, proveedores e instituciones que colaboren con PYCSECA.

Responsables: La responsabilidad de esta acción recae sobre la Dirección de la empresa y todas aquellas personas que traten con empresas e instituciones externas (responsable de Administración).

Procedimiento de implantación: para poder hacer la difusión, en primer lugar, se diseñara la carta informativa que se utilizara (esta carta será firmada por la Dirección). Posteriormente, se realizará una selección de aquellas empresas, clientes, proveedores e instituciones a quien la Dirección quiere hacer enviar el escrito y la vía más ágil de hacerlo (por correo ordinario). Por último, las personas que contactan habitualmente con las empresas e instituciones escogidas serán las responsables de realizar el envío (departamento de Administración).

Recursos necesarios: los recursos necesarios para realizar la difusión será la carta informativa, sobres y sellos en cantidad suficiente (unas 250 cartas aproximadamente) para hacer el envío por correo ordinario a todas las empresas e instituciones seleccionadas.

Los recursos humanos destinados a esta acción son las personas que se encargarán de diseñar y distribuir las cartas informativas entre todos los clientes, proveedores y colaboradores de la empresa.

Los recursos económicos asignados a esta acción son aproximadamente de 150 €.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/02/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 31/12/2010

Condición de final de ejecución: la acción se diera por finalizada cuando se haya hecho llegar las cartas a todas las empresas e instituciones seleccionadas.

Seguimiento y evaluación: se hará un seguimiento para confirmar la recepción y entendimiento de la carta informativa por parte de todos los clientes, proveedores e instituciones colaboradoras.

Observaciones:



FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Comunicación externa de la implantación del plan de igualdad de oportunidades.

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 2.2. Igualdad de oportunidades en el trato con otras empresas e instituciones, y proyectos para promover la igualdad.

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general de esta acción es servir de ejemplo como empresa socialmente responsable y promover la igualdad de oportunidades en la sociedad.

El objetivo específico que pretendemos alcanzar con esta acción es hacer difusión mediante una carta firmada por la Dirección, de la elaboración e implantación del plan de igualdad que está llevando a cabo PYCSECA.

Personas destinatarias: Esta acción va dirigida a la sociedad en general.

Responsables: Las personas que coordinara esta comunicación externa es el Responsable de Comunicación y el Responsable de Asesoramiento, y contarán con la colaboración de la Dirección.

Procedimiento de implantación: Para poder hacer la comunicación externa, en primer lugar, se asignara un presupuesto para esta acción. Posteriormente, se diseñara un plan de comunicación externa; este incluirá las diferentes medidas que se llevarán a cabo y los medios que se utilizarán para alcanzar los objetivos.

Recursos necesarios:

Recursos materiales: No se pueden especificar los recursos materiales necesarios hasta que el plan de comunicación externa esté diseñado.

Recursos humanos: Los Responsables de Comunicación y Asesoría actualmente m ente serán las personas destinadas al diseño del plan de comunicación externa y su desarrollo.

Recursos económicos: Para calcular el presupuesto previsto, por esta acción necesitaremos tener el plan de comunicación externa diseñado.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/02/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 31/12/2010

Condición de final de ejecución: La acción finalizara en el momento que se hayan llevado a cabo las acciones de comunicación previstas en el plan de comunicación externa.

Seguimiento y evaluación: Para evaluar esta acción, el plan de comunicación externa deberá incluir una vía para recopilar la información referente a la devolución de las acciones comunicativas (por ejemplo: una web específica de igualdad de oportunidades dentro del portal web de PYCSECA a la que deriven las acciones comunicativas y de la que se puedan contabilizar las visitas a lo largo del plan de comunicación externa).

Observaciones:

FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Inclusión de cláusula referente al cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades marcados por el plan de igualdad de PYC en todos los contratos firmados por la empresa

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 2.3. Igualdad de oportunidades en el trato con clientes, empresas proveedores, ETT, externo y franquicias.

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general de esta acción es asegurar a todas las empresas e instituciones colaboradoras el cumplimiento, por parte de PYCSECA en la relación con ellas, de los principios de igualdad de oportunidades que rigen la empresa, así como pedir su colaboración.

El objetivo específico que pretendemos alcanzar con esta acción es especificar este cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades por parte de PYCSECA y hacer conscientes de ellos a las empresas e instituciones colaboradoras.

Personas destinatarias: empresas, clientes, proveedores e instituciones que colaboran con PYCSECA.

Responsables: La responsabilidad de esta acción recae sobre la Dirección de la empresa y el Responsable de Administración.

Procedimiento de implantación: Para poder llevar a cabo esta acción, se redactará la cláusula referente al cumplimiento de los principios de igualdad. Una vez ésta esté redactada, será incluida de forma sistemática en todos los contratos nuevos a firmar por la empresa.

Recursos necesarios:

Para la realización de esta acción no se requieren recursos materiales específicamente.

Los recursos humanos destinados a esta acción son la Dirección y el Responsable de Administración.

No se requiere asignar recursos económicos a esta acción.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/02/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 01/05/2010

Condición de final de ejecución: La acción no podrá darse por finalizada, ya que la inclusión de esta cláusula será necesaria de forma indefinida.

Seguimiento y evaluación: Se hará un seguimiento para confirmar la inclusión de la cláusula en toda la documentación contractual.

Observaciones:

FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Implantación de una guía de normas de lenguaje oral y escrito no sexista.

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 3.3. Existencia de un manual o de una guía de normas de lenguaje oral y escrito no sexista distribuye: t a todo el personal de la organización. Utilización de un lenguaje neutro.

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general es crear una guía de lenguaje neutro con la terminología utilizada por la empresa antes del 30/04/2010.

El objetivo específico que pretendemos alcanzar con esta acción es elaborar y distribuir entre todo el personal de PYC una guía de normas de lenguaje oral y escrito no sexista antes del 30/04/2010

Personas destinatarias: Todo el personal de PYC.

Responsables: La responsabilidad de esta acción recae sobre la Dirección de la empresa y el responsable de Recursos Humanos, así como una persona del Departamento de Operativa.

Procedimiento de implantación: En un primer momento se hará una búsqueda bibliográfica de guías existentes en el mercado sobre normas de lenguaje oral y escrito no sexista; con el fin de elegir el más adecuado para la realidad empresarial de PYC. En un segundo momento, se confeccionara un anexo con el vocabulario específico del sector seguridad. Esta recopilación de términos se hará entre todas las personas responsables de los diferentes Departamentos.

Posteriormente, se distribuirá una copia a todo el personal de PYC para que lo pongan en práctica.

Recursos necesarios: Para desarrollar esta acción es necesario tener una guía de lenguaje y un anexo con la terminología específica del sector seguridad para cada persona que trabaja en PYC.

El presupuesto previsto para esta acción es de unos 300 € aproximadamente.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/01/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 30/04/2010

Condición de final de ejecución: La acción se diera por finalizada cuando todo el personal reciba una copia de la guía y se ponga en práctica.

Seguimiento y evaluación: El responsable de Recursos Humanos será el encargado de revisar la guía de lenguaje neutro una vez esta esté finalizada.

Observaciones:



FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Adaptación de toda la documentación que genera la organización a un lenguaje y una imagen que garantice la neutralidad.

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 3.2. Igualdad de oportunidades en la imagen de l'organització. Revisión sistemática de toda la documentación de la organización (hojas, impresos, formularios, etc.) y de la generada por la dirección de la empresa para garantizar la neutralidad en el lenguaje y la imagen.

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general de esta acción es revisar toda la documentación que genera PYC para verificar que siguen un lenguaje neutro y adaptar la imagen de la organización a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El objetivo específico que pretendemos alcanzar con esta acción es que el 100% de los impresos, formularios y documentación tanto interna como externa que genera l'empresa estén adaptados a las normas de igualdad de oportunidades en temas de lenguaje e imagen antes del 31 / 12/2010.

Personas destinatarias: Todo el personal de PYC.

Responsables: La responsabilidad de esta acción recae sobre la Dirección de la empresa y la persona Responsable de Calidad.

Procedimiento de implantación: La persona Responsable de Calidad revisara el manual de calidad y los impresos de la empresa para verificar que todos siguen un lenguaje que promueva la igualdad de oportunidades y sea neutro; por esta revisión, utilizara la guía de lenguaje neutro previamente creada por la empresa. En caso de que se detectara algún impreso que no siga esta normativa, se procediera a modificarlo y se hará llegar a todo el personal el nuevo modelo.

Asimismo, se realizará una reunión con las personas responsables de los distintos Departamentos para que hagan una revisión de las memorias comerciales, dípticos publicitarios, etc. y hagan las modificaciones necesarias para garantizar la neutralidad en el lenguaje y la imagen.

Recursos necesarios: Para el correcto desarrollo de esta acción son necesarios como recursos materiales el manual de calidad y los impresos correspondientes, las memorias comerciales de l'empresa, dípticos, formularios, presupuestos, solicitudes de compra, etc.

Los recursos económicos asignados a esta acción son de aproximadamente 3.000 €.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/05/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 31/12/2010

Condición de final de ejecución: La acción se da por finalizada cuando toda la documentación que genera la empresa garantice la neutralidad en el lenguaje.

Seguimiento y evaluadas: La persona Responsable de Calidad será la encargada de hacer una revisión de toda la documentación para confirmar que todos los impresos y documentación estén redactados en un lenguaje neutro; regularmente hará un seguimiento con los diversos departamentos.

Observaciones:

FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Diseño e implantación de un plan de formación interna específico para las mujeres de la organización, con una duración anual.

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 4.1. y 4.5. Distribución de mujeres y hombres por departamentos, categorías y niveles organizativos, por edad y por nivel de formación. Incorporación de la perspectiva de género en la política de desarrollo del personal. Realización de campañas o medidas para animar a las mujeres al desarrollo, la promoción y la formación.

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general de esta acción es revertir el desequilibrio entre hombres y mujeres en la distribución por categorías profesionales.

El objetivo específico que buscamos es capacitar al personal femenino de la empresa con suficientes competencias como para presentarse ante oportunidades de promoción en igualdad de condiciones con los hombres trabajadores y priorizar así de forma indirecta la promoción de las mujeres dentro la empresa.

Personas destinatarias: La plantilla femenina de PYC.

Responsables: La responsabilidad de esta acción recae sobre el Responsable de Recursos Humanos.

Procedimiento de implantación: El Responsable de Recursos Humanos estudiara qué mujeres trabajadoras pueden ser susceptibles de acceder a una promoción. Para los casos que encuentre susceptibles de acceder a una promoción, buscara acciones formativas concretas ya existentes que permitan a las mujeres trabajadoras elegidas mejorar su capacitación para acceder a la posible promoción; una vez seleccionadas las acciones formativas, las ofreciera personalmente a cada una de las trabajadoras susceptibles de ser promocionadas.

Recursos necesarios:

Recursos materiales: Para esta acción no necesitaremos ningún material específico. Recursos humanos: Necesitaremos al Responsable de Recursos Humanos.

Recursos económicos: El presupuesto que estimamos necesario para esta acción es de unos 2.000 €.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/02/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 01/06/2011

Condición de final de ejecución: La acción se diera por finalizada cuando todas las acciones formativas planteadas inicialmente hayan sido llevadas a cabo.

Seguimiento y evaluación: El Responsable de Recursos Humanos será el encargado de supervisar el aprovechamiento por parte de las mujeres trabajadoras seleccionadas de las acciones formativas ofertas.

Observaciones:

FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Adaptar las fichas de descripción de los puestos de trabajo con una denominación neutra.

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 4.4. Neutralidad en el nombre y en la descripción de los puestos de trabajo.

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general es garantizar la neutralidad y la igualdad de oportunidades en las descripciones de los puestos de trabajo.

El objetivo específico es revisar todas las fichas de las descripciones de los puestos de trabajo para adaptarlas a un lenguaje neutro

Personas destinatarias: Todo el personal de PYCSECA.

Responsables: La responsabilidad de esta acción recae sobre la Dirección de la empresa y el Responsable de Calidad.

Procedimiento de implantación: Revisar todas las fichas de descripción de los puestos de trabajo para detectar qué palabras y expresiones no siguen la normativa del lenguaje neutro para sustituirlas por otras más adecuadas. Para llevar a cabo esta revisión, se utilizara la guía de lenguaje neutro.

Recursos necesarios:

Recursos materiales: Para esta acción son necesarias las fichas con la descripción de todos los puestos de trabajo.

Recursos humanos: Se necesitara a una persona del Departamento de Calidad para dar cabo esta acción.

Recursos económicos: Los recursos económicos asignados a esta acción son de unos 200 € aproximadamente.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/05/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 01/07/2010

Condición de final de ejecución: La acción se diera por finalizada cuando todas las fichas utilicen una denominación neutra de los puestos de trabajo.

Seguimiento y evaluación: Una vez modificadas y establecidas las fichas de descripción de todos los puestos de trabajo con el lenguaje neutro, la persona responsable de

Calidad se responsabilizara que se mantenga la denominación neutra aunque éstas se vayan actualizando o se creen nuevas.

Observaciones:

FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Llevar a cabo una comunicación interna del plan de formación interna disponible para todas las personas trabajadoras.

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 4.5. Incorporación de la perspectiva de género en la política de desarrollo del personal. Realización de campañas o medidas para animar a las mujeres al desarrollo, la promoción y la formación.

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general es garantizar que toda la plantilla de la empresa esté al corriente de todos los cursos de formación que tiene a su disposición.
El objetivo específico es dar a conocer a toda la plantilla el calendario de todas las acciones formativas que la empresa pone a su disposición entre los meses de Marzo; y Abril de cada año.

Personas destinatarias: Todo el personal de PYCSECA.

Responsables: La responsabilidad de esta acción recae sobre la Dirección de la empresa y el Responsable de Recursos Humanos.

Procedimiento de implantación: Listar todas las acciones formativas que la empresa pone a disposición de la plantilla, para comunicar este listado a través del tablón de anuncios de cada una de todas sus delegaciones y Departamentos, y de dejar una copia a cada servicio. Durante el mes de Diciembre, se pasara un cuestionario de satisfacción del plan de formación interna a todo el personal, pidiendo sugerencias para el año siguiente.

Recursos necesarios:

Recursos materiales: Por esta acción es necesario imprimir el listado de acciones formativas tantas veces como personas trabajadoras tiene PYC.

Recursos humanos: Se necesitara a una persona del Departamento de Recursos Humanos y otra persona del Departamento de Operativa para llevar a cabo esta acción.

Recursos económicos: Los recursos económicos asignados a esta acción son de unos 200 € aproximadamente.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/01/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 01/01/2011

Condición de final de ejecución: La acción se diera por finalizada cuando las personas trabajadoras hayan recibido en mano el listado de acciones formativas.

Seguimiento y evaluación: Sera una acción que, de forma coordinada con la elaboración del plan de formación interna, deberá ser revisada año a año.

Observaciones:



FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Revisión de control de la distribución de hombres y mujeres trabajadoras por tipo de contrato y jornada.

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 8.1. Porcentaje de mujeres y hombres en los diferentes tipos de contrato y jornada.

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general es analizar la evolución de la distribución de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada a lo largo del próximo año.
El objetivo específico es comprobar la hipótesis realizada en la fase de diagnóstico, referente a un mayor porcentaje de mujeres que de hombres en las nuevas contrataciones que provoca un mayor porcentaje de mujeres que de hombres con contrato temporal.

Personas destinatarias: Todo el personal de PYC.

Responsables: La responsabilidad de esta acción recae sobre la Dirección de la empresa y el Responsable de Recursos Humanos.

Procedimiento de implantación: Analizar por segunda vez la distribución de mujeres y hombres por tipo de contrato y jornada en la empresa, y comparar los datos con los encontrados en la fase de diagnóstico para extraer su evolución a lo largo del año pasado.

Recursos necesarios:

Recursos materiales: Necesitaremos un ordenador y el listado de personas trabajadoras con su tipo de contrato, su tipo de jornada, y su sexo.

Recursos humanos: Se necesitará a una persona del Departamento de Recursos Humanos para dar cabo a esta acción.

Recursos económicos: Los recursos económicos asignados a esta acción son de unos 100 € aproximadamente.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/09/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 01/11/2010

Condición de final de ejecución: La acción se diera por finalizada cuando se alcance la igualdad entre hombres y mujeres en su distribución por los diferentes tipos de jornada y contrato.

Seguimiento y evaluación: El Responsable de Recursos Humanos hará un seguimiento de todo el proceso, y valorara si la tendencia trabada confirma que el desequilibrio entre hombres y mujeres en la distribución por tipo de jornada y contrato viene dado por una mayor nueva contratación de mujeres, o si por el contrario, es un problema sin explicación y por tanto se ha de implantar otra acción correctora.

Observaciones:



FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Revisar las condiciones del puesto de trabajo, para comprobar que se tiene en cuenta la perspectiva de género.

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 8.3. Condiciones del puesto de trabajo y de los recursos asignados a las mujeres y los hombres (despachos, superficie, iluminación, ruido, etc.).

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general es comprobar que se tiene en cuenta la perspectiva de género en las condiciones del puesto de trabajo.

El objetivo específico es revisar que las condiciones del puesto de trabajo no entrañen discriminación entre géneros.

Personas destinatarias: Todo el personal de PYCSECA.

Responsables: La responsabilidad de esta acción recae sobre el Responsable de Recursos Humanos y el Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

Procedimiento de implantación: Diseñar una plantilla para la evaluación de las condiciones de los puestos de trabajo, donde se tendrán en cuenta todas las variables (superficie, iluminación, ruido, ventilación, temperatura, etc.). Una vez se tenga disponible esta plantilla, revisar todos los puestos de trabajo de la plantilla de PYC, con el fin de analizar sus condiciones y descartar discriminaciones de género.

Recursos necesarios:

Recursos materiales: Para esta acción, necesitaremos las plantillas de evaluación.

Recursos humanos: Se necesitará a una persona del Departamento de Prevención de Riesgos Laborales para dar cabo a esta acción.

Recursos económicos: Esta acción requerirá un presupuesto de aproximadamente 1.000 €.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/02/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 01/02/2011

Condición de final de ejecución: La acción se diera por finalizada cuando se hayan revisado todos los puestos de trabajo.

Seguimiento y evaluación: El Responsables de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales harán un seguimiento de todo el proceso y comprobarán al final de la acción que los resultados corroboran que no existen discriminaciones entre géneros en referencia a las condiciones de los puestos de trabajo.

Observaciones:

FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Implantar un plan de conciliación personal, familiar y laboral adaptado a las necesidades de la empresa y en las de cada persona trabajadora

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 9.1. Existencia de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general es facilitar la organización del tiempo personal y familiar con el laboral de las personas trabajadoras y aumentar así su satisfacción y motivación en el trabajo

El objetivo específico es proporcionar al personal una serie de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que les permitan optimizar su tiempo.

Personas destinatarias: Todo el personal de PYCSECA

Responsables: La responsabilidad de esta acción recae sobre el Responsable de Recursos Humanos.

Procedimiento de implantación: El Responsable de Recursos Humanos se asesorará de las posibilidades existentes en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, gradas a la guía facilitada por la Generalitat de Cataluña. Teniendo en cuenta la realidad de su empresa, diseñara un plan de conciliación. Una vez lo tenga diseñado, promoverá la realización de una serie de reuniones, donde participarán la Dirección, él mismo y el Comité de Empresa. En estas reuniones, se deberán discutir y aprobar las diferentes medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal propuestas al plan previamente diseñado.

Recursos necesarios: Los recursos materiales necesarios para el correcto desarrollo son las hojas utilizados en las reuniones.

Los recursos humanos asignados a esta acción son el Responsable de Recursos Humanos, la Dirección y el Comité de Empresa.

No hemos podido calcular un presupuesto asignado a esta acción que será una dinámica establecida en la negociación del nuevo plan de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/06/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 31/12/2011

Condición de final de ejecución: Esta acción se diera por terminada cuando se disponga de un Plan de conciliación aprobado por la Empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras.

Seguimiento y evaluación: El Responsable de Recursos Humanos hará un seguimiento del plan de conciliación que se establezca, a fin de ir haciendo actualizaciones periódicas.

Observaciones:



FICHA PARA LAS ACCIONES

Acción (nombre y descripción): Implantar un sistema de solicitud de permisos y excedencias al alcance de todo el personal de PYCSECA.

Tipo (correctora / positiva): POSITIVA

Indicador: 9.2. Facilidades que ofrece la organización para pedir permisos o excedencias y condiciones de la reincorporación.

Objetivos o resultados esperados: El objetivo general es formalizar por escrito un sistema de solicitud de permisos y excedencias para toda la plantilla.

El objetivo específico es informar a las personas que trabajan en PYCSECA de las condiciones para solicitar un permiso o excedencia y el proceso de hacerlo.

Personas destinatarias: Todo el personal de PYCSECA.

Responsables: La responsabilidad de esta acción recae sobre la Dirección de la empresa y el Responsable de Recursos Humanos.

Procedimiento de implantación: El Responsable de Recursos Humanos revisará el sistema que actualmente utiliza PYCSECA para otorgar permisos y excedencia, y el formalizará por escrito. Se diseñará un nuevo formulario y se hará llegar a todo el personal las instrucciones de este procedimiento.

Recursos necesarios: Para esta acción es necesario hacer copias del nuevo formulario y de las instrucciones para hacerlas llegar a todo el personal. Los recursos humanos que participan en esta acción son el Responsable de Recursos Humanos, además de los inspectores, quienes coordinan las solicitudes de permisos. Igualmente, el departamento de Recursos Humanos lleva el control de los días como información interna. El presupuesto asignado a esta acción es de aproximadamente 750 €.

Fecha prevista de inicio de ejecución: 01/06/2010

Fecha prevista de final de ejecución: 01/10/2010

Condición de final de ejecución: La acción se dará por finalizada cuando se haga llegar a todo el personal el protocolo de actuación y la hoja informativa.

Seguimiento y evaluación: El responsable de la acción realizará un seguimiento del nuevo procedimiento para valorar si se está cumpliendo y si hay que hacer alguna modificación y adaptación para que resulte más operativo.

Observaciones:

3. ACTUACIONES DE IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN:

a) Implantación y seguimiento

La implantación del plan de acción comenzará una vez finalizado su diseño. El proceso de implantación engloba las siguientes fases:

Comunicación al personal de las actividades que se llevan a cabo en el marco del plan de acción: para que el plan tenga éxito, es necesario que todo el personal esté implicado y esté motivado a alcanzar los objetivos en él planteados. Por este motivo, se irán recogiendo las opiniones del personal sobre las acciones que se llevan a cabo.

Ejecución de las acciones previstas en el plan de acción

Seguimiento y control del plan de acción: se establecerán los mecanismos y los criterios que permitirán hacer el seguimiento porque se haga una implantación correcta.

La persona responsable del plan de igualdad coordina la implantación de las acciones, gestiona el presupuesto y asigna los recursos a cada una de las actividades, controla el cumplimiento del calendario previsto, entre otros.

b) Evaluación:

La empresa hará una evaluación anual del plan de acción mediante un informe de autoanálisis del desarrollo y ejecución del plan de ese año.

En este informe habrá la siguiente información:

a) Breve resumen del diagnóstico

b) Resumen de las acciones desarrolladas

e) Persona responsable del plan de igualdad de oportunidades

d) Calendario de ejecución

e) Presupuesto

f) Evaluación

g) Acciones futuras

h) Fecha de la memoria



4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL I/O ACOSO POR RAZON DE SEXO:

- a) Declaración institucional**

- b) Comunicado comite de empresa**

- c) Protocolo contra el acoso**



PYC Seguridad Cataluña, S. A. quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todas las mujeres y hombres de PYC Seguridad Cataluña, S. A. tienen derecho a que se respete su dignidad. 1 todos los hombres y mujeres de PYC Seguridad Cataluña,

SA tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales (compañeros / as, clientes / as, proveedores / as, colaboradores / as externos, etc.) con respeto, y de colaborar para que todo el mundo sea respetado.

De acuerdo con estos principios, PYC Seguridad Cataluña, S. A. declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados en ningún concepto. No serán ignorados, y se sancionarán con contundencia.

Para lograr este propósito:

PYC Seguridad Cataluña, S. A. pide a cada una de las personas de la organización, y especialmente a aquellas con autoridad sobre otras personas, que asuman sus responsabilidades:

Evitando aquellas acciones, conductas o actitudes de naturaleza sexual (o con connotaciones sexuales), que puedan resultar ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, hostiles o intimidadores para alguien. Asimismo, también evitarán cualquier conducta o actitud denigrante que tenga un motivo por razón de sexo de una persona.

Actuando de forma adecuada y solidaria ante estas conductas o situaciones, siguiendo las directrices marcadas por este protocolo: no ignorándolos, no tolerándose los, no dejando que se repitan o se vuelvan más graves, ofreciendo ayuda a aquellas personas que puedan estar sufriendo, poniéndolos en conocimiento de la empresa y solicitando soporta las personas adecuadas.

PYC Seguridad Cataluña, S. A. se compromete a:

Difundir un protocolo y contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona, facilitando oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, especialmente, para el equipo directivo.

Proporcionar apoyo y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, nombrando a una relación de personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.

PYC Seguridad Cataluña, S. A. quiere conseguir un entorno de trabajo productivo, seguro y respetuoso para todas las personas.

Todas las mujeres y hombres de PYC Seguridad Cataluña, S. A. tienen derecho a que se respete su dignidad. 1 todos los hombres y mujeres de PYC Seguridad

Cataluña, SA tienen la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales (compañeros / as, clientes / as, proveedores / as, colaboradores / as externos, etc.) con respeto, y de colaborar para que todo el mundo sea respetado.

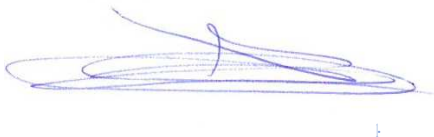
De acuerdo con estos principios, PYC Seguridad Cataluña, S. A. declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo no serán permitidos ni tolerados en ningún concepto. No serán ignorados, y se sancionarán con contundencia. Para lograr este propósito:

- Articular y dar a conocer las diferentes vías de resolución de estas situaciones dentro de la Empresa.
- Garantizar que las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente y se tramitarán de forma justa, rápida y confidencial.
- Garantizar que no se admitirán represalias sobre la persona acosada que presente queja o denuncia interna, o sobre las personas que participen de alguna forma en el proceso de resolución.

En este sentido, PYC Seguridad Cataluña, SA pone a disposición de las personas trabajadoras su protocolo de actuación contra el acoso sexual y / o por razón de sexo, el cual podrán consultar tanto en el tablón de anuncios de las respectivas delegaciones como mediante consulta a sus representantes sindicales.

firmado, el 18 de Mayo de 2009, por:

Jesús Ferreira Sánchez
Representante legal
empresa



Miguel Angel Barra García
Representante .



En Barcelona a 23 de julio de 2009

Se reúnen a las 13:00 horas el presidente del comité y un miembro de cada representación sindical que componen el Comité de Empresa.

ORDEN DEL DIA:

Hacer entrega por parte de la Empresa del Protocolo de actuación contra el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, realizado dentro del proceso de Implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Firma del documento declaración institucional que se entregara con la nómina a todos los trabajadores de la plantilla

Sugerencia y consultas sobre el mismo

SE ACUERDA:

El nombramiento de M^a Carmen Fernández González como el miembro del comité al que pueden dirigirse los/as trabajadoras/es que se consideren encontrarse en alguna de las situaciones contempladas en el Protocolo.

ASISTENTES:

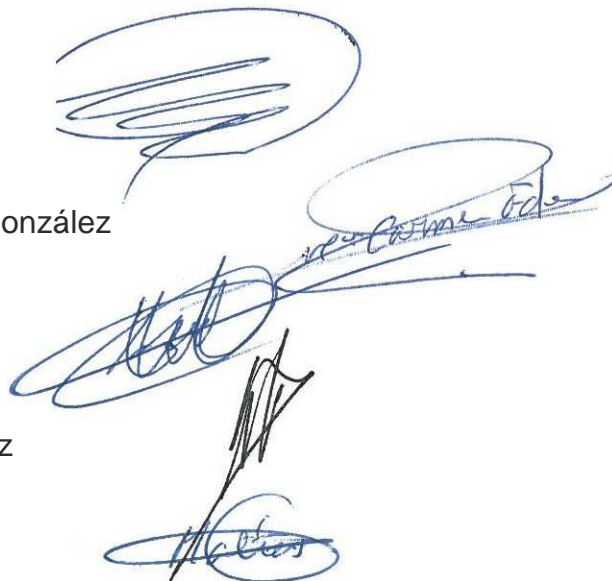
PRESIDENTE
Miguel A. Barra García

UGT
M^a Carmen Fernández González

USOC
Arcadio Pérez Escobar

CCOO
Juan Luis Oller Rodríguez

EMPRESA
Matías Plaza Francés



Handwritten signatures in blue ink corresponding to the list of attendees: Miguel A. Barra García, M^a Carmen Fernández González, Arcadio Pérez Escobar, Juan Luis Oller Rodríguez, and Matías Plaza Francés.

DEFINICIONES Y EJEMPLOS

1) El acoso sexual ha sido definido como la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Como ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, señalamos algunas conductas que por sí solas, o junto con otras, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual.

Verbal

Y Hacer comentarios sexuales obscenos

Y Hacer bromas sexuales ofensivas

Y Formas de dirigirse denigrantes u obscenas

Y Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona

Y Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales

Y Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física

Y Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales

Y Invitar persistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, a pesar de que la persona a quien van dirigidas haya dejado claro que no son ni deseadas ni oportunas

Y Ofrecer / ejercer presión para concretar citas comprometidas o encuentros sexuales

Y Demandas de favores sexuales

no verbal

Y Miradas lascivas al cuerpo

Y Gestos obscenos

Y Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito

Y Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo

Físico

Y Acercamiento físico excesivo

Y Arrinconar, buscar deliberadamente el quedarse a solas con la persona sin necesidad

Y El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes indeseados)

Y Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo

2) El acoso por razón de sexo ha sido definido como la situación en la que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Como ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, el acoso por razón de sexo se manifiesta por la repetición y acumulación de conductas ofensivas dirigidas a un / a trabajador / a por el hecho de ser mujer u hombre o de un / a trabajador / a por motivo de su género (que no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo):

Y Conductas discriminatorias por el hecho de ser hombre o mujer

Y Formas ofensivas de dirigirse a la persona

Y Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de los hombres o mujeres

Y Utilizar humor sexista

Y Despreciar el trabajo hecho por las mujeres u hombres

Y Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros hombres)

Y Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio)

También se considera acoso por razón de sexo en el que se produce con motivo del embarazo o maternidad de las mujeres o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por ejemplo:

Y Asignar a una persona un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a sus capacidades o categoría profesional

Y Asignar tareas sin sentido o imposible de conseguir

Y Sabotear el trabajo hecho o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para llevarlo a cabo (información, documentos, equipamiento)

Y Denegación arbitraria de permisos que la persona tiene derecho a disfrutar.

La consideración de acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas.

Tipologías de acoso sexual y / o por razón de sexo

3) El acoso sexual y / o el acoso por razón de sexo se pueden manifestar de muchas formas. Algunas formas de comportamiento son tan manifiestamente graves que un único incidente puede ser suficiente para ser calificado como acoso. Otras conductas o acciones ofensivas requerirán una pauta de insistencia y repetición para ser consideradas acoso.

4) En función de si se condiciona o no un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso, se distingue:

Y Acoso por intercambio: se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual). La respuesta negativa ante una conducta de naturaleza sexual por parte de la persona acosada utiliza para negar el acceso a la formación, el empleo, la promoción, el salario o cualquier otra decisión sobre el empleo.

Y Acoso ambiental: el comportamiento sexual impropio o un determinado comportamiento dirigido a una persona por razón de su sexo crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas (normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, en función de la gravedad del comportamiento)

5) La mayoría son las mujeres quienes son acosadas. Pero el acoso sexual y / o el acoso por razón de sexo pueden afectar a mujeres y hombres, y se pueden producir entre personas del mismo sexo.

6) El acoso sexual y / o el acoso por razón de sexo puede producirse

Y Entre compañeros / as (acoso horizontal)

Y De un mando a / un subordinado / a (acoso vertical descendente)

Y Por parte de un / a subordinado / a un mando (acoso vertical ascendente)

7) También se considera acoso laboral cuando afecta a una persona vinculada externamente de alguna forma a la empresa, o se produce por parte de esta: clientes, proveedores / as, personas que solicitan un puesto de trabajo, personas en proceso de formación, etc.

EL ÁMBITO DE LAS PROTECCIONES

8) Las disposiciones de este protocolo también se aplicarán a las personas que no forman parte de PYC Seguridad Cataluña, S.A., pero se relacionan por razón de su trabajo. Se consideran laborales aquellas situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, en las que el vínculo o la relación entre las personas se establecen por motivo de trabajo o profesión.



Protocolo contra el acoso en la empresa

9) El acoso sexual y / o el acoso por razón de sexo pueden producirse en cualquier lugar o momento, en el que las personas se encuentren por motivos profesionales y laborales (esto incluye viajes, jornadas de formación, reuniones o actos sociales de la empresa). El acoso sexual y / o el acoso por razón de sexo no serán tolerados en ninguno de estos sitios ni circunstancias.

OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES: LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

10) PYC Seguridad Cataluña, SA. Tiene plena responsabilidad para garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo productivo y seguro, y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la empresa.

11) Las obligaciones de todas las personas con responsabilidades de dirección son:

Y Tratar a todo el mundo con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.

Y Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y principios que establece el protocolo.

Y Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razón de sexo

Y Promover que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.

Y Responder adecuadamente a cualquier persona que comunique una queja

Y Informar o investigar rigurosamente las quejas o denuncias

Y Hacer un seguimiento de la situación después de la queja

Y Mantener la confidencialidad de los

OBLIGACIONES Y ORIENTACIONES: LA REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

12) Corresponde a la representación de las personas trabajadoras contribuir a prevenir el acoso sexual y / o el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización y comunicación en dirección de la empresa de las conductas o comportamientos que tengan conocimiento y que puedan propiciar

13) Sin perjuicio de las obligaciones y funciones que la Ley les atribuye en materia de prevención de riesgos laborales, se articularán mecanismos para que puedan ejercer las siguientes funciones:

- Y Participar en la elaboración y el seguimiento del protocolo
- Y Colaborar en la creación de una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema, proponiendo acciones de difusión, etc.
- Y Proponer y establecer mecanismos y procedimientos para conocer el alcance de estos comportamientos; colaborar en la detección de situaciones de riesgo.
- Y Apoyar a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Y Actuar como garantes de los procesos y compromisos establecidos.
- Y Asegurar la inexistencia de represalias para las personas trabajadoras que se acojan o participen en actuaciones contra conductas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
- Y Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones

DERECHOS Y OBLIGACIONES: LAS PERSONAS TRABAJADORAS

14) El derecho a un entorno de trabajo saludable y no sufrir acoso sexual ni acoso por razón de sexo. Ninguna persona puede sufrir comportamientos o acciones que le resulten ofensivos, humillantes, denigrantes o molestos.

15) La obligación de tratar a los demás con respeto.

Todas las personas de PYC Seguridad Cataluña, S.A. tienen la obligación y responsabilidad de tratar con respeto a los compañeros y compañeras, mandos, subordinados y subordinadas, clientes y clientas, o personas proveedoras. Es importante mostrar respeto y consideración para todas las personas con las que nos relacionamos y evitar todas aquellas acciones que puedan resultar ofensivas, discriminatorias o abusivas.

Se deben evitar aquellos comportamientos que potencialmente puedan provocar que una persona se sienta incómoda, excluida, o que la sitúen en un nivel de desigualdad (determinadas bromas, maneras de dirigirse a los demás).

16) La obligación de no ignorar estas situaciones Si una persona se comporta de una forma que parece molesta u ofensiva con alguien, o si alguien del entorno cercano parece estar sufriendo estas situaciones, no se debe ignorar.

17) La obligación de informar sobre las situaciones de acoso sobre las que se tenga conocimiento, y el deber de confidencialidad El acoso es un tema muy grave, y la privacidad de las personas debe ser respetada. Incluso cuando se ha solucionado el caso, la confidencialidad y el respeto son importantes.

18) Responsabilidad de cooperar en el proceso de instrucción por una denuncia interna. Todos los miembros de la organización tienen la responsabilidad de cooperar en la investigación de una denuncia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

ORIENTACIONES PRÁCTICAS ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: PARA PERSONAS QUE CONSIDEREN QUE EL ESTÁN SUFRIENDO

PYC Seguridad Cataluña S.A, desea reiterar que estas situaciones no deben ser toleradas en ningún concepto, y que quiere ofrecer apoyo a las personas que puedan verse afectadas por estos comportamientos. Si te sientes acosado / a, molesto / a por el comportamiento de alguien con quien te relacionas por motivos laborales compañeros / as, mandos, clientes / as, proveedores / as- aquí encontrarás algunas orientaciones prácticas para saber cómo actuar.

19) Dejar bien clara tu repulsa a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideren ofensivas e informar a la persona que está creando esta situación que no queremos que se repitan. Lo primero que se debe hacer, es dejar bien clara la repulsa a las pretensiones, situaciones y actitudes que se consideren ofensivas.

Por ejemplo, hablando con la persona directamente o, si esto resulta difícil, enviándole una comunicación por escrito que incluya:

- Y Una descripción de los hechos (incluyendo detalles, fechas, y la descripción de los comportamientos ofensivos)
- Y Una descripción del sentimiento que provoca esta situación o comportamiento.
- Y La petición específica que no se vuelva a repetir este comportamiento.

Si se elige la comunicación por escrito, se debe apuntar la fecha y guardar una copia. En ningún caso la comunicación directa previa será una condición necesaria para formular una queja o una denuncia interna bajo este protocolo.

20) Documentar el acoso sexual y / o el acoso por razón de sexo: tomar nota y registrar los incidentes.

Es importante tomar nota de cualquier incidente (que ha pasado, el comportamiento ofensivo y la respuesta generada, cuando ha sucedido, como si había alguien más que lo presenciara)

También puede ser de ayuda al explicar a alguien de confianza lo que está sucediendo.

21) Pedir ayuda

En caso de que, por el motivo que sea, resulte difícil o imposible hablar directamente y en persona con la persona que está molestando o si, a pesar de haber hablado con ella, persiste en el mismo comportamiento, es muy importante que se pida ayuda y se haga lo antes posible.



Protocolo contra el acoso en la empresa

La empresa PYC Seguridad Cataluña, S. A. nombra una relación de personas que tienen la formación y las aptitudes necesarias para ofrecerte ayuda en este proceso. Estas personas pueden:

Y Ayudar a comunicarse con la persona que está creando esta situación (redactar una carta, mantener una conversación con ella)

Y Dirigirse en nombre de la persona acosada a esta persona; hacerle saber que su comportamiento está molestando, y advertirle de las consecuencias de seguir actuando de la misma manera.

E Informar y asesorar sobre los derechos, las opciones y acciones que se pueden llevar a cabo.

22) Informarse, considerar y valorar todas las opciones existentes en el marco de la misma empresa (queja o denuncia interna) o las acciones legales (vía administrativa o judicial).

Existen diferentes vías de resolución de este problema dentro de la empresa: formular una queja y pedir la asistencia y apoyo de una "persona de referencia" para resolver el problema, o presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación y, en su caso, se sancione la conducta.

En cualquier caso, se debe tener en cuenta que siempre se pueden ejercer acciones legales por la vía administrativa (Inspección de Trabajo) o judicial (vía Juzgado Social) para proteger los propios derechos. Especialmente si, por la gravedad o la naturaleza de los hechos o por la posición de la persona que está creando la situación, estas vías de resolución internas no parecen ser las adecuadas o no se está de acuerdo con la solución a la que se ha llegado por la vía interna.

Siempre que los hechos sean susceptibles de constituir un delito (el acoso sexual está tipificado como delito en el Código Penal, art. 184), se debe acudir a la vía penal.

Bajo estos supuestos, es importante buscar asesoramiento legal especializado. Las organizaciones sindicales y las asociaciones de mujeres especializadas en estos temas te pueden facilitar también información, apoyo y asistencia.

ORIENTACIONES PRÁCTICAS ANTE UNA SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: TESTIMONIOS

Si observas que un compañero u otra persona se comportan de una forma que parece molesta u ofensiva hacia otro, o si alguien en tu entorno cercano te parece que está sufriendo estas situaciones, te pedimos que no lo ignores. En este apartado encontrarás las orientaciones prácticas para saber cómo actuar.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, aunque no sea el objetivo directo de esta conducta, puede y debe denunciarlo.

23) Advertir a la persona que está creando esta situación que su comportamiento es inadecuado.

En la medida de lo posible, es importante advertir a la persona que provoca el acoso sexual o el acoso por razón de sexo que su comportamiento es inaceptable y que será denunciado si no finaliza.

24) Proporcionar ayuda a la persona que sufre esta situación. En la medida de lo posible, es importante recomendar a la persona que está sufriendo esta situación que se dirija a la persona acosadora para dejarle claro su repulsa a las pretensiones, situaciones y actitudes que considera ofensivas y que no quiere que se repitan. Si el acoso sexual y / o el acoso por razón de sexo persisten, se recomienda que la persona acosada lo ponga en conocimiento de la PERSONA DE REFERENCIA y pida asistencia.

25) Informar a la empresa / pedir apoyo a la empresa / presentar una queja o una denuncia interna.

Cualquier persona que se vea potencialmente afectada por una conducta de acoso sexual y / o acoso por razón de sexo, sin que necesariamente sea el objeto directo de esta conducta, tiene derecho a presentar una queja o una denuncia interna para que se encienda el procedimiento de resolución previsto en el presente protocolo.

INFORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

PYC Seguridad Cataluña, SA se compromete a difundir este protocolo y facilitar oportunidades de información y formación para todos sus miembros y, especialmente, al equipo directivo para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y facilitar el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.



26) PYC Seguridad Cataluña, S.A., de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, garantizará que:

Y Esté siempre disponible para las personas trabajadoras un ejemplar del protocolo en los tabloneros de anuncios de todas las delegaciones.

Y Las personas que se incorporen conozcan desde el inicio sus derechos y responsabilidades y los mecanismos de apoyo y protección disponibles. Con la propuesta de contrato se adjuntará una copia de la declaración institucional, que deberá devolver firmada.

Y El protocolo, y especialmente las indicaciones y orientaciones para todas las personas que puedan sufrir una situación de acoso sexual y / o acoso por razón de sexo, estará disponible y accesible para todas las personas trabajadoras en el tablón de anuncios / intranet.

E incorporará una cláusula en los contratos mercantiles de la empresa que mencionará este protocolo

Y El protocolo será actualizado anualmente, y esta actualización será notificada mediante una declaración institucional anual (entregada a las personas trabajadoras con la nómina del mes de junio de este año).

ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA A LAS PERSONAS AFECTADAS: LA PERSONA DE REFERENCIA

La empresa PYC Seguridad Cataluña, S.A. se compromete a facilitar apoyo y asistencia a las personas de su organización que puedan estar sufriendo esta situación.

También a las personas que no formen parte de PYC Seguridad Cataluña, S.A pero relacionadas con ella por motivos laborales.

27) PYC Seguridad Cataluña, S.A., de acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, ha nombrado una relación de personas que tienen la capacidad y las aptitudes necesarias para darte apoyo en este proceso. Son PERSONAS DE REFERENCIA.

28) Sus funciones son:

Apoyar a la persona que realiza la queja para identificar si un comportamiento puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Y Facilitar información sobre las diferentes opciones para resolver directamente el problema; facilitar información y asesoramiento de cómo proceder.

Y Facilitar información sobre las vías internas de resolución

Y Informar de los derechos y obligaciones

Y Facilitar otras vías de apoyo y referencia (médicas, psicológicas, etc.)

Y Facilitar asistencia para resolver el problema

29) Las personas de referencia de nuestra organización son:

Matías Plaza Francés (Barcelona) Coordinador

María del Pilar Gómez Navarro (Madrid) Mercedes Fernández Jené (Palma de Mallorca) María Carmen Pérez Manresa (Alicante)

30) Los nombramientos se harán por 2 años con posibilidad de renovación.

VÍAS DE RESOLUCIÓN Y RESPUESTA DENTRO DE LA EMPRESA: PRESENTAR UNA QUEJA Y PEDIR ASISTENCIA A LA PERSONA DE REFERENCIA PARA RESOLVER LA SITUACIÓN

Este protocolo define y articula dos vías internas de resolución de estas situaciones: formular una queja y pedir la asistencia y apoyo de una persona de referencia para resolver el problema y / o presentar una denuncia interna, solicitando que se abra un proceso de investigación y, en su caso, se sancione la conducta.

31) Características del proceso:

La persona que sufre la situación formula una queja y pide el apoyo de la empresa para resolver esta situación. La PERSONA DE REFERENCIA intentará resolver el conflicto clarificando los hechos, informando al presunto acosador que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa e informándole de las consecuencias de continuar en su actitud.

Este proceso no es siempre ni en todos los casos el adecuado (no lo es en aquellos casos que, por la gravedad de las acciones, sea oportuna una acción disciplinaria)

32) Estadio inicial: formulación de una queja:

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos a cualquiera de las personas que la empresa ha designado para ayudarte en esta situación. Es importante formular la queja tan pronto como sea posible después de los hechos. Pero en ningún caso se establece un plazo para hacerlo, conscientes de que, para el impacto emocional que conllevan estas mismas situaciones, a menudo se hace difícil actuar inmediatamente.

33) Análisis de los hechos: recogida de información

Una vez recibida la queja, la PERSONA DE REFERENCIA entrevistará con la persona que se considere acorralada sexualmente o por razón de sexo para:

Y Obtener una primera aproximación del caso (valorar el origen del conflicto y valorar el riesgo al que puede estar expuesta la persona trabajadora)

E Informar y asesorar sobre los derechos y todas las opciones y acciones que se pueden emprender

34) Mediación informal:

La persona de referencia intentará resolver el conflicto actuando como tercero en una mediación informal entre las partes implicados. Esto conlleva:

Y Informar a esta persona que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa

Y Informar de las consecuencias de continuar con la actitud acosadora

Y Comunicar que, a pesar de que la conversación es informal y confidencial, se hará un seguimiento de la situación.

35) Resolución:

La resolución de una queja por acoso sexual o acoso por razón de sexo implica:

Y Garantizar que ha finalizado el acoso sexual y / o el acoso por razón de sexo sobre esta persona.

Y Informar de la decisión: comunicar por escrito a la persona acosada y la persona que ha cometido la ofensa que ha sucedido y cómo se ha resuelto el problema

36) La PERSONA DE REFERENCIA siempre deberá asegurar que:

Y Finaliza el acoso sexual y / o el acoso por razón de sexo

Y Se toman medidas para evitar otros casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo

Y ayuda a la persona a superar las consecuencias del acoso sexual y / o acoso por razón de sexo

Y Se guardan informes de lo sucedido

37) Desde la fecha de presentación de la queja hasta el intento de resolución no tiene que pasar un plazo superior a los siete días laborales.

**VÍAS DE RESOLUCIÓN Y RESPUESTA EN EL INTERIOR DE LA EMPRESA:
DENUNCIA INTERNA E INVESTIGACIÓN**

Cuando los intentos de solucionar el problema mediante el apoyo de una persona de referencia no son recomendables (para la gravedad de la situación),

Han rechazado, o sus resultados no han sido satisfactorios, se presentará una denuncia interna y solicitar que se abra la investigación.

38) Características del proceso

Consiste en presentar una denuncia interna y solicitar que se abra un proceso de investigación. El principal objetivo es investigar si la persona que ha sido acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo ha infringido el protocolo de la empresa, y responder de manera consecuente.

39) Estadio inicial: presentar una denuncia interna

El primer paso que pone en marcha el proceso es la comunicación de los hechos a la persona, las personas o el órgano específico de instrucción. Este órgano puede ser una comisión acordada entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, el Departamento de Recursos Humanos, el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o la persona o departamento que asume las funciones asociadas a la dirección y gestión de los recursos humanos de la empresa.

La denuncia interna necesariamente debe llevarse a cabo por escrito, y debe incluir:

- Y Nombre y apellidos de la persona que hace la denuncia
- Y Nombre y posición de la persona presuntamente acosadora
- Y Detalles de los hechos que se consideren relevantes: descripción, fechas, duración, frecuencia de los hechos
- Y Los nombres y apellidos de los posibles testimonios

El órgano / departamento / persona que recibe la denuncia deberá:

- Y Informar a la persona denunciada del contenido de las acusaciones
- Y Establecer los términos de referencia de la instrucción. El nombramiento de la persona que se encargará de la instrucción se acordará con la representación de las personas trabajadoras
- Y Comunicar cómo y quién llevará a cabo la investigación a la persona acosada y al presunto acosadora
- Y, si no forman parte del órgano designado: informar a los Servicios de Prevención y los delegados / as de los Servicios de Prevención / la representación de las personas trabajadoras.

40) Instrucción del procedimiento

La persona o personas que se encargan de la instrucción de los hechos serán acordadas por la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Se deberá elaborar un informe por escrito donde exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual y / o de acoso por razón de sexo.

Por este motivo, se deberá:

Y Entrevistar a la persona que presenta la denuncia interna (que puede estar acompañada por la persona de referencia o un compañero / a durante todo el proceso)

Y Entrevistar a los posibles testimonios (e informarles de la necesidad de mantener la confidencialidad en el proceso)

Y Entrevistar al denunciado (que puede estar acompañada por alguien durante todo el proceso, sea la persona de referencia o un compañero / a)

Si es necesario, puede asesorarse con profesionales de psicología, derecho, medicina, etc. Los técnicos y técnicas del servicio de prevención, así como el personal sanitario de vigilancia de la salud, deben ser escuchados en esta investigación.

La persona que hace la denuncia sólo debe aportar indicios que se basen en actuaciones discriminatorias, y corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación.

La instrucción debe finalizar con una decisión y se deberá incluir una síntesis de los hechos. El informe debe incorporar también a qué personas se ha entrevistado, qué preguntas se han preguntado, a qué conclusiones ha llegado el investigador / a.

41) Medidas provisionales durante la instrucción

Durante el proceso de instrucción, deberá considerar si falta:

Y Llevar a cabo alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosada

Y Intentar limitar los contactos durante la investigación

Y Facilitar apoyo y asesoramiento

Y Tomar medidas para garantizar la confidencialidad

42) Toma de decisiones: resolución

La persona, personas u órgano específico que asumen la instrucción deberán elaborar un informe por escrito para la persona o el órgano específico encargado de resolver donde se exprese si hay evidencias suficientes para afirmar que se ha producido una situación de acoso sexual y / o de acoso por razón de sexo.



Si los hechos se califican como acoso sexual y / o como acoso por razón de sexo, se deberá decidir:

Y Las sanciones y otras medidas

Y Identificar las posibles vías de resolución para solucionar la situación

Y Las compensaciones para la persona que ha sufrido acoso sexual y / o acoso por razón de sexo

43) Informar del resultado y del derecho a recurrir, si el resultado no es satisfactorio.

La persona o el órgano encargado de resolver el caso informarán a la persona que ha formulado la denuncia sobre las acciones disciplinarias que se tomarán. La decisión incluirá una síntesis de los hechos y detallará las compensaciones o sanciones.

GARANTÍAS DEL PROCESO Y PLAZOS

44) Todas las quejas y denuncias internas serán tratados con rigor, rapidez, imparcialidad y confidencialidad.

Durante todas las fases del procedimiento previsto, las personas que participen en él deben actuar según los principios de confidencialidad, imparcialidad y celeridad en las actuaciones. Toda la información relativa a las quejas en materia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se tratará de manera que se proteja el derecho a la intimidad de todas las personas implicadas.

45) La persona que presenta una queja o una denuncia tiene derecho a:

Y Tener garantías que ésta se gestiona con rapidez

Y Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso

Y Recibir garantías de que no quedará constancia de ningún registro de la denuncia en el expediente personal, si ésta ha sido hecha de buena fe

Y Recibir información de la evolución de la denuncia

Y Recibir información de las acciones correctoras que se derivarán

Y Recibir un tratamiento justo

46) La persona acusada de acoso sexual o de acoso por razón de sexo tiene derecho a:

Y Estar informada de la queja / denuncia

Y Recibir una copia de la denuncia y responder

Y Hacerse acompañar por alguien de su confianza a lo largo de todo el proceso

Y Recibir información de la evolución de la denuncia

Y Recibir un tratamiento justo



47) La duración de todo el proceso no será superior a siete días laborales

SANCIONES Y ACCIONES correctivas

48) El acoso sexual y / o el acoso por razón de sexo están explícitamente prohibidos por este protocolo y se tratarán como una infracción disciplinaria.

Y El acoso sexual de intercambio o vertical se considera como una falta muy grave

Y El acoso sexual ambiental y el acoso por razón de sexo podrá ser valorado como falta grave o muy grave, según las circunstancias del caso

49) Las conductas de represalia contra una persona que ha hecho una denuncia de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, o ha colaborado en la investigación, constituyen una grave infracción disciplinaria.

SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO

50) Creación de una Comisión de Seguimiento formada por: Representante / s de las personas trabajadoras Representante / s de la empresa Representante / s del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales

51) Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán:

Y Reunirse anualmente para revisar las denuncias de acoso sexual y por razón de sexo, y como han sido solucionadas

Y Elaborar un informe para asegurar la eficacia y funcionalidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.