

Plan de Igualdad
Promociones e Iniciativas Municipales de Elche S.A.

Reunidos en Elche, el 3 de noviembre de 2009.

De una parte, D. Antonio Martínez Gómez, actuando como Gerente de Promociones e Iniciativas Municipales de Elche, S. A. (PIMESA), facultado por acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad de fecha 13 de julio de 2009.

De otra parte, D. Juan Carlos García Hidalgo, actuando como Delegado de la plantilla de PIMESA, facultado por acuerdo de la Asamblea de Personal de fecha 6 de julio de 2009.

Ambas partes manifiestan que el **periodo de vigencia** del Plan de Igualdad de PIMESA es de tres años, desde la fecha de su suscripción el 6 de octubre de 2009.

Juan Carlos García Hidalgo
Delegado de Personal

Antonio Martínez Gómez
Gerente

Reunidos en Elche, el 6 de octubre de 2009.

De una parte, D. Antonio Martínez Gómez, actuando como Gerente de Promociones e Iniciativas Municipales de Elche, S. A. (PIMESA), facultado por acuerdo del Consejo de Administración de la Sociedad de fecha 13 de julio de 2009.

De otra parte, D. Juan Carlos García Hidalgo, actuando como Delegado de la plantilla de PIMESA, facultado por acuerdo de la Asamblea de Personal de fecha 6 de julio de 2009.

Ambas partes suscriben y firman el Plan de Igualdad de PIMESA, aprobado expresamente por la Asamblea de Personal y por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Juan Carlos García Hidalgo
Delegado de Personal

Antonio Martínez Gómez
Gerente

Introducción.

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas.

La elaboración del Plan de Igualdad de la empresa Promociones e Iniciativas Municipales de Elche S.A. (PIMESA), de capital íntegro del Ayuntamiento de Elche, tiene su fundamento, por una parte, en la obligación de la Administración Local de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito funcional y laboral que son de su competencia; y, por otra parte, en la obligación, para las empresas participadas mayoritariamente con capital público, establecida en el artículo 20.4 de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

PIMESA asume como principio básico de todo su marco laboral, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y como tal se integrará y observará en la interpretación y aplicación de sus condiciones de trabajo.

El Plan de Igualdad de PIMESA es un documento en el que se vertebran las estrategias de actuación de esta empresa municipal para la consecución real y efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de discriminaciones por razón de sexo, y contiene un conjunto ordenado de medidas concretas, planteadas después de realizar un diagnóstico de situación.

El presente Plan de Igualdad fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos propuestos.

El Plan de Igualdad de PIMESA se ha elaborado cumpliendo con la normativa vigente y en especial con lo dispuesto en el Decreto 133/2007 de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana (DOCV núm. 5.567, de 31 de julio).

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad de PIMESA son sus relaciones laborales que afectan a todo el personal de su plantilla.

Las partes suscriptoras del Plan de Igualdad de PIMESA están facultadas por los acuerdos específicos del Consejo de Administración de la Sociedad y de la Asamblea de Personal.

La vigencia del Plan de Igualdad de PIMESA es desde la fecha de su firma por las partes que lo suscriben.

Los medios y recursos para su puesta en marcha se consignarán anualmente en el presupuesto de la Sociedad, con una dotación económica suficiente y pactada con la representación del personal.

El presente Plan de Igualdad incluye los sistemas de evaluación y seguimiento que se detallan en el apartado correspondiente.

1. Acceso al empleo.
2. Conciliación.
3. Clasificación profesional, promoción y formación.
4. Retribución.
5. Salud laboral.
6. Comunicación y lenguaje no sexista.

PIMESA ha contado con la participación activa de su personal para la elaboración del presente Plan de Igualdad.

La Asamblea de Personal de PIMESA aprobó, en reunión celebrada el 6 de julio de 2009, el Plan de Igualdad de la empresa.

El Consejo de Administración de la Sociedad aprobó, en sesión celebrada el 13 de julio de 2009, el Plan de Igualdad de PIMESA.

Compromiso institucional por la igualdad.

PIMESA reconoce expresamente la disposición de que su marco de relaciones y condiciones laborales se caracteriza por el respeto a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Teniendo en cuenta el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres, el Consejo de Administración de la empresa Promociones e Iniciativas Municipales de Elche, S.A. (PIMESA), acordó el 24 de junio de 2008, manifestar de forma expresa su voluntad de elaborar un Plan de Igualdad para esta Sociedad, con la finalidad de que incluya las medidas necesarias de acción positiva, dirigidas a eliminar y corregir las posibles desigualdades existentes entre las diferentes personas que componen su plantilla.

El citado Consejo de Administración facultó al Gerente de la Sociedad para iniciar los estudios y las negociaciones con la representación del personal, necesarios para la redacción del Plan de Igualdad de PIMESA.

Este acuerdo del Consejo de Administración se ha hecho público y se ha comunicado internamente.

PIMESA es una empresa pública que está invirtiendo en calidad y en responsabilidad social, que valora que sus recursos humanos son uno de sus principales activos y que está desarrollando una política de personal que pretende integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la retribución y la promoción profesional, procurando la conciliación personal y laboral y facilitando la corresponsabilidad familiar.

El Plan de Igualdad de PIMESA se ha elaborado contando con toda la organización, buscando la implicación y participación de la dirección de la empresa y de la plantilla y su representación legal, con la finalidad de que las medidas de acción positiva tengan

el mayor consenso posible, y respondan a las necesidades reales de la situación de la empresa.

El Gerente será la persona responsable de la ejecución del Plan de Igualdad de PIMESA, dando cuenta de su desarrollo y seguimiento a la representación del personal y al Consejo de Administración.

La Asamblea del Personal y el Consejo de Administración han aprobado el presente Plan de Igualdad de PIMESA, teniendo vigencia desde su formalización por las partes que lo suscriben.

Objetivos.

El Plan de Igualdad de PIMESA se plantea conseguir tres objetivos fundamentales:

1. La corrección de las posibles desigualdades de género que se detecten en la fase de diagnóstico.
2. La incorporación de medidas innovadoras para hacer realidad la igualdad en la empresa.
3. La proporción de servicios que faciliten el acceso al empleo, la formación, la retribución, la clasificación profesional, la promoción, la prevención de acoso sexual, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

Los objetivos específicos del Plan de Igualdad de PIMESA son los siguientes:

1. Detectar y corregir las diferentes situaciones de discriminación que se puedan producir.
2. Promover el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.
3. Promover la implantación de acciones positivas que hagan desaparecer las discriminaciones que se puedan detectar en el ámbito laboral.
4. Promover acciones formativas y de sensibilización que animen a las mujeres y hombres a participar en el logro de la igualdad de oportunidades.
5. Establecer procedimientos de información e intervención ante el acoso sexual/acoso por razón de sexo y en casos de discriminación.

Diagnosis.

En este apartado se ha realizado un diagnóstico de la situación de PIMESA en relación a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de sus actuaciones y de sus relaciones laborales, con la finalidad de identificar las necesidades básicas a considerar en el Plan de Igualdad de la empresa, incorporando en el mismo las medidas correctoras precisas para resolver o evitar posibles desigualdades o discriminaciones.

Se ha recogido información detallada sobre la empresa y la plantilla, realizando un análisis que permite detectar la existencia de circunstancias que puedan incidir de forma negativa en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

A toda la plantilla se le remitió un cuestionario de autoevaluación en el mes de febrero de 2009. De un total de 16 cuestionarios se han cumplimentado adecuadamente 12.

Se realiza un informe sobre las necesidades detectadas en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, retribución, formación, promoción, conciliación, salud laboral, y comunicación y lenguaje no sexista.

La plantilla de Pimesa está integrada por 18 personas, 13 mujeres y 5 hombres. Por edades, el 66,66% de la plantilla tiene menos de 40 años, este porcentaje es del 76,92% si se tiene en cuenta solo a la totalidad de las empleadas.

Por nivel de estudios, el 61,11% de la plantilla tiene estudios universitarios (el 53,84% las mujeres). Del total del personal femenino, el 46,15% tiene estudios secundarios.

Por categorías profesionales, se observa un equilibrio en los niveles de jefatura, ya que hay tres hombres (gerente y dos jefes de departamento) y tres mujeres (directora financiera y dos jefas de departamento). Por otra parte, es destacable que hay 9 administrativas y 1 administrativo.

En la actualidad hay 15 contratos indefinidos para 11 mujeres y 4 hombres; 2 contratos temporales, ocupados por dos mujeres; y 1 contrato de carácter especial de alta dirección.

La mayoría del personal, el 88,88%, realiza la jornada laboral completa; el resto, dos empleadas, tienen una reducción de jornada autorizada que completan al 100% coincidiendo con el horario de verano.

El número de ingresos a la plantilla en el último año ha sido de dos mujeres, con contratos temporales, para la sustitución de dos empleadas por motivos de larga enfermedad y maternidad, que son las dos causas de baja en 2008 y 2009. El contrato de sustitución para cubrir la baja por maternidad se ha transformado en un contrato de interinidad, al haberse autorizado una excedencia voluntaria.

11 personas de la plantilla tienen responsabilidades familiares vinculadas a la paternidad/maternidad, lo que representa el 61,11% del total (el 53,84% si sólo se considera a las mujeres).

Las relaciones laborales entre PIMESA y su personal se rigen por el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de la provincia de Alicante, excepto en aquellos aspectos expresamente regulados en el "Acuerdo sobre condiciones particulares de carácter económico, social y laboral, aplicables a la plantilla de personal de PIMESA", que se formalizó el 31 de octubre de 2008 (Anexo I). Para la elaboración de este Acuerdo se tuvo en cuenta lo dispuesto en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y se partió del concepto de asimilación y equiparación de las condiciones económicas, sociales y laborales del personal de PIMESA con las del personal del Ayuntamiento de Elche.

Plan de acciones.

El Plan de Acciones para favorecer la igualdad de oportunidades en PIMESA incluye una serie de medidas, clasificadas por Áreas:

Área de acceso al empleo.

- Procesos de selección no discriminatorios.

Área de conciliación.

- Programas de sensibilización e información dirigidos a todo el personal en materia de conciliación.

Área de clasificación profesional, promoción y formación.

- Catalogación y valoración de los puestos de trabajo conforme a criterios no discriminatorios.
- Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional en igualdad de oportunidades.
- Elaboración de un Plan de Formación para toda la plantilla, relacionado con los planes de carrera y la promoción interna.

Área de retribuciones.

- Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.

Área de salud laboral.

- Medidas dirigidas a prevenir y eliminar cualquier tipo de acoso sexual y por razón de sexo y moral.

Área de comunicación y lenguaje no sexista.

- Medidas dirigidas a la eliminación de una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.
- Medidas dirigidas a la eliminación del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos de la empresa.

Área de acceso al empleo

Diagnóstico

El Artículo 3 del "Acuerdo sobre condiciones particulares de carácter económico, social y laboral, aplicables a la plantilla de personal de PIMESA", que regula el procedimiento de acceso al trabajo, está pendiente de desarrollo.

Objetivo

Desarrollar procesos de selección no discriminatorios.

Acción

Aprobación procedimientos de selección para la contratación de nuevo personal de la empresa.

Plan de acción

Actividad.

El Consejo de Administración de PIMESA aprobará, a propuesta de la Gerencia, los procedimientos de selección para la contratación de nuevo personal de la empresa, teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Además, se garantizarán los principios de publicidad de las convocatorias y de sus bases; transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección; independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección; adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones y tareas a desarrollar; y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

Destinatarias/os.

Potenciales empleados/as.

Metodología.

Diseñar un procedimiento de selección para la contratación de nuevo personal de la empresa, teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Recursos.

La Gerencia y la representación legal de la plantilla.

Temporalización.

Septiembre de 2009.

Indicadores de evaluación.

Revisión acuerdos de la Asamblea del personal y del Consejo de Administración.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de acceso al empleo

Diagnóstico

No quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.

Objetivo

Desarrollar procesos de selección no discriminatorios.

Acción

Análisis de las candidaturas recibidas y seleccionadas.

Plan de acción

Actividad.

Recoger estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.

Destinatarias/os.

Gerencia.

Metodología.

Realizar una estadística de resultados de los procesos de reclutamiento y selección.

Recursos.

La Gerencia.

Temporalización.

Cuando se realicen los procesos de reclutamiento y selección.

Indicadores de evaluación.

Análisis de la estadística realizada.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de conciliación

Diagnóstico

El personal de PIMESA necesita más información sobre las medidas disponibles en materia de conciliación y una mayor sensibilización sobre el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Objetivo

Sensibilizar e informar a todo el personal en materia de conciliación.

Acción

Información sobre medidas en materia de conciliación aplicables al personal de PIMESA.

Plan de acción

Actividad.

Informar a toda la plantilla las medidas vigentes en la empresa en materia de conciliación.

Comunicar a toda la plantilla las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.

Informar sobre diferentes servicios disponibles, en el ámbito público y privado, que puedan tener una incidencia en la conciliación del personal de PIMESA.

Realizar de campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Insertar toda la información en la intranet. Destacar las novedades.

Recursos.

La intranet para la comunicación a la plantilla.

Temporalización.

Disponible en julio de 2009.

Indicadores de evaluación.

Informe anual sobre utilización de las diferentes medidas vigentes en materia de conciliación.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Diagnóstico

El "Acuerdo sobre condiciones particulares de carácter económico, social y laboral, aplicables a la plantilla de personal de PIMESA", se formalizó el 31 de octubre de 2008 y ya se está aplicando en los aspectos relativos a la clasificación profesional, descripción y valoración de los puestos de trabajo.

Objetivo

Eliminar cualquier tipo de discriminación en la clasificación profesional y valoración de los puestos de trabajo.

Acción

Desarrollo del "Acuerdo sobre condiciones particulares de carácter económico, social y laboral, aplicables a la plantilla de personal de PIMESA", en materia de clasificación profesional.

Plan de acción

Actividad.

Desarrollar el "Acuerdo sobre condiciones particulares de carácter económico, social y laboral, aplicables a la plantilla de personal de PIMESA", en materia de clasificación profesional.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Reuniones de seguimiento del Acuerdo entre la Gerencia y la representación legal del personal.

Recursos.

La Gerencia y la representación legal de la plantilla.

Temporalización.

2009.

Indicadores de evaluación.

Informe anual sobre grado de cumplimiento de los citados Acuerdos.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Diagnóstico

El Artículo 7 del "Acuerdo sobre condiciones particulares de carácter económico, social y laboral, aplicables a la plantilla de personal de PIMESA", que regula el procedimiento de promoción interna, está pendiente de desarrollo.

Objetivo

Establecer sistemas de promoción que garanticen la no discriminación mediante la utilización de criterios objetivos.

Acción

Aprobación procedimientos de promoción interna.

Plan de acción

Actividad.

El Consejo de Administración de PIMESA aprobará, a propuesta de la Gerencia, los procedimientos de promoción interna del personal de la empresa, teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad. Además, garantizando los principios de publicidad de las convocatorias y de sus bases; transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de promoción; independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de promoción; adecuación entre el contenido de los procesos de promoción y las funciones y tareas a desarrollar; y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de promoción.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Diseñar y negociar un procedimiento de promoción interna, teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Recursos.

La Gerencia y la representación legal de la plantilla.

Temporalización.

Septiembre de 2009.

Indicadores de evaluación.

Revisión acuerdos de la Asamblea del personal y del Consejo de Administración.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Diagnóstico

El Artículo 7 del "Acuerdo sobre condiciones particulares de carácter económico, social y laboral, aplicables a la plantilla de personal de PIMESA", que regula el procedimiento de promoción interna, está pendiente de desarrollo.

Objetivo

Facilitar la promoción profesional de todo el personal, garantizando la no discriminación por razón de sexo.

Acción

Comunicación de las vacantes a cubrir mediante promoción interna.

Plan de acción

Actividad.

Utilizar la intranet como canal de comunicación accesible a todo el personal para informar y publicar las vacantes a las cuales se puede promocionar.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Insertar en la intranet las vacantes.

Recursos.

La Gerencia y la representación legal de la plantilla.
La intranet.

Temporalización.

Septiembre de 2009.

Indicadores de evaluación.

Análisis resultados procesos de promoción interna.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Diagnóstico

Se considera muy importante analizar las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres.

Objetivo

Favorecer la formación de todo el personal.

Acción

Análisis de necesidades formativas.

Plan de acción

Actividad.

Realizar un análisis de las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres, teniendo en cuenta los planes de carrera y la promoción interna.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Análisis por puesto de trabajo, teniendo en cuenta funciones y tareas a desarrollar.

Recursos.

La Gerencia y la representación legal de la plantilla.

Temporalización.

Noviembre de 2009.

Indicadores de evaluación.

Análisis resultados Plan de Formación.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Diagnóstico

Se considera fundamental incrementar la información que se da al personal, relativa al Plan de Formación de PIMESA.

Objetivo

Favorecer la formación de todo el personal.

Acción

Comunicación del Plan de Formación de PIMESA.

Plan de acción

Actividad.

Comunicar a toda la plantilla mediante la intranet, el contenido del Plan anual de formación de PIMESA, para que esta información llegue de manera clara y accesible a todo el personal.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Insertar en la intranet el Plan de Formación y anunciar los diferentes cursos que se organicen.

Recursos.

La Gerencia y la representación legal de la plantilla.
La intranet.

Temporalización.

Julio de 2009.

Indicadores de evaluación.

Análisis resultados Plan de Formación.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Diagnóstico

No se realizan cursos de sensibilización en materia de igualdad.

Objetivo

Favorecer la formación de todo el personal en materia de igualdad.

Acción

Organización de un curso en materia de igualdad dentro del Plan de Formación de PIMESA.

Plan de acción

Actividad.

Programar y realizar un curso en materia de igualdad en el contexto del Plan de Formación de PIMESA.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Contratar un curso especializado en materia de igualdad.

Recursos.

La Gerencia.
El coste de realización del curso.

Temporalización.

Octubre de 2009.

Indicadores de evaluación.

Análisis resultados Plan de Formación.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de retribuciones

Diagnóstico

El "Acuerdo sobre condiciones particulares de carácter económico, social y laboral, aplicables a la plantilla de personal de PIMESA", se formalizó el 31 de octubre de 2008 y ya se está aplicando en sus aspectos retributivos.

Objetivo

Eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva.

Acción

Desarrollo del "Acuerdo sobre condiciones particulares de carácter económico, social y laboral, aplicables a la plantilla de personal de PIMESA", en materia retributiva.

Plan de acción

Actividad.

Desarrollar en materia retributiva el "Acuerdo sobre condiciones particulares de carácter económico, social y laboral, aplicables a la plantilla de personal de PIMESA".

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Reuniones de seguimiento del Acuerdo entre la Gerencia y la representación legal del personal.

Recursos.

La Gerencia y la representación legal de la plantilla.

Temporalización.

2009.

Indicadores de evaluación.

Informe anual sobre grado de cumplimiento de los citados Acuerdos.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de salud laboral

Diagnóstico

No se aplican en PIMESA medidas para prevenir y eliminar las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Objetivo

Manifestar de forma expresa el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación del personal, para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.

Acción

Elaboración de una declaración de principios para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.

Plan de acción

Actividad.

Redactar una Declaración de Principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por el Consejo de Administración de PIMESA, la Gerencia y la representación del personal, para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.

Comunicar la Declaración de Principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes, en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Elaborar la Declaración de Principios utilizando modelos ya existentes.

Recursos.

La Gerencia y la representación legal de la plantilla elaborarán la Declaración de Principios. La intranet para la comunicación a la plantilla.

Temporalización.

Disponible en Septiembre de 2009.

Indicadores de evaluación.

Informe anual sobre situaciones planteadas de acoso.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de salud laboral

Diagnóstico

No se aplican en PIMESA medidas para prevenir y eliminar las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Objetivo

Sensibilizar a la plantilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Acción

Campañas de sensibilización a la plantilla.

Plan de acción

Actividad.

Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, editando y distribuyendo, a través de la intranet, material divulgativo sobre la materia.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Conseguir material divulgativo sobre la materia ya existente y colocarlo en la intranet del personal.

Recursos.

La Gerencia y la representación legal de la plantilla conseguirán el material.
La intranet para la comunicación a la plantilla.

Temporalización.

Disponible en Septiembre de 2009.

Indicadores de evaluación.

Informe anual sobre situaciones planteadas de acoso.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de salud laboral

Diagnóstico

No existe en PIMESA un protocolo de actuación para prevenir y eliminar las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Objetivo

Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

Acción

Elaboración de un protocolo de actuación para prevenir y eliminar las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

Plan de acción

Actividad.

Redactar un protocolo de actuación que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

En dicho protocolo se garantizará el carácter urgente y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.

Además, se garantizará la participación de la representación del personal en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso arriba mencionado.

En el citado protocolo de actuación se designará a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Elaborar el protocolo de actuación utilizando modelos ya existentes y relevantes.

Recursos.

La Gerencia y la representación legal de la plantilla elaborarán el protocolo de actuación.

Temporalización.

Disponible en Diciembre de 2009.

Indicadores de evaluación.

Informe anual sobre situaciones planteadas de acoso.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

Diagnóstico

La mayoría del personal de PIMESA manifiesta desconocer el contenido de la política de igualdad entre mujeres y hombres y no sabe cómo puede colaborar a conseguir este objetivo en el ámbito laboral.

Objetivo

Eliminar la utilización del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos y externos, y evitar dar una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.

Acción

Información a la plantilla de personal de PIMESA sobre el contenido del Plan de Igualdad de la empresa.

Plan de acción

Actividad.

Comunicar el contenido del Plan de Igualdad de PIMESA.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Utilizar el correo electrónico y la intranet de PIMESA.

Realizar enlaces desde la intranet a páginas web y documentación relacionada con la igualdad.

Recursos.

La Gerencia y la representación legal de la plantilla.

El correo electrónico y la intranet.

El coste de la intranet que asume la empresa.

Temporalización.

Una vez aprobado el Plan se comunicará por correo electrónico, adjuntándolo como documento.

En el segundo semestre de 2009 estaría operativa la intranet.

Indicadores de evaluación.

Encuesta a la plantilla sobre uso de lenguaje no sexista (periodicidad anual).

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

Diagnóstico

En algunos casos, se utiliza de forma genérica el uso del masculino cuando se hace referencia a mujeres y hombres. No existe un manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista.

Objetivo

Eliminar la utilización del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos y externos, y evitar dar una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.

Acción

Elaboración de una guía que recoja las normas de comunicación no sexista.

Plan de acción

Actividad.

Elaborar una guía que recoja las normas de comunicación no sexista y que esté disponible para todo el personal de la empresa.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Utilizar la guía utilizando modelos ya existentes.
Colocar en la intranet.

Recursos.

La Gerencia se responsabiliza de elaborar guía.
La intranet.
El coste de la intranet que asume la empresa.

Temporalización.

Disponible en octubre de 2009.

Indicadores de evaluación.

Encuesta a la plantilla sobre uso de lenguaje no sexista (periodicidad anual).
Revisión de comunicaciones internas y externas, previa informe evaluación.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

Diagnóstico

Los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general, se revisan por los responsables de los Departamentos y por la Gerencia, para que contengan un lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos, aunque los mecanismos de corrección no están integrados en los procesos y en la estructura organizativa.

Objetivo

Eliminar la utilización del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos y externos, y evitar dar una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.

Acción

Establecimiento de mecanismos de corrección y revisión de las comunicaciones internas y externas, para que contengan un lenguaje no sexista.

Plan de acción

Actividad.

Establecer como responsabilidad de las Jefaturas de Departamento, la primera revisión de las comunicaciones que se redacten por su personal. La Secretaría de Dirección volverá a revisar las comunicaciones y documentación que se elabore, informando a la Gerencia de cualquier corrección necesaria.

Destinatarias/os.

Jefaturas de departamento, Secretaría de Dirección y Gerencia.

Metodología.

Comunicar formalmente las nuevas responsabilidades asignadas.

Recursos.

Temporalización.

A partir de julio de 2009.

Indicadores de evaluación.

Revisión de comunicaciones internas y externas, previa informe evaluación.

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

Diagnóstico

En el Plan de Formación de PIMESA no se han incluido cursos de formación sobre la igualdad entre mujeres y hombre, ni en materia de comunicación no sexista.

Objetivo

Eliminar la utilización del lenguaje sexista de las comunicaciones y documentos internos y externos, y evitar dar una imagen sexista de la empresa en su presentación cara al exterior.

Acción

Formación en materia de comunicación no sexista.

Plan de acción

Actividad.

Impartir curso de formación sobre usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad.

Destinatarias/os.

Toda la plantilla.

Metodología.

Curso presencial.

Recursos.

La Gerencia contrata el curso a impartir por profesional especializado.
El tiempo destinado a la realización del curso por parte de la plantilla
El coste del curso a impartir por profesional especializado.

Temporalización.

A partir de septiembre de 2009.

Indicadores de evaluación.

Encuesta sobre resultados del curso formación en materia de comunicación no sexista (al finalizar el curso).

Observaciones.

Propuestas de mejora.

Implantación.

El responsable de la implantación del Plan de Igualdad de PIMESA es el Gerente de la Sociedad, que desarrollará el contenido del mismo ejecutando las acciones programadas y tratando de alcanzar los objetivos establecidos, teniendo las siguientes competencias:

- Coordinar los diferentes departamentos y las personas implicadas en la implantación de cada una de las actuaciones.
- Gestionar el presupuesto establecido para ello.
- Asignar los recursos necesarios a cada una de las acciones.
- Controlar el cumplimiento del calendario previsto para ejecutar cada actuación.
- Fijar mecanismos de seguimiento que sirvan para evaluar la marcha del plan
- Proponer medidas correctoras cuando se detecten desviaciones del plan previsto.

La Gerencia de PIMESA elaborará una Guía de Implantación, en la que se detallará el calendario, los responsables y las acciones que se llevarán a cabo en cada momento concreto.

El Plan de Igualdad de PIMESA estará disponible en la intranet de la empresa, accesible para todo el personal.

Seguimiento y evaluación.

Se establece la necesidad de realizar un seguimiento anual de la puesta en marcha de todas las actuaciones programadas en el Plan de Igualdad de PIMESA, para conocer los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de las acciones y los resultados obtenidos; permitiendo una mejora en ellos y favoreciendo los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

Anualmente se realizará un informe de evaluación, comprobando si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que se fijaron y realizando propuestas de mejora en el caso de no cumplir correctamente con los objetivos programados.

Se formará un grupo de trabajo integrado por el gerente, el representante del personal y una empleada de la plantilla designada por ésta, cuya competencia será la de realizar el informe de seguimiento y evaluación.

Se elaborará un cuestionario a todo el personal de la plantilla para que valore el grado de implantación de cada acción y sus resultados en relación a los objetivos fijados.

El informe anual de seguimiento y evaluación se elevará para su conocimiento a toda la plantilla y al Consejo de Administración de PIMESA, proponiendo la Gerencia y la representación del personal las acciones que se consideren necesarias.