



Plan de Igualdad

SOEMCA EMPLEO S.L.

Años 2010-2011



PRÓLOGO

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 personas trabajadoras el deber de negociar un Plan de Igualdad. En concreto, la ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras libre y responsablemente las que acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la Dirección y el Comité de Empresa de SOEMCA, a través de la Comisión de Igualdad desde el año 2009 viene realizando Planes de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano del centro especial de empleo y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción.

SOEMCA, que viene trabajando desde sus orígenes con criterios de igualdad, ha procedido a considerar este Plan de Igualdad como elemento que evidencia y refuerza las políticas de personal en activo y que forma parte dentro del modelo organizativo implantado actualmente la entidad. Véase el Manual de Políticas de Personal de la entidad AMICA, SOEMCA y SAEMA. Este nuevo Plan de Igualdad de SOEMCA servirá para afianzar dentro de las Políticas de Personal, aun más si cabe, la igualdad de trato y de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal dentro de la entidad.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de seguimiento de la política de igualdad dentro de la empresa va a ser de gran importancia. Si bien previo a la obligación su existencia, y al comité de empresa, la entidad ya acordaba en reunión con trabajadores acciones de mejora. Igualmente siempre se ha regido por planes de actividades anuales con objetivos concretos que se miden trimestralmente y se recogen en memoria.

INTRODUCCIÓN

1. **Plan de Igualdad de SOEMCA:** Consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral.
2. **Destinatarios:** Las personas destinatarias de este Plan de Igualdad no son exclusivamente las mujeres, sino también los hombres puesto que con él se pretende conseguir una organización más competitiva en la que hombres y mujeres puedan trabajar de forma armónica y conjunta.
3. **Vigencia:** SOEMCA viene trabajando con criterios de igualdad y continuara desarrollándolos, si bien nos planteamos hacer planes bianuales.
4. **Características:**
 - a) Colectivo: con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres sino en la de toda la plantilla.
 - b) Participativo: cooperación y diálogo entre dirección y trabajadores.
 - c) Dinámico y Progresivo: porque tiende a mejorar de manera sostenible las condiciones de trabajo y a medida que se avanza los objetivos cada vez son más ambiciosos.
 - d) Preventivo: elimina la posibilidad de discriminaciones futuras.
 - e) Abierto y flexible: independientemente del calendario y de la programación señalada, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades del momento.
 - f) Evaluable: Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.
 - g) Metódico: el objetivo final, conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y potenciar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se consigue a través de objetivos puntuales y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.
 - h) Adopta la transversalidad como estrategia: el Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la empresa. Sitúa al proceso de Políticas de Personal y al de RR.HH. como facilitadores e impulsores que permitan que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género, dado que su labor fundamental es acompañar la transversalidad de la igualdad de mujeres y hombres en toda la gestión de la empresa.
 - i) Adhesión: este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de participación de cada uno de ellos, por ello es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución.

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El último diagnóstico de fecha 11-12-09 fue elaborado por Isabel Lamsfus, Técnico de Gestión laboral de RR.HH. designado en 2009 como agente de Igualdad. Fue revisado conjuntamente por gerencia, dirección técnica y dirección RRHH. Posteriormente los datos han sido expuestos al Comité de empresa y a la Comisión designada para el plan de igualdad.

La gerencia y la dirección manifiesta su compromiso en continuar promoviendo la igualdad dentro de su organización y asumen el liderazgo en todo el proceso. La gerencia participa activamente en las políticas de personal de la entidad entre las que se aborda la igualdad en general, y la relacionada con el género entre otras, como: discapacidad, diversidad, edad, etc. En las que la entidad ha sido pionera en relación a la integración de todo tipo de discapacidades. Igualmente la gerencia impulsa el proceso de mejora de la calidad de la gestión y organización de la empresa, estando certificados a través de la ISO 9001:2008.

La Dirección de Recursos Humanos participa en la comisión de forma activa y es la encargada de garantizar la igualdad como política de personal.

Se busca asesoramiento puntual a través de la Dirección General de la Mujer, la CEOE y de los sindicatos.

Como resultado del diagnóstico se acordó que en general existe mucha igualdad en la plantilla. Se valora muy positivo los datos de promociones con un 60% de mujeres y un 40% hombres. Ver anexo I (cuestionario del diagnóstico de Igualdad) y Anexo II (Informe del diagnóstico).

FORTALEZAS

- § Voluntad de la Dirección de promover la Igualdad de Oportunidades
- § Sensibilización del personal de la entidad
- § Entidad acostumbrada a gestionar cambios
- § Buena Comunicación plantilla-dirección
- § Comité de empresa implicado
- § Deseo de mejorar la organización de la empresa.
- § Presencia equilibrada de hombres y mujeres en la organización
- § El propio objeto del Centro Especial de Empleo tiene entre sus fines promover la igualdad

DEBILIDADES

- § Sector de actividad que requiere atención al cliente en festivos y sábados.
- § Elevado tamaño de la plantilla
- § Situación económica negativa

OPORTUNIDADES

- § Mejora de la satisfacción en el puesto de trabajo
- § Mejora de la competitividad y productividad
- § Distintivo empresarial en materia de igualdad
- § Mayor implicación de los trabajadores en la viabilidad de la entidad.

AMENAZAS

- § Complejidad en la gestión de los permisos
- § Complejidad en la planificación, en particular para adaptar la jornada de trabajo
- § Coste de tiempo y recursos para la implantación del plan.

2. MEDIDAS YA IMPLANTADAS EN SOEMCA

Igualdad de oportunidades entre las personas sea cual sea sus características, no discriminando por razón de sexo, edad, etnia,... favoreciendo a las personas en riesgo de exclusión al considerar la discapacidad en un sentido más amplio, incluyendo el concepto de discapacidad social. Se mantiene una igualdad en la selección de personal, en la retribución, en la promoción... evitando discriminaciones. La política de personal de la organización favorece la igualdad en sus procesos de selección. Es por ello que se han incorporado a la plantilla personas con discapacidad, mayores de 45 años, inmigrantes, víctimas de violencia de género y otros grupos que cuentan con mayores dificultades de inserción laboral en el mercado de trabajo. También mediante esta medida se intenta equilibrar los equipos en cuestión de género, favoreciendo el menos representado.

Formación: Dado que la formación constituye un derecho y un deber del trabajador/a, la Dirección informando al Comité, elabora anualmente un Plan de Formación continua dirigido a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la entidad y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

A tal efecto se realizan acciones de orientación laboral, formación Básica (para la adquisición de habilidades instrumentales para el manejo en la vida diaria) y cursos de formación no solamente dirigidos a mejorar en su propio puesto de trabajo, sino a aportarles más conocimientos para el desempeño otro puesto de trabajo en la empresa ordinaria. Es muy difícil que consigan un puesto de trabajo en la misma actividad que desarrollan en el centro especial de empleo, sobre todo en lavandería donde el sector está muy copado.

No están procedimentados los planes de carrera, si bien se establece con los trabajadores/as un **proyecto personal**, que si lo está procedimentado, de carácter voluntario en el que se establecen los objetivos que persigue la persona y se le da apoyos necesarios para conseguirlos. Recordamos en este punto que la promoción que se persigue en el CEE es la oportunidad de la consecución de un empleo que le permita una mayor participación personal, social con miras a un trabajo ordinario.

La formación “estratégica” de la empresa suele ser obligatoria y dirigida a determinados puestos, se suele impartir en horario laboral, procurando que no afecte prestación de servicio al cliente, en caso de no poder hacerse dentro de la jornada laboral, las horas se devuelven. El resto de formación externa depende de la oferta formativa existente, aunque suele ser con gran frecuencia por las tardes lo que puede perjudicar a los trabajadores/as con responsabilidades familiares. A este respecto en los últimos años ha aumentado la oferta formativa online y no presencial con tutorías, lo cual facilitará la realización de la formación, pero no para todo el mundo ya que para poder acceder hay que tener conocimientos y herramientas informáticas, además de un nivel de comprensión que el grueso de la plantilla no siempre tiene.

La Empresa asume el coste del Plan Anual de Formación.

La adaptación y formación de los profesionales de nueva incorporación para el conocimiento de la filosofía de atención a las personas con discapacidad de base en nuestra asociación.

La entidad posibilita el acceso a la formación en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, facilitando en la medida de lo posible que no dificulten la conciliación con su vida personal y familiar.

Los trabajadores y trabajadoras que participen en cursos, seminarios, etc., por iniciativa propia, pueden solicitar financiación para sufragar la formación.

Con el fin de posibilitar la adaptación de los trabajadores y trabajadoras a los posibles cambios de grupo funcional, cambios de nivel de calificación, asignación de tareas distintas de las habituales u otras circunstancias, lleva a cabo cursos obligatorios de perfeccionamiento profesional.

Se da una información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa (se informa en claustro de profesionales, por correo electrónico y publicación en la intranet, tablón de anuncio de los centros e información según intereses).

Observado que el nivel formativo del grueso de la plantilla es bajo, se motiva a los trabajadores que obtengan un título derivado de una formación reglada.

Selección de personal: Las selecciones se realizan por convocatoria interna y externa, se prima el tener discapacidad y ser trabajador (promoción interna).

Promoción laboral de los trabajadores a puestos de categoría profesional superior o para los puestos de coordinación y/o Dirección.

Un total de 82 personas han promocionado internamente a categorías superiores, lo que supone el 27% de la plantilla. 10 personas han visto mejorado su salario dentro de su categoría por responsabilidades.

Se ha realizado un especial esfuerzo con los trabajadores de menor cualificación al objeto de facilitarles una formación que les permita promocionar dentro de la propia organización, habiendo promocionado 38 trabajadores.

Si bien se considera que la verdadera promoción laboral de los trabajadores con discapacidad es la incorporación al mercado ordinario de trabajo. Para ello hay un equipo de personas que realizar orientación laboral a los mismos y que realizan intermediación laboral. De 776 personas usuarias que han sido contratadas en CEE, 120 han salido a la empresa ordinaria (15,5%).

Se informa al comité de empresa y a la plantilla de las ofertas de empleo que nos formulan para empresas de Cantabria.

La satisfacción de los trabajadores Se concede mucha importancia y para ello se evalúa la anualmente al equipo de profesionales, y puntualmente se ha evaluado en el taller de confección y en Alba 2. Se pasa un cuestionario de satisfacción de los servicios de apoyo ofrecidos a los trabajadores usuarios. Se marcarán nuevas medidas de mejora con el objeto de lograr niveles mayores de satisfacción.

Condiciones de trabajo/Actuación del tiempo de Trabajo: La estabilidad de la plantilla juega un papel importante (por lo que el 88% de personal es fijo). Dicha estabilidad se promueve con una política de contratos indefinidos y a tiempo completo, aunque en los últimos años con la aplicación de medidas de conciliación familiar y laboral el número de contratos a tiempo parcial ha aumentado, a petición de los interesados.

Se trabaja en intensiva en las lavanderías comerciales en temporada baja, si la situación productiva lo permite.

Se trabaja de lunes a viernes en lavandería industrial Alba 2 en temporada baja, si la producción lo permite.

Frecuentes revisiones de la organización para evitar sobrecarga y vacíos de actividad, ahorro de costes, buscando mayor eficacia y la optimización de la plantilla (Ej. Revisiones en Albor, Alba 2).

Conciliación y Corresponsabilidad: Se informa sobre ayudas de guarderías, ludotecas, etc.

Adaptaciones para aquellas personas que por motivos familiares u otros motivos lo han solicitado.

Sistema de libranzas en sábados establecido para centros menores.

Vivienda para el aprendizaje de la vida independiente: Tenemos un programa en AMICA en el que tienen prioridad de acceso los trabajadores de centro especial de empleo, que logra por otra parte la corresponsabilidad en las tareas del hogar al participar en el mismo tanto hombre como mujeres.

Retribución se hacen las siguientes mejoras al convenio.

- § El complemento de nocturnidad entre las 22h y las 6 horas se paga al 30% (un 5% de lo que marca el convenio colectivo en el art.39: 25%)
- § El complemento de trabajo en día festivo, proporcional a la jornada realizada. El convenio en el art. 40 dice que si se venía percibiendo una cuantía por este concepto este complemento la absorbería. En su lugar se añadió a lo que se venía percibiendo (50% del salario/día), quedando de la siguiente manera:
 - Festivos trabajados de forma extra 150%+ 26€ (según convenio sería 125%+26€)
 - Festivo trabajado como jornada semanal 50%+26€ (según convenio sería solo 26€)
- § Los domingos se abonan al 50% más de salario cuando están dentro de jornada laboral. Aspecto no reflejado en el convenio.
- § El complemento de disponibilidad no recogido en el convenio.
- § Festivos especiales se retribuye al 200 % los días de Navidad, Año Nuevo, Reyes y Vísperas (20 h - 24 h)
- § Complemento salarial de garantía de empresa por IT condicionado a seguimiento de la salud. El convenio colectivo marca durante el primer mes

- § Complementos de productividad: no figuran en el convenio colectivo.
- § Incentivo de Asistencia: el objetivo es la implicación a los trabajadores y la reducción del absentismo y en segundo lugar elevar los salarios más bajos de los trabajadores del centro especial de empleo que mayor asistencia tienen.
- § Incentivo de operario: el objetivo es implicar a los trabajadores y aumentar desempeño de los trabajadores, de esa manera los operarios que destacan en su desempeño mejoren sus ingresos. Se hace mediante la evaluación de hábitos y habilidades de trabajo rendimiento (ritmo, calidad y polivalencia...), actitud ante el trabajo y habilidades de relación (implicación, motivación, aceptación de errores...). Reforzando los puntos fuertes que presenta la persona e indicándole los débiles para que pueda mejorar.
- § Fondos sociales: Ayudas económicas que favorezcan la independencia y la autonomía:
 - Fondo Préstamo: para adquisiciones para su desenvolvimiento diario o su promoción laboral como adelanto.
 - Fondo Aval: para adquisición de un vehículo o vivienda, adaptaciones de barreras arquitectónicas....
 - Fondo Solidario: destinado a paliar situaciones muy graves vividas.

Comunicación, lenguaje e imagen no sexista: Los principios de «Igualdad de Género» y «Conciliación de la vida personal, familiar y laboral» se recogen en el manual de Políticas de Personal de la Entidad.

- § Se publica en la Web de AMICA y SOEMCA el Plan de Igualdad.
- § Se difunde a la Junta directiva de la Asociación AMICA
- § Se difunde a los trabajadores en las asambleas

A fin de favorecer la comunicación interna (vertical y horizontal) y externa, dada la descentralización de las diferentes actividades, se refuerza la presencia informativa al personal a través de los diferentes medios, dotando progresivamente de los recursos necesarios para ello:

- § Reuniones periódicas profesionales, Comité de Empresa, Comité de seguridad y salud, de los procesos y de los centros.
- § Mensajes a través de correo electrónico, o listas de correo, con cuestiones sobre los asuntos de interés y acciones a desarrollar.
- § Notas en tabloneros informativos.
- § Mensajería instantánea, clave con la que acceder a la red y a la intranet.
- § Teléfono móvil laboral y de disponibilidad para resolver asuntos de urgencia a los responsables.
- § Comunicación directa estableciendo un profesional de Recursos Humanos de referencia por zona.

Apoyo a las Personas usuarias: Las personas que lo desean acuerdan con su profesional de referencia un Proyecto personal en el que se recogen las

necesidades que plantea a así como los apoyos que necesita para conseguir sus objetivos. Con todos los trabajadores se realiza acogida al puesto para que sea capaz de adaptarse lo más rápido posible a su trabajo. Se ofrece internamente atención social, apoyos rehabilitadores como apoyo personal, logopedia y fisioterapia; apoyo en el puesto; ocio, deporte y acceso a la cultura, alojamiento, apoyo en domicilio, así como coordinación con recursos externos.

Participación: La dirección estimula la implicación de las personas en la planificación, desarrollo y evaluación de los objetivos, fomentando el trabajo en equipo y el aporte de ideas para la elaboración de estrategias, planes, objetivos...

Existe un sistema de buzones de sugerencias en los grandes centros.

Representantes de las comisiones de participación en los centros. Asambleas trimestrales de los trabajadores con la dirección.

La entidad fomenta las visitas e intercambios con otras entidades del sector y empresarios, contando con un gran espíritu de apertura y colaboración, compartiendo los conocimientos y el saber hacer. Todos los trabajadores colaboran en ello.

Cuidado de su salud. Dado que muchos de los problemas de salud del personal derivan de limitaciones funcionales de espalda, se ha desarrollado un plan que incluye acciones de formación en higiene postural y financiación de sesiones de fisioterapia. Los aspectos preventivos se consideran de tal importancia, que aparecen anualmente en los planes de formación del personal.

Con el ánimo de promocionar la calidad de vida de las personas se desarrolla desde la entidad un amplio número de acciones destinadas a la **Prevención de Riesgos Laborales**, establecidas conjuntamente el Comités de Seguridad y Salud.

Existe un PD-PRL-07 Maternidad, lactancia y capacidad reproductiva, dado a conocer en diciembre de 2009 a través de las asambleas de trabajadores.

3. OBJETIVOS y ACTIVIDADES DEL PLAN

Objetivos a largo plazo

- § Demostrar al mercado laboral que es posible ser competitivo siguiendo políticas de igualdad
- § Mejorar la productividad de la empresa, en base al aumento de la motivación de los trabajadores
- § Reducir el absentismo laboral
- § Reducir la rotación de personal, excepto en los casos de promoción a la empresa ordinaria
- § Mejorar la gestión de sus recursos humanos
- § Mejorar las relaciones entre empresa y trabajadores

Objetivos a corto plazo

- § Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- § Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

Las **áreas temáticas** de intervención son:

■ **Formación**

Objetivo: «Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. Sensibilizar a la plantilla en igualdad de género. Mantener un ambiente de trabajo confortable».

Normativa de referencia: Art. 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Medidas a Adoptar:

- Curso de integración Laboral de la Igualdad entre Hombres y Mujeres en su gestión. Dirigido a la Dirección y a los mandos intermedios.
- Clima confortable en las organizaciones
- Curso de Igualdad (Corresponsabilidad domésticas y del cuidado a dependientes. Violencia de género y control de impulsos)
- Cursos de informática e Internet (para que puedan acceder a la información enviada por correo por la entidad)

■ Retribución

Objetivo: «Conocer las condiciones salariales del sector».

Medidas a Adoptar:

- Iniciar la participación en un equipo de trabajo para el estudio de retribuciones del sector de Entidades dedicadas a la discapacidad en Cantabria a través del CERMI.

■ Promoción

Objetivo 1: «Impulsar la promoción a través del acceso al empleo ordinario».

Medidas a Adoptar:

- Puesta en marcha de la mejora social de garantía de salida a la empresa ordinaria.

Objetivo 2: «Conocer las competencias e intereses de la plantilla para posibilitar una gestión por competencias».

Medidas a Adoptar:

- Mantener entrevistas individuales con el 33% de la plantilla.

■ Riesgos Laborales

Objetivo: «Garantizar que no se expone a la plantilla a unos riesgos adicionales en función del género de la persona que lo desempeñe»

Normativa de referencia: Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y RD 39/97

Medidas a Adoptar:

- Realización de un Procedimiento de investigación de acoso laboral, sexual y moral.

■ Comunicación

Objetivo: «Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades».

Medidas a Adoptar:

- Estudio de mejora de las comunicaciones a la plantilla para favorecer la participación (por ej.: fomento de la comunicación a través de correo electrónico).
- Difusión a los trabajadores de la Igualdad de género a través de cartelería en los centros de trabajo.

■ **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación**

Objetivo Perseguido: «Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral».

Normativa de referencia: Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Medidas a Adoptar:

- -Mejorar el art. del convenio colectivo sobre la lactancia (en referencia al art. 37 del estatuto de los trabajadores) considerando 1 hora en caso de reducción de jornada en lugar de la media hora que contempla.
- -Estipular un permiso retribuido para acompañamiento a médico de hasta 16 horas anuales retribuidas, de un hijo de hasta 18 años, familiares de mas de 65 años que convivan en el domicilio familiar y/o a familiares dependientes a su cargo (con justificación el certificado oficial que conforme a la Ley 39/2006 se emita por el Organismo correspondiente). Siempre que el otro miembro de la pareja no pueda acudir.

Cuando la cita no haya podido asignarse fuera de las horas de trabajo, se intentara que sea al inicio o al final de la jornada o en el momento que menos interfiera con la actividad realizada. Se deberá presentar a la empresa justificante del facultativo en el que se detalle claramente el período de tiempo que ha durado la asistencia (hora de entrada y salida)

Los días de asuntos propios podrán fraccionarse en mitades en caso de necesidad de acompañamiento más asiduo (aportando para ello justificante).

4. SISTEMAS DE EVALUACION

Para asegurar el éxito del presente Plan de Igualdad, hemos acordado la evaluación de las actividades propuesta bajo tres parámetros (cumplido, en proceso, no cumplido) para permitir valorar el alcance real de las actuaciones llevadas a cabo y ofrecer información relevante para orientar la toma de decisiones de cara a potenciar los logros y a corregir las posibles disfunciones. Se utilizara para ello un calendario de seguimiento

En este sentido, la Comisión de Igualdad de SOEMCA elaborará con una periodicidad semestral informes de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, con el fin de analizar las actuaciones que se vayan desarrollando y el resultado de las mismas. En ocasiones, esta evaluación podrá plantear la necesidad de introducir nuevas medidas, si las establecidas resultan insuficientes, o planes de mejora como medidas de refuerzo a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa

5. COMPOSICION DEL COMITÉ DE IGUALDAD y PARTICIPACION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Ver en apartado 1

La Comisión de Igualdad es un equipo de trabajo mixto formado por personal de la entidad (2 miembros de la Dirección y 1 persona designada como agente de igualdad) y representantes legales de los trabajadores (3 miembros del comité de empresa cada de un sindicato diferente, 1 representan a los técnicos y administrativos y 1 Representante de los técnicos no cualificados y especialistas). En total son 4 mujeres y 2 hombres. Los componentes están interesados y motivados en conseguir una Igualdad de trato y Oportunidades dentro de la Organización.

Las funciones de esta Comisión serán:

- § Vigilancia del cumplimiento de lo pactado (seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad).
- § Elaboración de un informe anual que recoja las medidas adoptadas y una valoración global de la evolución del Plan.
- § Impulsar nuevas medidas o planes de mejora.
- § Actuar como órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, sin perjuicio ni obstrucción de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo, descritos en el Convenio Colectivo.

La Comisión se reunirá con una periodicidad semestral, con carácter ordinario, y en cualquier momento cuando lo solicite con una semana de antelación una de las partes por propia iniciativa o a instancia de solicitud de un trabajador ó trabajadora.

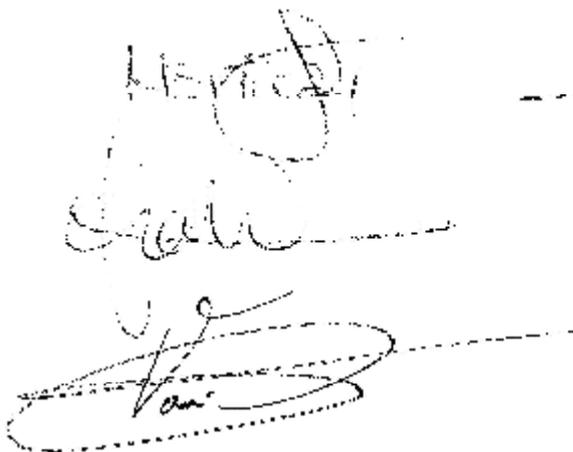
Todos los miembros han realizado formación específica sobre igualdad:

- § Jornada “Ley De Igualdad Entre Hombres Y Mujeres”. CEOE 22-5-07 (5H)
- § CURSO “Ley De Igualdad Efectiva Entre Hombres Y Mujeres” Forem-CCOO 7-3-08 (15 H)
- § Jornada de Igualdad UGT 13-5-08
- § Jornada de Igualdad y Negociación Colectiva 10-12-08 IFES-UGT
- § Acoso Laboral. F.I.C.A. 6-11-09 (5 h)
- § Taller práctico sobre la Igualdad en la Empresa. Cámara Cantabria 24-11-09 (8 h)
- § Curso Igualdad y corresponsabilidad. AMICA 23-12-09 (2h)

- § Integración de la Igualdad entre Hombres y Mujeres en su gestión (dirigida a Mandos intermedios de SOEMCA)-Dirección General de la mujer 3-5-10 (1h y media)

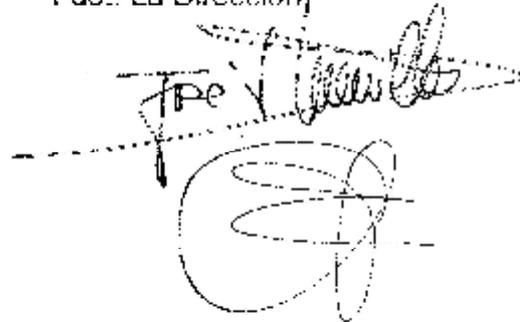
Torrelavega, a 18 de junio de 2010

Fdo.: Comité de Empresa



Handwritten signatures of the Company Committee members, including names like 'Hernández', 'García', and 'Varela'.

Fdo.: La Dirección



Handwritten signature of the Director, with the name 'Florencia' visible.

Anexo III. CALENDARIO

ACTIVIDADES	Ejecución				Ejecución			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Curso Clima comfortable en las organizaciones								
Curso de integración Laboral de la Igualdad entre Hombres y Mujeres en su gestión. Dirigido a la Dirección y a los mandos intermedios					X			
Mantener entrevistas individuales con el 33% de la plantilla.								
Realización de un Procedimiento de investigación de acoso laboral, sexual y moral.								
Difusión a los trabajadores de la Igualdad de genero a través de cartelería en los centros de trabajo.								
Permiso acompañamiento a familiares								
Ampliación permiso de lactancia								
Curso de Igualdad (Corresponsabilidad domesticas y del cuidado a dependientes. Violencia de género y control de impulsos)								
Cursos de informática e Internet (para que puedan acceder a la información enviada por correo por la entidad)								
Estudio de mejora de las comunicaciones a la plantilla para favorecer la participación (por ej.: fomento de la comunicación a través de correo electrónico).								
Iniciar la participación en un equipo de trabajo para el estudio de retribuciones del sector								
Puesta en marcha de la mejora social de garantía de salida a la empresa ordinaria.								