soemca

Plan de Igualdad

SOEMCA EMPLEO S.L.

Año 2014

AENOR ER Empresa Registrada UNE-EN ISO 9001

CERTIFIED IQNet MANAGEMENT SYSTEM

PRÓLOGO

Finalizado con éxito el III Plan de Igualdad, SOEMCA aborda con entusiasmo la 4ª etapa del mismo para el año 2014. Con la satisfacción por el trabajo realizado y la evolución positiva constatada en el seguimiento de ejecución de actividades.

El PLAN DE IGUALDAD recibió el respaldo unánime de la dirección de SOEMCA EMPLEO, S.L.U. así como de la comisión de igualdad desde el primer momento que entró en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que supuso 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.

Su ratificación como acuerdo por parte de la Dirección de la Entidad y la comisión de igualdad, se renueva de nuevo este año, y promueve iniciativas que favorecen la igualdad de genero entre hombres y mujeres y la no discriminación, así como la integración de la diversidad, conforme con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

La materialización de las medidas y acciones que pudieran ser recogidas en el Plan de Igualdad, irán dirigidas a avanzar en las prácticas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en SOEMCA, así como a subsanar las diferentes áreas de mejora que se hayan podido detectar en el diagnóstico.

Con respecto a lo anterior, se cuenta con la representación legal de la plantilla en la negociación del diseño del Plan de Igualdad, como lo establece la anteriormente citada Ley Orgánica, y el convenio colectivo de aplicación "XIV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a las personas con discapacidad" que en su Disposición Adicional sexta regula los Planes de Igualdad.

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 reflejado en el Manual de Políticas de Personal de la entidad. No solo refiriéndose a la igualdad por razón de género sino en un aspecto más amplio de la persona. Este nuevo Plan de Igualdad de SOEMCA servirá para permitir la visibilidad de las acciones ya implantadas, así como de las que están en proceso, favoreciendo la sensibilización de la plantilla, así como de nuestros grupos de interés externo.

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, personas con y sin discapacidad, y otras personas en riesgo de exclusión social (mayores de 45 años y victimas de violencia de género), para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

   Para la elaboración de este IV Plan de Igualdad se ha realizado previamente una evaluación del grado de cumplimiento del anterior, para ello los trabajos realizados por SOEMCA EMPLEO durante el año 2014, se concreta en la elaboración de:

   a. Revisión de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres durante el periodo de aplicación del III Plan de Igualdad de SOEMCA EMPLEO.

   b. El nuevo diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades realizado en la empresa, que ha permitido comprobar el grado de cumplimiento de los anteriores planes de Igualdad, al establecer comparativas y analizar la situación actual.

   c. El nuevo Plan de Igualdad.

2. **Destinatarios**: Este Plan afectará a toda la plantilla. Además son destinatarias las personas con discapacidad y cualquier persona que por sus características pertenezcan a un grupo de población en riesgo de exclusión social.

3. **Vigencia**: por cuatro años con planes operativos anuales.

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 personal.

   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 como impulsor que permita 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. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Se elaboró el diagnostico de la situación de la plantilla a enero de 2014, siguiendo las indicaciones de la guía proporcionada por el Instituto de la Mujer. Fue revisado conjuntamente por gerencia, dirección técnica y dirección RRHH. Posteriormente los datos han sido expuestos a la Comisión de igualdad y a los profesionales de Recursos Humanos, profesionales de trabajo social y de apoyo al empleo.

Los campos del diagnóstico estudiados son:

1. Estructura de la plantilla.
2. Contratación.
3. Segregación ocupacional.
4. Promoción.
5. Formación.
6. Retribución.
7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
9. Sensibilización y comunicación.

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. En las que la entidad ha sido pionera en relación a la integración de todo tipo de discapacidades y medidas para la promoción de igualdad de oportunidades. 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 de oportunidades como política de personal.

La RLT está participando y apoyando activamente las políticas de igualdad.

Se busca asesoramiento puntual a través de los organismos públicos, de la CEOE y de los sindicatos. Estamos inscritos en el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas del Ministerio de Igualdad.

Como resultados del diagnóstico se considera que la plantilla del centro especial de empleo es muy paritaria al estar formada por un 52,35 % de mujeres y un 47.7 % de hombres, si bien en el último año ha habido mayor contratación de hombres.

El reparto de plantilla por edad es de 45.29% tanto en edades de 30-45 años como de mas de 46 años, hay un numero pequeño de personas jóvenes (8,3%), se va viendo comparando con años anteriores que la edad de la plantilla ha subido, lo que hace plantearse que sería conveniente favorecer la incorporación de jóvenes para compensar. La edad media de la plantilla es de 44 años.

El 85 % de la plantilla es indefinida, este valor supera la estabilidad en el empleo de la mayoría de las empresas.

El 57 % de la plantilla tiene una antigüedad de más de 10 años y otro 19.46% de de más de 6-10 años. En los dos tramos encontramos una mayor proporción de mujeres que de hombres.

A pesar de ser una actividad productiva manufacturera, un 36% de la plantilla tiene categoría por encima de operario. Se constata el aumento de las mujeres en los puestos de responsabilidad con reconocimiento de categorías (siendo 51 mujeres frente a 20 hombres las que ocupan categorías superiores a operario).

En Soemca Empleo no existen diferencias salariales entre hombre y mujeres en el momento de la contratación. Lo que existe es un nivel salarial por puesto de trabajo.

La retribución total esta compuesta por salario base, complemento personal, complementos fijos como productividad, actividad, disponibilidad, coordinaciones, así como complementos variables como los pluses por trabajo en festivos, incentivos…

Se superan en la mayoría de los casos las cuantías establecidas por convenio.

Se ha participado en estudios comparativos de niveles de retribución.

Un 12% de la plantilla tiene jornada parcial, de los cuales un 85% son personas con discapacidad y 60% son mujeres, esto último es valorado como un alto grado de igualdad de genero al no estar mayoritariamente contemplada la jornada reducida en el caso de las mujeres.

Debido al incremento de plazas por ampliación de actividad en gestión intrahospitalaria, el número de contrataciones temporales ha sido elevadas (70 incorporaciones de las que 29 son mujeres y 41 hombres).

El número de personas de baja por incapacidad temporal ha disminuido, no tanto el número de accidentes de trabajo.

Las mujeres participan ligeramente más en cursos de formación que los hombres (53% mujeres y 47% hombres de los que reciben formación).

Ver anexo I (cuestionario del diagnóstico de Igualdad).

FORTALEZAS

- Voluntad de la Dirección de promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- 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 la plantilla 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

1. Estructura de la plantilla.

Soemca tiene diferentes centros de trabajo en Cantabria. El primer centro de trabajo que se creo fue para dar empleo a mujeres con discapacidad en el área de confección, las cuales están doblemente discriminadas. En la actualidad contamos 5 centros de trabajo propios y presta sus servicios en 10 centros ajenos.

Geográficamente damos empleo en diferentes localidades: Reinosa, Torrelavega, Mortera, Liencres, Santander, Maliaño y Laredo. Ofrecemos un amplio abanico de lugares de trabajo a más de 300 personas. Siempre hemos tratado de acercarnos a las personas.

Las actividades laborales que disponemos tratan de cubrir diferentes ámbitos de actividad: confección, lavandería, alquiler de ropa permitiendo con ello que personas con diferentes capacidades laborales puedan optar a un variado repertorio de puestos de trabajo que asciende a 100 perfiles descritos de los que nombramos genéricamente: administración, mantenimiento, recepción, administración, reparto de lencería, conducción, diversos en confección y lavandería…

El organigrama de la entidad está basado en el sistema de gestión por procesos y la plantilla ha recibido formación de calidad y la norma ISO.

Existen 4 responsable de recursos humanos asignados al seguimiento de los diferentes centros de trabajo, con el objeto de facilitar la cercanía a plantilla.
Al tratarse de un Centro Especial de Empleo más del 70% de la plantilla tiene discapacidad, por ello el diagnostico además de estar disgregado por genero, está por personas con y sin discapacidad, en todos los ámbitos.

2. Contratación.

La entidad dispone de una bolsa de empleo cuyo funcionamiento está recogido en la IT_PP_01 Bolsa de empleo.

PD_PP_02 Selección

En el registro de la entrevista laboral (R_PP_07), elaborado por el proceso de Políticas de Personal, no se pregunta por aspectos personales: estado civil, cargas familiares, etc.

Existe una base de datos con la descripción de los perfiles y requisitos de los puestos de trabajo, los perfiles están diseñados bajo unos parámetros que garantizan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se utiliza un lenguaje no discriminatorio.

Existe un plan de acogida (PD_PP_03 Incorporación al puesto): Introducir a la persona lo mas rápido posible en la cultura y objetivos de la Entidad para sacar el mayor rendimiento posible de sus conocimientos y habilidades.

En la desvinculación voluntaria hay predeterminado un protocolo de entrevista que permita determinar los motivos de la finalización de la relación laboral, para conocer los motivos de la decisión y poder poner medidas en caso de que estos dependan de la entidad.

La estabilidad de la plantilla juega un papel importante (por lo que el 85% de personal es fijo). Dicha estabilidad, basada en el estudio de diagnostico disgregado por sexo, 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.

3. Segregación ocupacional.

Anualmente se hace revisión del diagnostico de plantilla en función de género y por personas con y sin discapacidad.
En la memoria anual de actividades se ofrece datos sobre la Distribución en cuestión de género.
La actividad de confección es una actividad ocupada principalmente por mujeres y la de mantenimiento principalmente por hombres. Hemos intentado favorecer las candidaturas infrarrepresentadas en cada una de las áreas, si bien apenas existen candidatos del género infrarrepresentado.
intimida
Se hace un uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.

En el Convenio colectivo vienen los puestos de trabajo nombrados con lenguaje no sexista.

4. Promoción.

Desde el año 2004 con la elección del primer Comité de Empresa se informa de una estimación de las posibles promociones y se lleva memoria resumen las promociones realizadas. Asimismo el comité traslada inquietudes del personal sobre revisión de su categoría profesional que son estudiadas.

La empresa vela por que se de una igual representación por sexos en todas las categorías constatable en el estudio diagnostico comparativo.

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

Se establecen planes de carreras individuales en casos de prever con tiempo promociones.

5. Formación.

La formación se organiza como explica la instrucción técnica que dispone la entidad (IT_PP_03 Formación Continua). La entidad dispone de un plan anual de formación que sirve de punto de partida para un posterior desarrollo profesional que de lugar a promociones internas y a desarrollo de carreras profesionales que permitan la igualdad entre hombres y mujeres, evidenciado en la PD_PP_04. Todo el personal de la empresa recibe información sobre cursos a través de correo electrónico. Se facilita la participación en acciones formativas para su desarrollo profesional y aumento de habilidades, competencias y conocimientos, y acceden a la misma en igualdad de condiciones. Existe un indicador del 45 % de la plantilla formada cada año, según necesidades formativas detectadas o solicitadas.

Desde 2009 se imparten charlas y cursos de igualdad a la plantilla y a los mandos intermedios.
Las personas que deseen realizar cursos externos podrán solicitar su financiación siempre que el contenido de curso responda a necesidades del puesto o formen parte de un plan de carrera.

6. Retribución.

En cuanto a la política salarial toda la plantilla cobra el salario base estipulado en convenio. Existe un complemento personal congelado que diferencia entre el salario total que cobran personas de una misma categoría y que fue fijado por la antigüedad que quedó suprimida como tal en el último convenio. La mayoría del personal de producción cobra complemento por festividad.

También existen complementos por responsabilidades, para aquellas personas que coordinan un proceso.
Anualmente se hace un estudio de retribución salarial desagregado por sexo y comparativa interanual desde 2008.
En 2013 se realizó un informe sobre la revisión salarial no apreciando discriminación salarial en función del género.

Existe un procedimiento de evaluación y reconocimiento PD_PP_05 que recoge las diferentes formas de reconocimiento incluida la retributiva.

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.37: 25%)
- El complemento de trabajo en día festivo, proporcional a la jornada realizada. El convenio en el art. 38 dice que si se venia percibiendo una cuantía por este concepto este complemento la absorbería. En su lugar se añadió a lo que se venia percibiendo (50% del salario/día), quedando de la siguiente manera:
    - Festivos trabajados de forma extra 150%+ 3,5€/hora (según convenio sería 125%+3,5€/hora)
    - Festivo trabajado como jornada semanal 50%+3,5€/hora (según convenio seria solo 3,5€/hora)
- 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: cuando la persona este localizable para urgencias.
- 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 por encima del establecido en el convenio.
- Complementos de productividad: Hay puestos que están mejorados, no figuran en el convenio colectivo.
- Incentivo de Asistencia: el objetivo es la implicación de personal y la reducción del absentismo y en segundo lugar elevar los salarios más bajos del centro especial de empleo que mayor asistencia tienen. para operarios y auxiliares especialistas si no superan los 11 días de baja o 18 h horas de médico o no han sido sancionados por temas de asistencia.
- Incentivo de operario: el objetivo es implicar a plantilla y aumentar su desempeño, mejorando 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 vehiculo o vivienda, adaptaciones de barreras arquitectónicas….
    - Fondo Solidario: destinado a paliar situaciones muy graves vividas.

7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Estudio sobre los permisos retribuidos y bajas temporales desde 2008.

- Permiso retribuido para horas de médico. El convenio colectivo dice descontar esas ausencias de la nomina.
- Uso de días no consecutivos en los permisos por hospitalización.
- Mejorar el art.62 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.
- Horas para acompañamiento medico familiar de hasta 16 horas anuales retribuidas de hijos hasta 18 años y familiares de más de 65 años que convivan en domicilio familiar y familiares dependientes a su cargo. Actualmente este permiso no es retribuido, pero se facilita el acompañamiento compensándolo con horas realizadas.
- Horario adaptado sin reducciones. En el personal de oficina.
- Jornadas reducidas por voluntad mutua sin ser motivadas por guarda legal. Respondiendo a situaciones de salud, transporte, formación.
- Recuperación de horas en tarde libre en viernes u otros asuntos personales, por acumulación de horas de reuniones. En el personal de claustro.
- Jornada intensiva en semana santa, julio y agosto y navidad, en aquellas jornadas de 40 h el resto del año.
- Para la plantilla de producción las jornadas suelen ser continuas lo que ofrece muchas ventajas a la hora de conciliar vida laboral, personal y familiar. Si bien por el tipo de clientes se suele trabajar en sábados y festivos, siendo el verano la temporada alta para la mayoría de las lavanderías. Se trabaja de lunes a viernes en lavandería industrial Alba 2 en temporada baja, si la producción lo permite.
- Sistema de libranzas en sábados establecido para centros menores.
- 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).
- Se informa sobre ayudas de guarderías, ludotecas, etc.
- Vivienda para el aprendizaje de la vida independiente: Tenemos un programa en AMICA en el que tienen prioridad de acceso la plantilla 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.
- Al disponer de diferentes centros de trabajo en la región se intenta acercar a las personas a su lugar de residencia.

- La mayoría de la formación que se realiza internamente es en jornada laboral, o si no es posible con devolución de las horas.
- Las reuniones de trabajo se han reducido y se han incluido en su mayoría dentro de la jornada laboral.

8. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Existencia de un protocolo básico de actuación frente al acoso.

9. Sensibilización y comunicación.

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
- Se difunde al personal 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: (ej.: el día de la mujer, el día de la discapacidad, entre otros)
- Notas en tablones informativos en todos los centros de trabajo.
- Buzones de sugerencias en los grandes centros.
- Asambleas trimestrales de personal con la dirección.
- Mensajería instantánea, clave con la que acceder a la red y a la intranet.
- Comunicación directa estableciendo un profesional de Recursos Humanos de referencia por zona.
- Teléfono móvil laboral y de disponibilidad para resolver asuntos de urgencia a los responsables.
- Boletín informativo de AMICA: apartado para noticias de Igualdad.
- Apartado especifico en la web: empresa/Igualdad

La comunicación es transparente y bidireccional con la plantilla en materia de igualdad con una difusión a la plantilla de toda la documentación referente al Plan de igualdad, con la solicitud de diversos cuestionarios de percepción de la igualdad, cartelería.

Participación: Existen representantes de las comisiones de participación en los centros. La dirección estimula la implicación de las personas en la planificación estratégica y el plan de actividades, en el desarrollo y evaluación de los objetivos, fomentando el trabajo en equipo y el aporte de ideas.

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. Y acoge a personas de prácticas no laborales y voluntarios, colaborando toda la plantilla en ello.

10. Otros

La satisfacción: se concede mucha importancia y para ello se evalúa anualmente al equipo de profesionales, y puntualmente se ha evaluado en centros de trabajo específicos. Se pasa un cuestionario de satisfacción de los servicios de apoyo ofrecidos a las personas usuarias atendidas. Se marcarán nuevas medidas de mejora con el objeto de lograr niveles mayores de satisfacción. Existe un registro de las mismas (R_PP_21 Mejoras implantadas).

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. 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.

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 cofinanciación de sesiones de fisioterapia (para las personas con discapacidad con relación de carácter especial la asistencia es gratuita). Los aspectos preventivos se consideran de tal importancia, que aparecen anualmente en los planes de formación del personal.

Se ha organizado sesiones de hábitos saludables previos a la actividad laboral dentro de nuestras instalaciones
Se han dado talleres de espalda y talleres de suelo pélvico.
Se ha participado en investigaciones para prevenir los hábitos de tabaquismo y alcoholismo.

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 personal. Que supone recomendaciones, la adaptación del puesto y tramitación de bajas por riesgo durante el embarazo.

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
- 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 personas trabajadoras

Objetivo general:

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.

Objetivos específicos:

1. Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
2. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
3. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
4. Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
5. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
6. Prevención del acoso.
7. Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

4. SISTEMAS DE EVALUACION

Para asegurar el éxito del presente Plan de Igualdad, hemos acordado la evaluación de las actividades propuesta bajo tres parámetros (realizado, en proceso, no realizado) 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 la misma plantilla de plan operativo de igualdad de cada año.

En este sentido, la Comisión de Igualdad de SOEMCA con una periodicidad semestral realizará el seguimiento de las medidas fijados, 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.

Cada año se llevará seguimiento de las situaciones de acoso denunciadas.

5. MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES

La entidad reserva la dedicación a jornada parcial de las personas nombradas como de la Comisión de Igualdad, así como de las resto de profesionales que van a colaborar en que las medidas sean efectivas: administración, informática, comunicación, trabajo social y recursos humanos.

La entidad destinará la dotación económica necesaria para llevar a cabo las medidas aprobadas que se estima en 5.270€.

6. COMPOSICION DEL COMITÉ DE IGUALDAD y PARTICIPACION DE LOS REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA

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 RLT (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:

1 Impulsar y aprobar el diagnóstico.

2 Impulsar y aprobar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en SOEMCA EMPLEO SL.

3 Realizar y validar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa SOEMCA EMPLEO SL

4 Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5 Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

6 Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.

7 Elevar a la dirección de SOEMCA EMPLEO SL propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones empresariales.

8 Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la empresa, canalizando desde el COMITÉ DE IGUALDAD de todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.

9 Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.

10 Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

11 Revisar que todos los textos generados por SOEMCA EMPLEO SL, hagan un uso no sexista del lenguaje.

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:

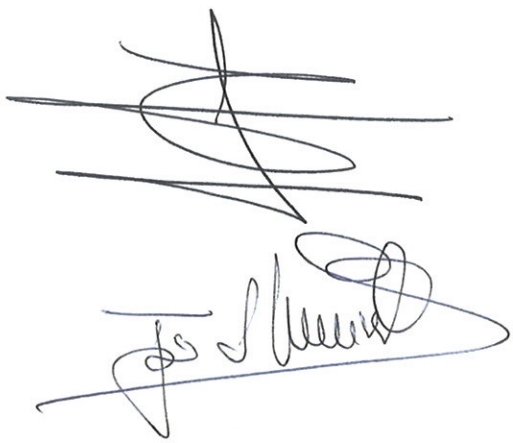
- Jornada "Ley De Igualdad Entre Hombres Y Mujeres". CEOE 22-5-07 (5H)
- CURSO "Ley De Igualdad Efectiva Entre Hombres Y Mujeres" Forem-CCOO 7-3-08 (15 H)
- Jornada de Igualdad UGT 13-5-08
- Jornada de Igualdad y Negociación Colectiva 10-12-08 IFES-UGT
- Acoso Laboral. F.I.C.A. 6-11-09 (5 h)
- Taller 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)
- La Igualdad un remedio para la crisis. Jornada USO 23-11-11.

- Colaboración en la Investigación "Dimensiones culturales y psicosociales en las sentencias judiciales en materia de delitos sexuales". Universidad de Psicología de Salamanca 1992-1993
- Jornada sobre la Igualdad en el ambiente de trabajo. SOEMCA. 22-10-13.
- Curso de Igualdad de Oportunidades aplicación en RRHH Escuela Virtual de Igualdad. 08-10-13
- Acoso Laboral. Medidas innovadoras en Igualdad de Oportunidades. Códice. 28-10-14

Torrelavega, a 25 de septiembre de 2014

Fdo.: Comisión Igualdad

Fdo.: Gerencia



PLAN OPERATIVO DE IGUALDAD SOEMCA 2014

- **DIAGNOSTICO**						
Necesidad de visibilizar las acciones realizadas y a realizar tanto internamente como externamente.						
- **OBJETIVO**						
Conseguir mayor visibilidad interna y externa de las acciones de igualdad realizadas en la entidad						
- **MEDIDAS**	**Fecha**	**Indicador**	**Responsable**	**Coste**	**Seguimiento**	**Observaciones**
- Asesoramiento externo para favorecer la visibilidad de las medidas adoptadas (apartado 9)	Agosto	Acuerdo colabor.	Carmen F	1.700		
- -Jornada sobre Medidas innovadoras en materia de Igualdad de Oportunidades, Utilidades del plan, Resultados del diagnostico y las encuestas, ¿Cómo se ve desde el exterior nuestro apuesta por la Igualdad de Género? - Nociones básicas sobre uso de lenguaje no sexista - (apartado 5)	octubre	Curso impartido por expertos en igualdad a la comisión de igualdad y a profesionales RRHH, atención social y empleo	Isabel L	200		
- Participar en la convocatoria del Distintivo de Igualdad en la Empresa (apartado 9)	diciembre	Solicitud presentada	Mª Luz G	1.360		

- DIAGNOSTICO Escaso conocimiento de la opinión de los grupos de interés sobre la igualdad de genero.						
- OBJETIVO Conocer la implicación de la dirección, del personal de RRHH y de RLT y los estereotipos de la plantilla						
- MEDIDAS	**Fecha**	**Indicador**	**Responsable**	**Coste**	**Seguimiento**	**Observaciones**
- Encuestas (apartado 9): - A) dirigidas a la dirección, RRHH - B) dirigidas a los RLT - C) dirigidas al resto de la plantilla	septiembre	Encuestas cumplimentadas	Isabel L	100		
- DIAGNOSTICO La plantilla no es conocedora de que pasos dar en caso de conocer o vivir una situación de acoso						
- OBJETIVO Prevenir y tratar el acoso laboral en nuestros centros de trabajo						
- MEDIDAS	**Fecha**	**Indicador**	**Responsable**	**Coste**	**Seguimiento**	**Observaciones**
- Protocolo para prevenir y tratar el acoso laboral, sexual y por razón de sexo (apartado 8)	noviembre	Doc colgado en mapa procesos PP	Carmen F	460		

- Jornada sobre el acoso laboral, sexual y por razón de sexo (apartado 8)	octubre	Curso impartido a la comisión de igualdad y a profesionales RRHH, atención social y empleo	Isabel L	200		
- **DIAGNOSTICO** Posible existencia entre algún componente de la plantilla de una cultura sexista						
- **OBJETIVO** Sensibilización, información y Divulgación						
- **MEDIDAS**	**Fecha**	**Indicador**	**Responsable**	**Coste**	**Seguimiento**	**Observaciones**
- Díptico informativo sobre el acoso laboral y protocolo (apartado 9)	noviembre	Folleto editado	Carmen C	170		
- Publicación en la web de: el plan, el compromiso, constitución comisión igualdad, el protocolo, decálogo, el curso (apartado 9)	Octubre-diciembre	Actualización apartado igualdad y noticias	Francisca G	60		

- Publicación en corcheras de los centros: decálogo sobre el acoso laboral, díctico de protocolo de acoso (apartado 9)	Octubre-diciembre	Actualización corcheras centros	Dirección centros	-		
- Correo electrónico a la plantilla: celebración día 25 de noviembre Violencia de genero (apartado 9)	25 nov	Correo electronico plantilla	Carmen F	-		
- Boletín Amica: artículo igualdad (apartado 9)	diciembre	Boletín publicado	Judith A	20		
- **DIAGNOSTICO** Reordenación del tiempo de trabajo por el convenio colectivo						
- **OBJETIVO** Valorar la posibilidad de aumentar las horas de descanso semanal de la plantilla con discapacidad con relación laboral de carácter especial, manteniendo la atención a los clientes						
- MEDIDAS	**Fecha**	**Indicador**	**Responsable**	**Coste**	**Seguimiento**	**Observaciones**
- Estudio de alternativas a los calendarios laborales (apartado 7)	noviembre	Propuesta calendarios	José Luis M	1.000		