



Séptimo Plan de Igualdad

SOEMCA EMPLEO S.L.

Año 2017



Empresa integrada
en la RED DIE



PRÓLOGO

Soemca Empleo S.L. ha mostrado una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres integrantes en su plantilla, desarrollando importantes medidas en materia de igualdad en áreas tan importantes como la contratación, la promoción la retribución la formación, prevención del acoso, conciliación de la vida laboral y familiar y la sensibilización y comunicación entre otras.

Finalizado con éxito, por el resultado de las acciones llevadas a cabo, el sexto Plan de Igualdad, Soemca aborda con entusiasmo el que será el séptimo plan de igualdad.

El Plan de Igualdad recibió el respaldo unánime de la dirección de Soemca Empleo S.L., 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 libres 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 género entre mujeres y hombres 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.

Partimos de la definición de Igualdad de Oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales, cómo el conjunto de actividades que dan lugar a la igualdad de hecho en el acceso al empleo, en las condiciones laborales, el desarrollo personal y profesional de las personas a través del trabajo, la participación activa de mujeres y hombres en la sociedad y la igualdad en la comunicación e imagen de mujeres y hombres tanto dentro como fuera de la entidad.

Se cuenta con la representación legal de la plantilla en la negociación del diseño del Plan de Igualdad, como así 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 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 Plan de Igualdad servirá nuevamente, 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 el 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 víctimas de violencia de género), para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para la elaboración de este séptimo 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 2016, 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 Sexto 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:** Se aplicará a todos los centros de trabajo, así como en todos los proyectos y servicios que se pongan en marcha.
3. **Vigencia:** Tendrá una vigencia anual ya que es la fijada por convenio.
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

FORTALEZAS

- Voluntad de la Dirección de promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Distintivo empresarial en materia de igualdad
- 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
- 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 creó fue para dar empleo a mujeres con discapacidad en el área de



confección, las cuales están doblemente discriminadas. En la actualidad contamos 6 centros de trabajo propios y presta sus servicios en 9 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 unas 300 personas y 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...y han sido objeto de revisión de cara a un lenguaje inclusivo

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 cinco responsables 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 diagnóstico además de estar disgregado por género, está por personas con y sin discapacidad, en todos los ámbitos.

2. Contratación.

La entidad dispone de una bolsa de empleo, para las personal de relación laboral de carácter especial, cuyo funcionamiento está recogido en la IT_PP_01 Bolsa de empleo. La bolsa de empleo de personas con discapacidad durante el año 2016, está formada por 150 personas, de las cuales 53.33 % son hombres y el 46,67% son mujeres. Si la diferenciamos por actividades, está formada de forma paritaria en administración y limpieza, esta 100 % masculinizada en las áreas comercial, conducción y mantenimiento. Existe mayor número de mujeres en confección y recepción, y de hombres en lavandería.

Desde el 2016 hemos establecido un procedimiento para conocer el género de los candidatos de las selecciones de personas con relación laboral común.

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): con la finalidad de introducir a la persona lo más 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 81,47% de personal es fijo). Dicha estabilidad, basada en el estudio de diagnóstico 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 diagnóstico 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.

En las ofertas de empleo publicadas se hace hincapié en el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades, a la vez que se hace mención de la pertenencia a la red DIE.

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 diagnóstico 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, en mayor medida en los puestos de responsabilidad por motivos de jubilación.



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. La comunicación a la plantilla de los cursos de formación se hace por varias vías, correo electrónico, publicación en el portal del empleado a través de nuestra intranet y en los tablones de los diferentes centros de trabajo facilitándose así 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. En el 2016 fue del 47.78%

Desde 2009 se imparten a la plantilla y a responsables charlas y cursos de igualdad en las siguientes materias: Igualdad, Corresponsabilidad, Conciliación, acoso, lenguaje no sexista...Al menos uno al año.

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 y compensaciones.

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.

En el 2015 participamos en el estudio de la brecha salarial 2014 promovido por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, a través de herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, con unos resultados muy satisfactorios, ya que nos encontramos muy por debajo de la media nacional, únicamente con una diferencia de 2.5% a favor de los hombres.

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 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 50%+ 3,5€/hora (mejora por encima de convenio 50%) y un día de descanso por festivo trabajado. (esto último únicamente si está contemplado fuera de jornada)
- 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.
- Complemento salarial de garantía de empresa por IT mejorado del salario mensual, 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.
- Fondo solidario

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 médico familiar para personas dependientes horas que se podrán descontar de las que tiene la plantilla.
- 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.
- Aumento de las horas de descanso semanal mediante estudio de otras formulas de calendarios laborales. (Ej.: Sistema de libranzas en sábados establecido para centros menores. Calendario de Padre Menni 2016).
- 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.
- 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.
- Publicación de un cuadro de permisos existentes en la entidad, tanto los recogidos por convenio como las mejoras a los mismos en intranet en el portal del personal, tabloneros de anuncios y difusión en asambleas de personal.

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

Formación a los profesionales y miembros del Comité de Igualdad en esta materia, para la posterior elaboración de un protocolo de actuación para prevenir y tratar el acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Quedando reflejado en un documento y en un díptico de fácil comprensión, que está publicado en la web, en las corcheras de los centros. También se da a conocer por medio de cursos de formación a personas con responsabilidad sobre la plantilla, para atajar posibles comportamientos.

9. Sensibilización y comunicación.

Para conseguir mayor visibilidad interna y externa de las acciones de igualdad llevadas a cabo se ha pedido un asesoramiento externo, para valorarnos en este aspecto de forma objetiva externa y hemos recibido la impartición de una jornada sobre como se ve desde fuera nuestra apuesta por la igualdad de genero además



de medidas innovadoras y uso del lenguaje no sexista. Así como nuestra participación en la convocatoria del Distintivo de Igualdad en la Empresa.

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 (hay un apartado expreso de Igualdad en Empresa que contiene los diferentes planes, el compromiso de igualdad, la composición de los miembros del Comité de Igualdad, el protocolo de acoso, el decálogo: 10 gestos en tu empresa). Publicando también noticias de interés en relación a la igualdad (ej.: participación en cursos, etc).
- Se difunde a la Junta directiva
- Se difunde al personal en las asambleas por los centros de trabajo (al menos una vez al año)

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, Comisión de Igualdad.
- 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 violencia de género, 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 específico 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.

En el 2015 se decidió crear un espacio específico para la igualdad en las corcheras de los grandes centros, donde poder tener la información más centralizada y poder hacer un seguimiento de que la información expuesta de igualdad esté actualizada.

10. Otros

Encuestas dirigidas a la dirección, RRHH, a los RLT y al resto de la plantilla para conocer la implicación de la dirección, del personal de RRHH y de RLT y los estereotipos de género de la plantilla.

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:

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad continúa centrándose en Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en SOEMCA.

Objetivos específicos por convenio:

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.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva encaminadas a conseguir el cumplimiento de este objetivo principal. En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.



Soemca, considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y cuenta con un procedimiento con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar solución al conflicto con la mayor diligencia posible.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que la plantilla de Soemca, se concencie de la **necesidad de romper con los roles y estereotipos de género**, lo cual se consigue con una labor continua de **formación y sensibilización** en materia de igualdad de Oportunidades, marcado en este Plan de Igualdad como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación a favor de la igualdad.

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 4975 €.



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

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 2 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. Como figura en el acta de constitución.

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.

Los miembros de la Comisión han realizado formación específica sobre igualdad

1. Curso de CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL en mercado dentro del programa formativo on line en igualdad de género. Octubre 2006.
2. Jornada “LEY DE IGUADAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES”.CEOE 22-5-07 (5H)
3. Curso “LEY DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES” Forem-CCOO 7- 3-08 (15 H)
4. Seminario sobre nueva legislación: Ley de Derechos y servicios Sociales.2Horas. AMICA.2009
5. Convención de Derechos de Personas con Discapacidad. 2 horas AMICA. Año 2009.
6. Acoso Laboral. 5 horas, FICA.Año 2009
7. Taller práctico sobre la Igualdad en la Empresa. 8 horas. Cámara de Comercio Santander. Año 2009.
8. Políticas de Igualdad en las Empresas: Diseño, Contenidos y Metodología. Cámara de Comercio.50 horas. Año 2013
9. Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RR.HH. Escuela Virtual de Igualdad.65 horas. Año 2013.
10. Curso de Acoso Laboral y medidas innovadoras en Igualdad de Oportunidades. Códice. 6 horas. Año 2014.
11. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.20 horas. Planea Igualdad. Año 2015
12. Igualdad en Oportunidades: Aplicación práctica en el ámbito del Empleo. 65 horas. Escuela Virtual de Igualdad. Año 2015
13. La Innovación y competitividad en claves de Igualdad: Herramientas y recursos. Códice. 2,5 horas. Año 2016
14. Sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades. Escuela Virtual de Igualdad. 30 horas. Año 2016



15. Taller de Corresponsabilidad. Espacio Mujeres. 10 horas. Año 2016
16. 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)
17. Colaboración en la Investigación “Dimensiones culturales y psicosociales en las sentencias judiciales en materia de delitos sexuales”. Universidad de Psicología de Salamanca 1992-1993
18. Jornada sobre la Igualdad en el ambiente de trabajo. SOEMCA. 22-10-13.
19. Acoso Laboral. Medidas innovadoras en Igualdad de Oportunidades. Códice. 28-10-14.
20. Charla sobre Prevención y Tratamiento del Acoso.1 hora. AMICA. Año 2015

Torrelavega, a 19 de Mayo de 2017



PLAN OPERATIVO DE IGUALDAD SOEMCA 2017

CONTRATACIÓN /ACCESO A EMPLEO						
- DIAGNOSTICO Menor presencia en la plantilla de personas más jóvenes						
- OBJETIVO Rebajar la edad de la plantilla media						
- MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones



1.Listado de bolsa de empleo por orientación, género y edad	2T	Listado	CCG	100 €		<p>Se ha contratado durante el 2017 personas de formación con edades inferiores a lo habitual, aspecto que ha influido en un mejor incremento de lo que hubiera correspondido de forma natural</p> <p>Edad media año 2017 45,68 años Hombres: 45,47 años Mujeres: 45,89 años (>0,34)</p> <p>Edad media año 2016 45.34 (>0,53)</p> <p>Edad media año 2015 44.81 (>0,22)</p> <p>Edad media año 2014 44.59 (>0.59)</p> <p>Edad media año 2013: 44.1 (>0.78)</p> <p>Edad media año 2012: 43.32 (>0.71)</p> <p>Edad media año 2011:42,61 (>0,66)</p> <p>Edad media año 2010: 41,95</p>
---	----	---------	-----	-------	--	--



- DIAGNOSTICO

Inclinación en bolsa empleo masculina

- OBJETIVO

Influir en que la bolsa de empleo se mantiene con los principios de igualdad 40-60%

- MEDIDAS

	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
2. Cuando no exista paridad, favorecer aquellas incorporaciones del género infrarrepresentado	4T	Hoja selección	TPV	75 €		Bolsa empleo 2016 hay 150 personas (Hombres 80 53,33% y Mujeres 70 46,67%) Según el tipo de orientación hay equilibrio en Administración y limpieza, pero mayoría de hombres en mtto, conducción, comercial y lavandería , y mujeres en confección y recepción. Se da traslado de la información al EVM Pte sacar el dato 2017



FORMACIÓN

DIAGNOSTICO

Nueva composición de la Comisión de Igualdad

OBJETIVO

Capacitar a la RLT para ejercer sus funciones de información, sensibilización y negociación en materia de igualdad

MEDIDAS

MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
3. Elaborar un plan de formación dirigido a la RLT	2T	Listado cursos	CFC	200 €		La RLT perteneciente a comisión de igualdad asistió al curso sobre igualdad organizado por SOEMCA. Se ha facilitado información sobre convocatorias de cursos externos. 2 de ellos y la presidenta han asistido además a curso del sindicato USO sobre violencia de género

DIAGNOSTICO

Falta de formación e información en materia de igualdad de oportunidades entre las personas que pertenecen a la Entidad

OBJETIVO

Transmitir conocimientos en materia de igualdad

MEDIDAS

MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
---------	-------	-----------	-------------	-------	-------------	---------------



4.Organizar dos charlas en materia de igualdad	2T y 4 T	Asistencia	ILP	175 €		12-09-17 Torrelavega 14-12-17 Maliaño
--	----------	------------	-----	-------	--	--



ESTRUCTURA DE PLANTILLA

DIAGNOSTICO

Ingresos reducidos en parte de la plantilla

OBJETIVO

Analizar situaciones de vulnerabilidad económica entre la plantilla

MEDIDAS

	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
5. Estudio personas de CEE que únicamente cobran SMI.	3ºT	Listado propuestas actuación	ILP/JAL	275 €		



CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

DIAGNOSTICO

Horarios a mejorar de las personas con discapacidad de la plantilla

OBJETIVO

Facilitar el descanso semanal de media de 48 horas a las personas que no lo disfruten

MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
6.Mejora de los horarios de trabajo	4T	calendarios	Carmen F	1500 €		Cambios en los calendarios laborales 2017 de 7 centros (2 a petición del personal) y 3 nuevos centros



SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

DIAGNOSTICO

En 2017 toca renovación sello de igualdad

OBJETIVO

Conseguir la prórroga de la distinción

MEDIDAS

	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
7.Preparar memoria DIE 2014-2016	1 T	Memoria presentada	ILP	1.500 €		Enviada a finales de Marzo
8.Renovación Comisión Igualdad SOEMCA	2T	Acta	CFC	100 €		Renovada el 18 mayo 2017

DIAGNOSTICO

Falta de publicidad externa/interna en materia de igualdad

OBJETIVO

Dar a conocer las acciones de Igualdad entre todo el público objetivo de Soemca (clientes, proveedores, trabajadores/as, candidatos/as y público en general).



MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
9. Campañas de sensibilización días clave: día de la brecha, día de la mujer y día de la violencia de género.	1º y 4ºT	Comunicaciones publicadas	ILP	100 €		Correo, carteles, web Participación experiencia real de implantación de planes de Igualdad en la Jornada que se celebran el día 23 en el centro hospitalario Padre Menni.
10. Utilizar en los documentos en materia de Igualdad y en la web el logotipo que acredite que el DIE de forma continua	Todo el año	Publicaciones	FGG	150 €		Pie de página correo electrónico Web (apartado de Igualdad y ofertas empleo) Manual PP y plan Igualdad, integrantes comisión igualdad 2017, Díptico Plan igualdad. Se propone Continuar
11. Difusión diagnóstico y Plan Igualdad 2017	3 T	Informe difundido	CFC	450 €		
12. Crear un díptico de lectura fácil del plan de igualdad	2 T	Exposición en web y corcheras de los centros	ILP	100 €		

**DIAGNOSTICO**

Necesidad de continuar con la revisión del lenguaje y los contenidos del proceso de políticas de personal desde la perspectiva de género

OBJETIVO

Uso de Lenguaje no sexista, accesible e inclusivo y mayor conocimiento de nuestras acciones en materia de igualdad

MEDIDAS

	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
13. Revisión si en el código ético si refleja aspectos de la igualdad de género.	4 T	Comunicación de la comisión de código ético	ILP	35 €		No lo incluía expresamente en el borrador ya refleja aspectos de igualdad de género, pendiente de publicación

DIAGNOSTICO

Gran implicación de la Entidad con agentes externos en materia de igualdad

OBJETIVO

Colaborar con iniciativas externas

- MEDIDAS

	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
14. Colaboración Investigación sobre Perspectiva de Género Universidad de País Vasco	1T	Encuesta realizada	CFC	60 €		Contestación a 2 encuestas



15. Difundir la herramienta contra la violencia de género para mujeres con discapacidad (PORMI)	2T	Publicidad en boletines y web	PGG	80 €		Programa de Radio "Descubriendo Capacidades" coordinadora de la Fundación CERMI Mujeres, Isabel Caballero. Web. En el curso interno. Boletín AMICA.
16. Adherirnos empresa por una sociedad libre de violencia de género.	4 T	Firma Adhesión	CFC	75 €		Pospuesto: No nos contestaron al correo en el que preguntábamos los requisitos

Otros:

Aportaciones al anteproyecto de la Ley de igualdad de Cantabria