

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad **SOEMCA EMPLEO, S.L.**

<p>Descripción de la entidad</p>	<p>SOEMCA EMPLEO, S.L. es un centro especial de empleo constituido en diciembre de 1990, creado por un grupo de profesionales, madres y padres de personas con discapacidad de la Asociación Amica, entidad sin ánimo de lucro. La línea de actuación de nuestra empresa está marcada por la elaboración de productos que tienen salida al mercado, competitivos en calidad y precio, creando una fuerte estructura de promoción, distribución y venta. Su objetivo social es la confección y venta de productos de vestir y equipamiento de lencería, así como la prestación de servicios de lavado de ropa y alquiler de todo tipo de prendas, empleando principalmente a personas con discapacidad.</p> <p>El diseño de este centro se concibe como un paso previo a la incorporación de la persona con discapacidad a la empresa ordinaria. Incorporamos a nuestra plantilla alumnado que previamente han superado los niveles básicos de aprendizaje, en los cursos de capacitación laboral, organizados en las actividades de lavandería y confección, lo que ha supuesto la primera oportunidad de acceder al empleo para muchas alumnas y alumnos. En este empleo permanecerán el tiempo que sea preciso hasta lograr su incorporación en la empresa ordinaria.</p> <p>Con estos criterios estamos formando al personal, no sólo en las habilidades específicas de un puesto de trabajo en SOEMCA EMPLEO, S.L. sino en una serie de hábitos y requisitos necesarios para poder acceder a cualquier tipo de empresa.</p>		
<p>Nº de personas empleadas</p>	<p>Total 344</p>	<p>Mujeres 170</p>	<p>Hombres 174</p>
<p>Principales objetivos del Plan y de las políticas de igualdad</p>	<p>El objetivo general se centra en prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en SOEMCA EMPLEO. Los objetivos específicos son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad. • Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres. • Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo. • Garantizar un sistema retributivo que no genere 		



Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

- discriminación por razón de sexo. Para sacar conclusiones, participamos en la campaña de Autodiagnóstico de brecha salarial de género.
- 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.
 - Prevención del acoso, mediante la formación a una parte del personal en materia de prevención y tratamiento del acoso y la divulgación del protocolo de acoso.
 - Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa, transmitiendo el uso de un lenguaje no sexista y accesible a las personas con discapacidad.
- Voluntad de la dirección de promover la Igualdad entre hombres y mujeres, además de la igualdad entre personas con diversos tipos de discapacidad. Se trata de un Centro donde más del 70% de la plantilla tiene discapacidad (diagnostico diferenciado por sexo, y por personas con y sin discapacidad).
 - Comité de Empresa implicado: se les informa entre otros temas de las posibles promociones internas y de las ofertas de empleo externas que nos formulan empresas de Cantabria.
 - Deseo de mejorar la organización de la empresa. Existe un Plan de acogida con el fin incorporar a la persona en la cultura y objetivos de la Entidad para poner en marcha sus conocimientos y habilidades en beneficio de la entidad.
 - En la desvinculación voluntaria hay predeterminado un protocolo de entrevista que permita determinar los motivos de la decisión de finalización de la relación laboral y así poner medidas en caso de que éstos dependan de la Entidad.
 - Permiso retribuido para horas de asistencia a consulta médica, en contraste con el Convenio Colectivo, que establece descontar esas ausencias de la nómina.
 - Jornadas reducidas por voluntad mutua sin ser motivadas por guarda legal, respondiendo a situaciones de salud, transporte, formación.
 - Jornada intensiva para personal de oficina en semana santa, julio y agosto y navidad.
 - Vivienda para el aprendizaje de la vida independiente, que logra por otra parte la corresponsabilidad en las tareas del hogar, tanto de hombres como mujeres.
 - Cuidado de su salud: dado que muchos de estos problemas 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 han



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

- Protocolo maternidad y lactancia y capacidad reproductiva que supone recomendaciones, adaptación del puesto y tramitación de bajas por riesgo durante el embarazo.
- Desde 2009, se imparten a la plantilla y a responsables, al menos una vez al año, formación en materia de igualdad bajo la modalidad de charlas y cursos de igualdad en las siguientes materias: igualdad, corresponsabilidad, conciliación, acoso, lenguaje no sexista...
- Sensibilización y difusión en materia de igualdad por medio de cartelería y correos electrónicos.