

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

Fecha de actualización: 12 de noviembre de 2021

| | | | |
|---|---|---------|-------|
| Nombre de la entidad | SOEMCA EMPLEO SL | | |
| Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia | Orden SSI/918/2015, de 6 de mayo (Resuelve la convocatoria de 2014) | | |
| Año de última renovación | 2019 | | |
| Descripción de la entidad | Soemca Empleo, es un centro especial de empleo cuyo objetivo social es la confección y venta de productos de vestir, equipamiento de lencería hospitalaria, así como la prestación de servicios de lavado y alquiler de ropa. | | |
| Nº de personas empleadas | Mujeres | Hombres | Total |
| | 171 | 170 | 341 |
| Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad | <p>Se destacan los siguientes objetivos principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en Soemca Empleo SL. • Equilibrar el número de mujeres u hombres 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. • Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo. • 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 y la divulgación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. • 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. | | |

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

De los principales éxitos se señalan:

- El diagnóstico está disgregado por género, y por personas con y sin discapacidad, para una mejor interpretación de los datos.
- El plan de acogida con el fin incorporar a las personas en la cultura y objetivos de la Entidad para poner en marcha sus conocimientos y habilidades en beneficio de la entidad.
- La entrevista de desvinculación como medio para conocer los motivos de bajas voluntarias, intentando combatir las causas y establecer acciones de mejora, en la medida de lo posible.
- Datos de Brecha Salarial muy positivos: -7,14 % Dato del registro retributivo 2020.
- Desde 2009, se imparten a toda plantilla, al menos una vez al año, formación en materia de igualdad bajo la modalidad de charlas y cursos en las siguientes materias: igualdad, conciliación, acoso, corresponsabilidad, lenguaje no sexista, clima laboral.
- Sensibilización y difusión de los días clave: brecha salarial, día internacional de la mujer, violencia de género.
- Encuestas dirigidas al personal como herramienta de evaluación cualitativa para conocer el grado de conocimiento y la percepción de la plantilla de las acciones realizadas en materia de igualdad.
- Comunicación formal a las empresas proveedoras y clientes sobre el compromiso que SOEMCA EMPLEO SL mantiene con la igualdad

Enlaces de interés

<https://amica.es/es/wp-content/uploads/2021/03/PLAN-IGUADAD-SOEMCA-2020.pdf>

www.amica.es/es/wp-content/uploads/2019/10/Diptico-Protocolo-ACOSO.pdf