



PLAN DE IGUALDAD SOEMCA EMPLEO, S.L.

Año 2009



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 han aprobado el presente Plan 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 de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

Desde este convencimiento se ha concebido el Plan de Igualdad de SOEMCA 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.

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 una de 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.

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. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos



PLAN DE IGUALDAD SOEMCA EMPLEO, S.L.

a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

El Plan de Igualdad de SOEMCA va más allá del cumplimiento de la normativa legal, encuadrándose dentro de la Responsabilidad Social de la Entidad, creando las condiciones necesarias para evidenciar que se garantizan los principios de igualdad y se mantienen unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.



INTRODUCCIÓN

1.1 ¿En qué consiste el 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.

1.2 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.

1.3 Vigencia:

Soemca viene trabajando en igualdad y continuara desarrollando si bien nos planteamos hacer planes anuales, siendo este hasta fin de año y haciendo uno nuevo para el que viene.

1.4 Rasgos característicos:

El Plan de Igualdad de **SOEMCA** se caracteriza por una serie de rasgos que han guiado no sólo el proceso de su elaboración sino también los contenidos del mismo:

- 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:** la cooperación y el diálogo son algunos de sus elementos clave.



- 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 adhesión y de participación de cada uno de ellos, por ello es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución.



RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico 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 promover la igualdad dentro de su organización y asumen el liderazgo en todo el proceso (ver anexo). 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.

No participara activamente de Consultor externo con formación en materia de igualdad, pero si se buscara asesoramiento puntual a través de la CEOE y de los sindicatos.

Como Resultado del diagnóstico se acordó que en general existe mucha igualdad en la plantilla y que a raíz de este estudio se ha empezado a hacer registros mas sistemáticos de permisos, etc. Se valora muy positivo los datos de promociones con un 78% mujeres y un 21% hombres. Se elaboró un informe del diagnóstico en el que se confirma la paridad de la plantilla. Ver anexo I (cuestionario del diagnóstico de Igualdad) y 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.



OBJETIVOS 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.



ÁREAS TEMÁTICAS DE INTERVENCIÓN

■ FORMACIÓN

- **Objetivo Perseguido:** «Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género».
- **Normativa de referencia:** Art. 4.2.b) del Estatuto de los Trabajadores.
- **Medidas ya implantadas en SOEMCA:** Como observamos en la tabla 20 referente a la formación, no existe una clara diferencia entre hombres y mujeres, con lo que están muy equiparados a niveles de 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, ya que 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 se cuenta con planes de carrera formales, si bien se establece con los trabajadores/as un proyecto personal 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 a la calidad de la atención de los usuarios y 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, 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 programación de los cursos que del mismo se deriven se tratará de organizar dentro de la jornada laboral.

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.

No obstante lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar las siguientes medidas como complemento de las anteriores:

- **Medidas a implantar en SOEMCA:** Se dará una información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa (actualmente se informa en claustro de profesionales, por correo electrónico y publicación en la intranet, tablón de anuncio de los centros e información según intereses profesionales).



Observado que el nivel formativo de la plantilla es bajo se debe de motivar a los trabajadores que obtengan un título derivado de una formación reglada.

Medidas a tomar para el presente año son la formación de la plantilla en:

- Curso de Igualdad (Corresponsabilidad domesticas y del cuidado a dependientes. Violencia de género y control de impulsos)

CONDICIONES DE TRABAJO/ACTUACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- **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 ya implantadas en SOEMCA:** La Empresa ya tiene implantadas algunas acciones en este sentido:
Flexibilidad horaria para todas aquellas personas que por motivos familiares u otros motivos lo han solicitado.
- **Medidas a Adoptar:** Hacer un estudio sobre la posibilidad de reducir el trabajo los sábados o en jornada partida cuando la actividad productiva desciende en Centros Menores.

RIESGOS LABORALES

- **Objetivo Perseguido:** «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 8 de Noviembre art 26 modificado por la Ley Orgánica 03/2007
- **Medidas ya implantadas en SOEMCA:** PD-PRL-07 Maternidad, lactancia y capacidad reproductiva.
- **Medidas a Adoptar:** Dar a conocer el procedimiento de maternidad, lactancia y capacidad reproductiva a la plantilla



COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA.

- **Objetivo Perseguido:** «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 ya implantadas en SOEMCA:** Los principios de «Igualdad de Género» y «Conciliación de la vida personal, familiar y laboral».
Asimismo, estos principios también se recogen en la Política de Recursos Humanos de la Entidad.
- **Medidas a Adoptar:** No obstante lo anterior y considerando que el sistema es mejorable, Dirección y Comité de Empresa acuerdan adoptar la siguiente medidas:
 - Publicar en la Web de AMICA y SOEMCA el Plan de Igualdad.
 - Difusión a la Junta directiva de la Asociación AMICA
 - Difusión a los trabajadores

SISTEMA DE EVALUACIÓN

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.

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



CALENDARIO

- Publicar en la Web de AMICA y SOEMCA el Plan de Igualdad: 25 Noviembre
- Estudio trabajo en sábados: 4 diciembre
- Curso de Formación 14-16 diciembre 2 h 16'30 -18'30 h 39 personas aprox.
- Difusión a la Junta directiva de la Asociación AMICA: 15 diciembre
- Asambleas informativas: finales de diciembre comunicación procedimiento de maternidad, lactancia y capacidad reproductiva a la plantilla y el plan de igualdad

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 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.

Tres miembros participantes 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 y Jornada de IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 10-12-08 IFES-UGT

ASIGNACION DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

Queda designada como persona responsable del Plan de Igualdad, Isabel Lamsfus Prieto.

Torrelavega, a 19 de noviembre de 2009

Fdo.: Presidenta del Comité de Empresa

Fdo.: La Dirección