

PLAN DE IGUALDAD SOYSANA

21/11/2011

INDICE

- ☞ 1. INTRODUCCIÓN
- ☞ 2. OBJETIVOS
- ☞ 3. MARCO LEGAL
- ☞ 4. METODOLOGÍA
- ☞ 5. DATOS DESTACABLES DEL DIAGNÓSTICO
- ☞ 6. AREAS DE MEJORA. PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCION

En Soysana Servicios Múltiples S.L. siempre ha existido una inquietud social e interna importante, como prueba nuestra apuesta por la calidad en la prestación del servicio, la sostenibilidad y la protección de nuestro medio ambiente y la seguridad y salud laboral para nuestros trabajadores, gracias a la llevanza de un sistema de gestión que cubre las tres áreas a tener en cuenta mediante la norma ISO 9001, la ISO 14001 y la norma Ohsas 18001. También tenemos una gran sensibilidad por los temas de principios y valores éticos, tendentes a obtener una cultura de empresa que potencie el respeto a nuestros empleados, y que se evidencia por el sistema de comunicación abierta que Soysana pone a disposición de sus trabajadores a través de buzones de sugerencias en los Centros para hacernos llegar cualquiera de las cuestiones que éstos consideren oportunas sobre temas de comportamiento y actitudes éticas, entre otros.

Por todo ello, nuestro objetivo es avanzar en la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de la organización. Cabe destacar la implicación del Comité de Igualdad formado por delegados de las distintas áreas de la empresa para obtener una representatividad de toda la plantilla y el convencimiento de su responsabilidad dentro del diálogo social.

Es por ello por lo que la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, se presenta como una oportunidad estratégica para gestionar la diversidad como fuente de ventaja competitiva, desde una perspectiva social y de gestión de recursos humanos. El artículo 45 de la Ley dispone que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberían adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombre, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar con el representante legal de los trabajadores y trabajadoras.

Según el artículo 46 de la Ley, el Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. El artículo 47 de la Ley garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos.

El artículo 48 de la Ley dispone que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias y reclamaciones. Con esta finalidad se establecerán medidas que deberán negociarse con el representante legal de los trabajadores y trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Asimismo, el representante legal de la empresa junto con los representantes designados en el Comité de Igualdad, deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieron conocimiento y que pudieran propiciarlos.

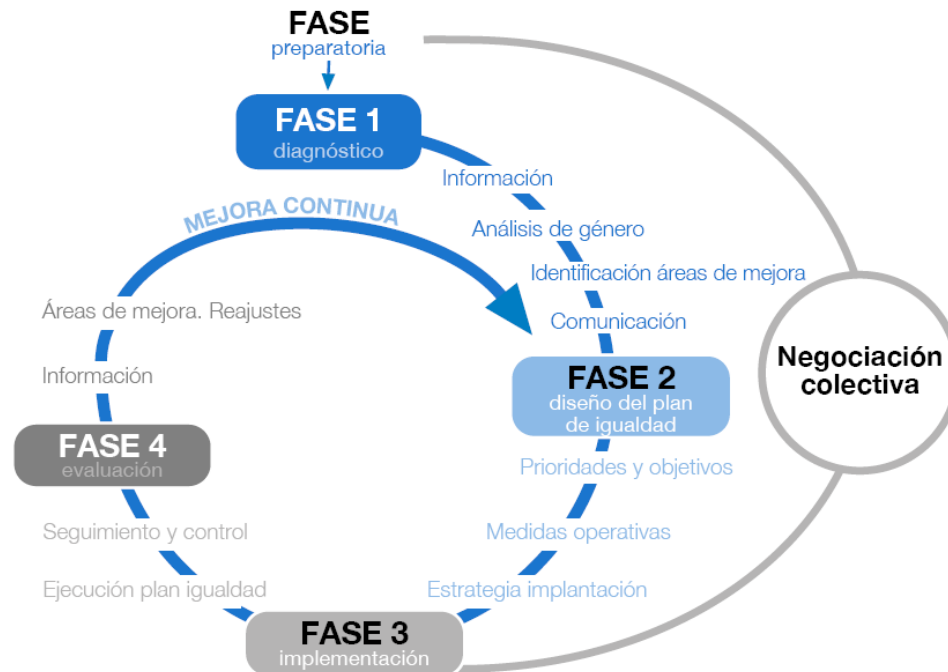
En los meses de octubre y noviembre de 2011 y con el objeto de ver la realidad de la Empresa en este tema, se realizó el Diagnóstico de Igualdad de Género en Soysana, recurriendo para ello a la empresa consultora Servicios Normativos, terminando el proyecto en enero de 2012.

Diagnóstico

En este Diagnóstico se han detectado situaciones donde nuestro posicionamiento en la igualdad entre hombres y mujeres es positivo, si bien, como es lógico, han aflorado situaciones mejorables que debemos gestionar, que son las que han servido de referencia para este Plan.

2. OBJETIVOS

- ✚ Conocer la situación de las mujeres y hombres en los distintos centros.
- ✚ Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y en su entorno directo.
- ✚ Promover la defensa y desarrollo de acciones que incidan en los principios de igualdad entre mujeres y hombres, que garanticen las mismas oportunidades de ingreso, desarrollo y promoción en todos los ámbitos.
- ✚ Lograr una participación y representación equilibrada de la mujer en la organización de la empresa.
- ✚ Avanzar de manera gradual en la implantación de una cultura empresarial en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Organización.
- ✚ Asegurar que la toma de decisiones se base siempre y únicamente en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
- ✚ Garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa, a través de la creación de la Comisión de Igualdad que realizará el seguimiento y control de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad.
- ✚ Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización en los temas citados.



3. MARCO LEGAL

Marco jurídico español

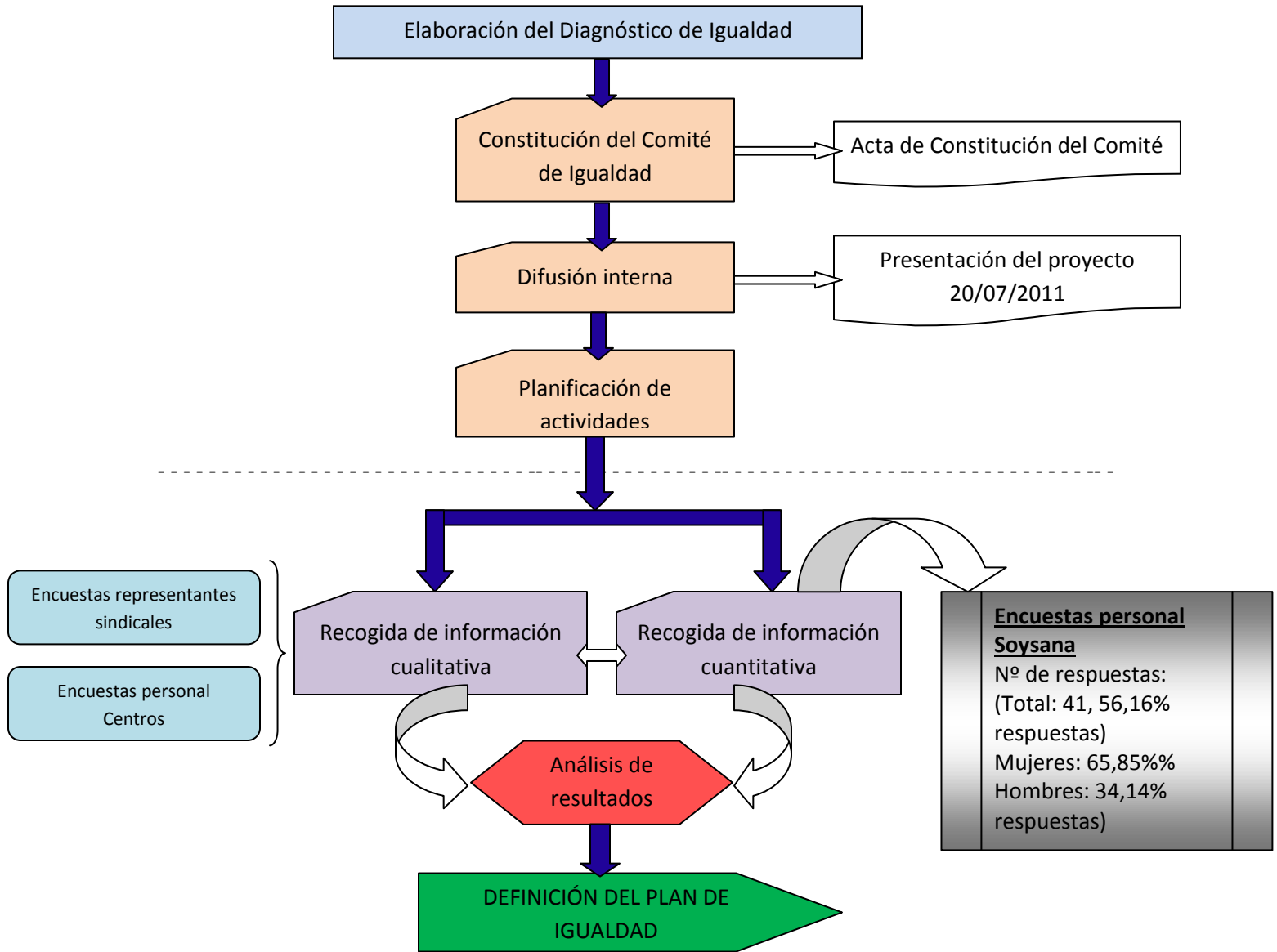
- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. \(BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007\)](#)

Marco jurídico de Navarra

- [Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente](#)
- [Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Navarra](#)
- [Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista](#)
- [Decreto Foral 138/2011, de 24 de agosto, por el que se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo instituto navarro para la igualdad y familia](#)
- [Decreto Foral 16/2007, de 26 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Foral 22/2002, de 2 de julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista](#)
- [Decreto Foral 126/2003, de 20 de mayo, por el que se regulan ayudas económicas por maternidad](#)

- [Decreto Foral 241/1997, de 8 de septiembre, por el que se crea la figura “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”](#)
- [Orden Foral 13/2005, de 7 de febrero, del Consejero de Bienestar Social, Deporte y Juventud, por la que se crea la Subcomisión Técnica Interinstitucional de Estudio y Valoración de los Recursos Sociales de atención y prevención del maltrato a la mujer](#)
- [Orden Foral 36/2002, de 14 de marzo, de la Consejera de Industria y Tecnología, Comercio, Turismo y Trabajo por la que se regula el régimen de concesión de ayudas para la inserción laboral de mujeres demandantes de empleo en servicios de proximidad](#)
- [Orden Foral 351/1996, de 8 de marzo, del Consejero de Presidencia, por la que se determina la composición y régimen de funcionamiento del Consejo Navarro de la Mujer](#)
- [Resolución 73/2007, de 5 de marzo, de la Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad por la que se aprueba el Programa “Pactos Locales por la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres dentro de su entorno”](#)

4. METODOLOGIA

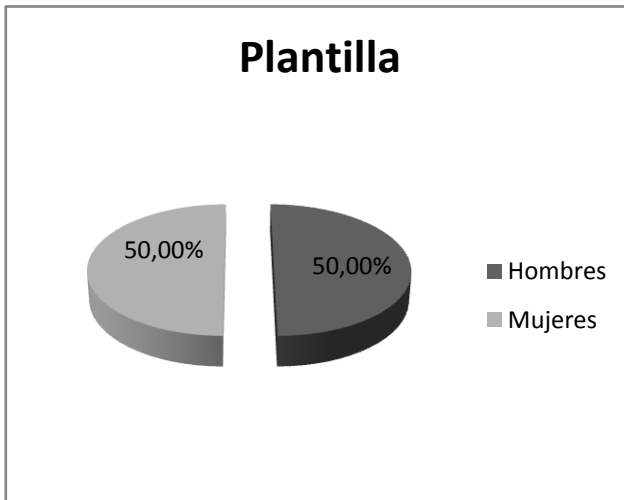


5. DATOS DESTACABLES DEL DIAGNOSTICO

5.1. DATOS SOBRE LA PLANTILLA

Datos sobre la plantilla desagregada por sexo

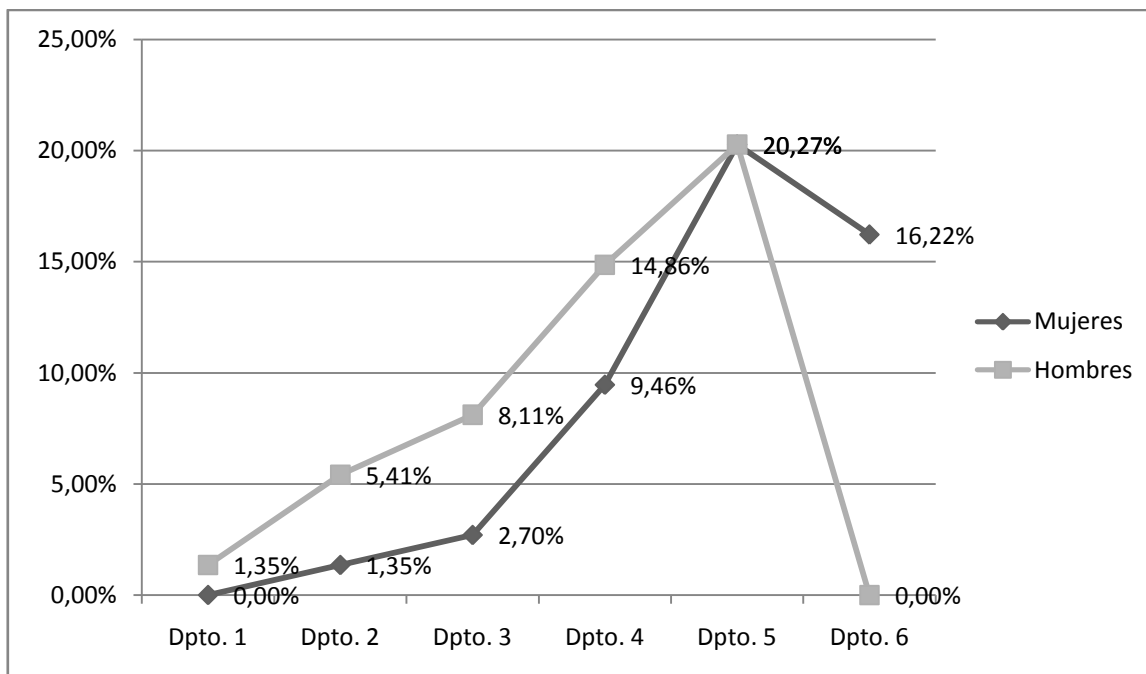
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	♀ 37	50	♂ 37	50	74



La plantilla de Soysana Servicios Múltiples está compuesta por 74 personas: 37 mujeres y 37 hombres por lo que la equidad de ambos sexos en la empresa es correcta.

Distribución de la plantilla por Departamentos

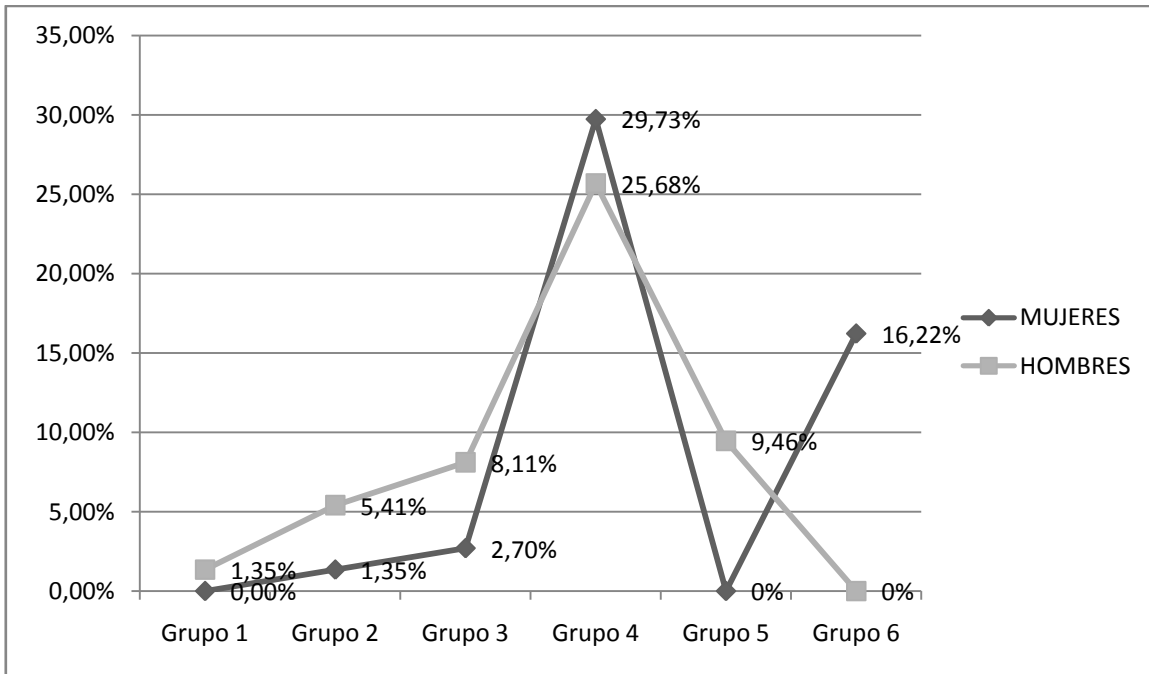
Distribución de la plantilla por Departamentos	Plantilla Nº	MUJERES			HOMBRES		
		TOTAL	%M	% P	TOTAL	%H	%P
Dpto. 0 Gerencia	1	0	0%	0%	1	1,35%	100%
Dpto. 1 Coordinadores	5	1	1,35%	20%	4	5,41%	80%
Dpto. 2 Monitores Deportivos	8	2	2,70%	28,57%	6	8,11%	75%
Dpto. 3 Sos y técnicos de sala	19	7	9,46%	36,84%	11	14,86%	57,89%
Dpto. 4 C. accesos, mmt. y admon.	30	15	20,27%	50%	15	20,27%	50%
Dpto. 5 Limpieza	12	12	16,22%	100%	0	0%	0%
TOTAL	74	♀ 37	50 %		♂ 37	50%	



Se observa una gran diferencia en la repartición de hombres y mujeres en los distintos departamentos, sobretodo en el Departamento de limpieza. Esto puede ser debido a que ya desde los procesos de selección, las candidaturas que se reciben son mayoritariamente de mujeres.

Distribución de la plantilla por Categorías según Convenio

Distribución de la plantilla por Categorías	Plantilla Nº	MUJERES			HOMBRES		
		TOTAL	%M	%P	TOTAL	%H	%P
Grupo 1	1	0	0%	0%	1	1,35%	100%
Grupo 2	5	1	1,35%	20%	4	5,41%	80%
Grupo 3	8	2	2,70%	25%	6	8,11%	75%
Grupo 4	41	22	29,73%	53,65%	19	25,68%	46,35%
Grupo 5	7	0	0%	0%	7	9,46%	100%
Grupo 6	12	12	16,22%	100%	0	0%	0%
TOTAL	73	37	50%		37	50%	



Grupo 1: Gerencia

Grupo 2: Rbles. de Dpto. – Coordinadores

Grupo 3: Monitores deportivos

Grupo 4: Técnicos de sala, Socorristas y C. Accesos y personal administrativo

Grupo 5: Mantenimiento

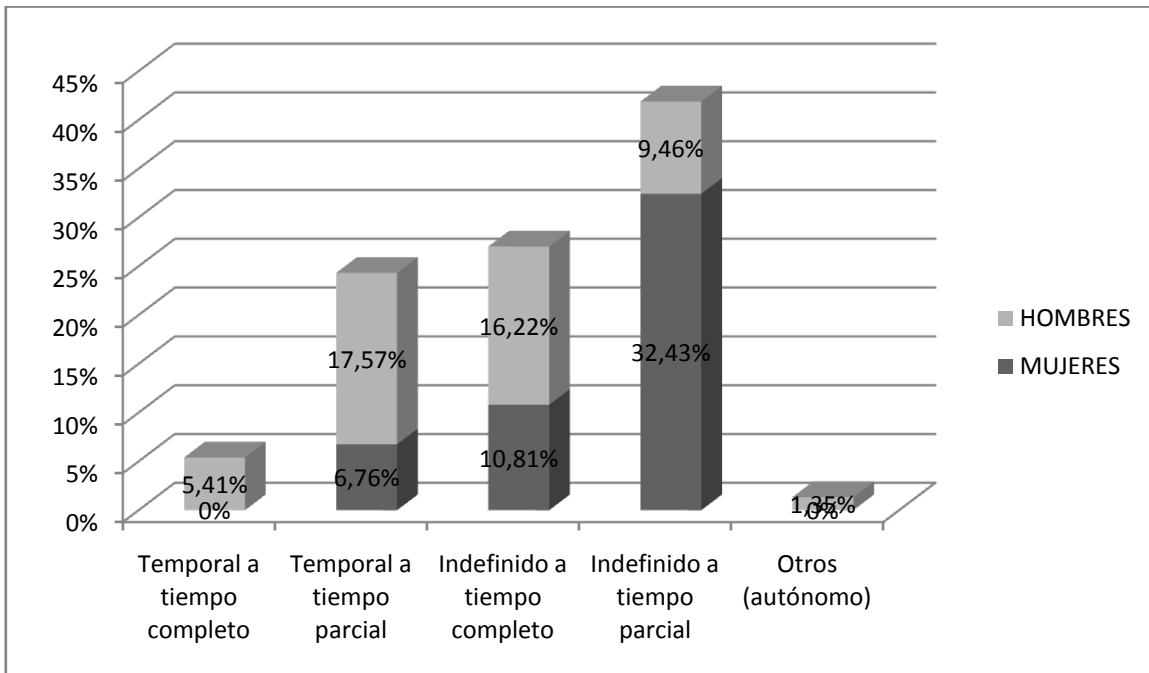
Grupo 6: Limpieza

La conclusión que se obtiene del gráfico anterior es que los grupos de mayor categoría, son liderados por hombres y los de menor categoría, por mujeres.

- Atendiendo a las categorías profesionales, destaca que el porcentaje de hombres entre el personal técnico está descompensado respecto al peso de las mujeres para esa categoría. Entre el personal administrativo se observa precisamente todo lo contrario que para el personal técnico, de 12 personas que cubren el mismo, 11 son mujeres y sólo 1 es hombre, lo que indica cierta segregación horizontal, es decir, la predominancia de las mujeres hacia los sectores tradicionales feminizados y la dificultad de las mujeres para acceder a cargos generalmente estipulados como “masculinos”. Conviene destacar la presencia de un hombre en una de las instalaciones de Soysana, contratado para el puesto de limpieza conjuntamente con el de socorrista, intentando promover positivamente a desmasculinizar el puesto de limpieza.

Distribución de la plantilla por tipos de contratos

Tipo de contrato	Plantilla Nº	MUJERES			HOMBRES		
		TOTAL	%M	%P	TOTAL	%H	%P
Temporal a tiempo completo	4	0	0%	0%	4	5,48%	100%
Temporal a tiempo parcial	18	5	6,85%	27,77%	13	17,81%	72,22%
Indefinido a tiempo completo	20	8	10,96%	40%	12	16,44%	60%
Indefinido a tiempo parcial	31	24	32,88%	77,41%	7	9,59%	22,58%
Otros (autónomo)	1	0	0%	0%	1	1,35%	100%
TOTAL	74	37	50 %		37	50%	



En cuanto a la relación contractual, la distribución porcentual de mujeres y hombres es bastante desigual. Conviene señalar que un 10,96% de mujeres y un 16,44% de hombres, tienen un contrato indefinido a tiempo completo y representan el equilibrio 60%-40% a favor de los hombres. Mientras que las mujeres representan un 77,41% de los contratos indefinidos a tiempo parcial. Conviene destacar que Soysana al subrogar, debe hacerlo sin modificar las condiciones que cada trabajador/a tenía. Otro factor que impide contrataciones a tiempo completo es el hecho de que los Entes públicos tienen como criterio de contratación el otorgar trabajo a más personas, pero con jornadas reducidas, lo que no ayuda a tener en plantilla a personal a tiempo completo.

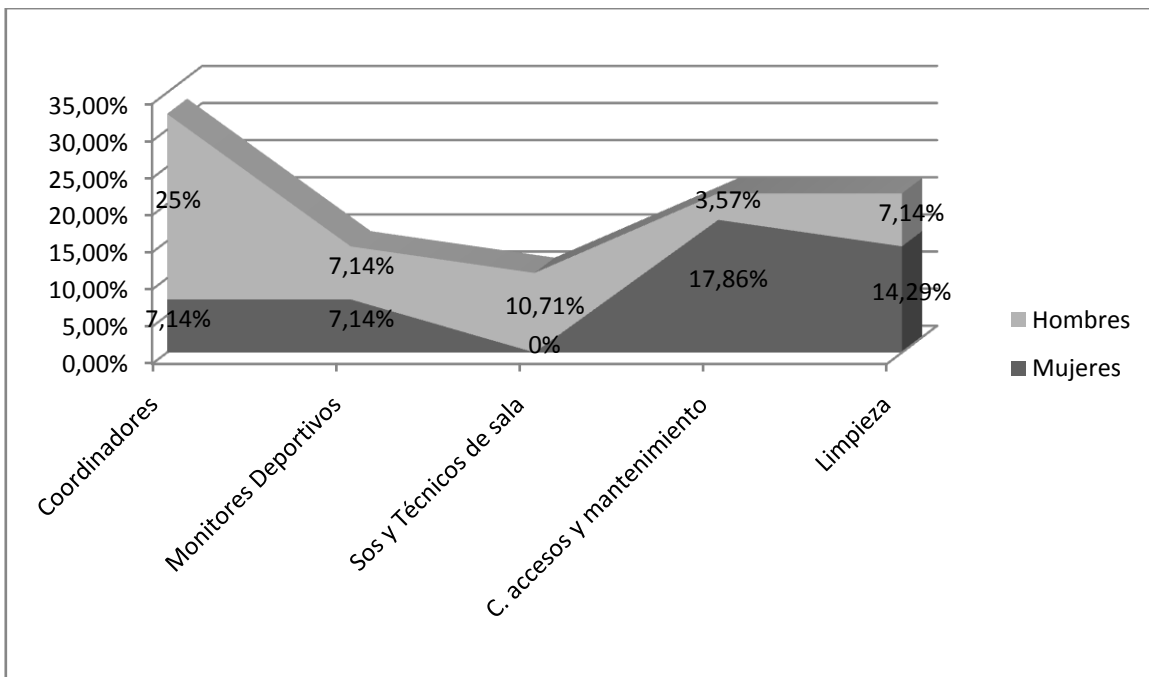
Soysana va a hacer más hincapié en promover la realización de contratos indefinidos a tiempo completo fomentando la formación de la plantilla en otros ámbitos para poder completar los porcentajes de contrato y así conseguir trabajadoras/es polivalentes.

- Si atendemos a la distribución del personal por su antigüedad, destaca en primer lugar que el 63,63% de las mujeres y el 36,36% de los hombres tienen más de 6 años en la empresa.

- Atendiendo a la distribución de la plantilla por horas semanales, se puede apreciar que sólo el 8% de las mujeres trabaja en jornada laboral completa, en comparación con los hombres, que son el 21,92%.

Incorporaciones a la plantilla por categorías

Incorporaciones por departamentos	Plantilla Nº	MUJERES			HOMBRES		
		TOTAL	%M	% P	TOTAL	%H	%P
Dpto. 1 Coordinadores	9	2	7,14%	22,2%	7	25%	77,7%
Dpto. 2 Monitores Deportivos	4	2	7,14%	50%	2	7,14%	50%
Dpto. 3 Sos y técnicos de sala	3	0	0%	0%	3	10,71%	100%
Dpto. 4 C. accesos y mantenimiento	6	5	17,86%	83,33%	1	3,57%	16,66%
Dpto. 5 Limpieza	6	4	14,29%	66,6%	2	7,14%	33,3%
TOTAL		13	46,43%		15	53,57%	



Se observa que la incorporación de empleados y empleadas en la categoría más alta, Coordinadores, se tiende a contratar a más hombres que a mujeres, un 18% más y teniendo en cuenta que la tendencia para las bajas de personal es mayor en mujeres, la previsión a futuro si se sigue así, es que la equidad en la plantilla entre hombres y mujeres actual, cambie y se dispare haciendo aumentar el número de hombres en la misma.

Destacar a nivel general que de la plantilla total de trabajadores que conforma Soysana, un 43% es personal subrogado (sin posibilidad de realizar una selección ni contratación directa) y del 56%

restante, hay poca capacidad de maniobra en la selección ya que los Ayuntamientos imponen su criterio.

5.2. POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS

- En relación a la política salarial y retributiva con compensaciones, se puede observar que el 23,94% de los hombres percibe entre 18.000€ y 30.000€, rangos salariales más altos, en comparación con el 11,27% de las mujeres. Cabe destacar que esta diferencia se iguala en rangos salariales entre 14.000€ y 24.000€, siendo entorno un 23,94% de las mujeres y un 26,76% los hombres. Destaca también que la persona que ocupa el cargo de Gerencia, es hombre y percibe entre 30000 y 36000€, el único en esa banda salarial.
- En Soysana hay dos personas del sexo masculino que se han acogido al permiso de paternidad con lo que, con el ejemplo, promueven a que otros trabajadores también lo hagan facilitando la maternidad compartida.
- Respecto a la formación, es reseñable el dato que confirma que para formaciones específicas, las mujeres no tienen participación, sin embargo el 14% de los hombres sí.
- En cuanto a condiciones de trabajo y conciliación, Soysana Servicios Múltiples S.L. tiene definidas una serie de facilidades en cuanto a conciliación de la vida personal, laboral y familiar, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, como pueden ser jornadas reducidas para el cuidado de menores, flexibilidad de horarios adaptados a la jornada coincidente con horario escolar, teletrabajo en el caso de que enferme algún miembro de la familia, permitir la realización de ornada continua para conciliar la vida laboral y la familiar...todo ello siempre que sea compatible con el puesto.
- En relación a la salud laboral, no existe una sistemática de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo, tampoco se han dado este tipo de situaciones en la empresa.

5.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA PERSONAL. DATOS DE PERCEPCIÓN

	Mujeres	Hombres	Total
Plantilla	37 ♀	37 ♂	74 ♀
Nº de respuestas	27	14	41
% Respuestas	72,97%	37,83%	55,40%

	Personas	MUJERES		HOMBRES	
		Total	% P	Total	% P
Personal que completa la encuesta	41	27 ♀	65,85%	14 ♂	34,14%

El 65,85% de las personas que contestan la encuesta son mujeres, frente a un 34,14% de hombres. Distribución por sexo muy diferente a la existente en la plantilla de la empresa que es de 50%-50%, por lo que se debe aumentar la sensibilización en los hombres.

En cuanto al número de hijas e hijos, destaca que un 23,29% de las mujeres y un 36,99% de los hombres, no tienen ninguna criatura, y de los que sí, un 19,18% de las mujeres y un 8,22% de los hombres, tienen hijas/os mayores de 15 años. Respecto a responsabilidades familiares, personas dependientes excepto hijas/os, el 2,74% de las mujeres las tiene.

Otro dato interesante es el de la maternidad compartida. De la plantilla, un hombre ha pedido el servicio de paternidad, lo que supone el 5,56% de las bajas temporales y permisos.

RESULTADOS DE LA PERCEPCIÓN

	MUJERES Total: 27 ♀						HOMBRES Total: 14 ♂					
	SI		NO		N/S		SI		NO		N/S	
	Nº	%M	Nº	%M	Nº	%M	Nº	%H	Nº	%H	Nº	%H
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	20	74,07%	4	14,81%	3	11,12%	13	92,8%	-	0%	1	7,14%
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	19	70,37%	1	3,7%	7	25,9%	12	85,71%	-	0%	2	14,28%
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	20	74,07%	4	14,81%	3	11,11%	11	78,57%	1	7,14%	2	14,28%
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	14	51,85%	7	25,9%	6	22,2%	7	50%	1	7,14%	6	42,8%
¿Cobra menos que su compañero/a?	5	18,51%	10	37,03%	12	44,4%	1	7,14%	7	50%	6	42,5%
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	20	74,07%	4	14,81%	3	11,12%	12	85,71%	1	7,14%	1	7,14%
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	8	29,62%	10	37,03%	9	33,34%	6	42,8%	3	21,42%	5	35,71%
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	26	96,29%	1	3,7%	-	0%	13	92,8%	1	7,14%	-	0%

De entre las observaciones recogidas en las encuestas, las trabajadoras y trabajadores solicitan de entre las medidas para promover la igualdad, que les enseñen a todos por igual la rama de Control de accesos, mantenimiento y limpieza y proporcionar la misma información a todos con respecto al puesto.

6. AREAS DE MEJORA. PLAN DE IGUALDAD

- Promover las posibilidades de acceso y promoción de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Prevenir las posibles discriminaciones laborales por acoso sexual o por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Garantizar y mejorar en lo que se pueda, las condiciones de trabajo y de salud laboral sin menoscabo del género ocupante de dicho puesto de trabajo.
- Dar cumplimiento a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades, asegurando que la gestión de Recursos Humanos sea conforme a los mismos.

Con el fin de conseguir un ambiente de igualdad dentro de las diferentes estructuras de la Compañía se propondrán de una manera previa a las primeras deliberaciones de la Comisión para la igualdad de oportunidades, una serie de acciones de mejora, separadas por las siguientes áreas: acceso a la organización, formación continua, promoción, ordenación del tiempo, salud laboral, comunicación y retribución.

ACCESO A LA ORGANIZACIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

- Informar y sensibilizar a las agencias de selección y demás intermediarios que se puedan utilizar para la contratación en la Empresa, del compromiso de seleccionar en igualdad.
- Eliminar de las ofertas de empleo el lenguaje sexista, si lo hubiere.
- Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades.
- Especificar en la oferta de empleo para puestos en los que las mujeres están sub-representadas, que a estos puestos pueden acceder tanto hombre como mujeres.
- Eliminar de los textos de solicitud y de las entrevistas de selección cualquier contenido sexista o sobre la vida privada, si los hubiere.
- Revisión de los criterios de selección, eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.
- Establecer procedimientos de selección con criterios objetivos.
- Introducir prácticas orientadas a seleccionar mujeres en puestos de trabajo tradicionalmente masculinos y viceversa.
- Incluir personal con la adecuada formación en igualdad de oportunidades en los equipos de selección.
- La Empresa se compromete a realizar contrataciones indefinidas con igualdad de representación entre hombres y mujeres, siempre y cuando lo permita el mercado laboral.

FORMACIÓN CONTINUA

- Informar a todo el personal de la empresa de las opciones de formación que oferta la misma, tanto en materia de igualdad como en materias que puedan afectar a su puesto de trabajo.
- La empresa garantizará que los cursos de formación para la promoción interna serán ofrecidos con criterios de equidad y proporcionalidad.
- Soysana fomentará el uso de las nuevas tecnologías y del aprendizaje virtual como herramienta de conciliación de la vida laboral y familiar. Los cursos presenciales procurarán programarse preferentemente dentro de la jornada laboral.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

- La Entidad garantizará que no existirá ningún tipo de discriminación por razón de género en el desarrollo y promoción profesional.
- La Entidad establecerá los mecanismos adecuados para que la totalidad de la plantilla tenga acceso a la promoción, de manera objetiva y sin discriminación. La promoción interna de la Entidad se realizará mediante criterios claros, objetivos y no discriminatorios.
- Informar de las vacantes existentes a todo el personal con la cualificación necesaria con independencia de su sexo y su situación familiar.
- La empresa se compromete a no fomentar la cultura de la disponibilidad, a primar el rendimiento y la capacidad, para que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para conciliar.
- Soysana asume el compromiso de mantener en todos los procesos de promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas basadas en los principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas sobre la base de la idoneidad y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad es ocupado por el candidato o candidata más adecuado, con ausencia de cualquier discriminación por razón de sexo.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

- Difusión de la Ley de Conciliación de la Vida familiar y laboral.
- Información sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral.
- Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.
- Realizar un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla en cuanto a maternidad y paternidad, excedencias, ordenación del tiempo de trabajo, permisos retribuidos y no retribuidos, prestaciones económicas, violencia de género...
- Establecer acciones de flexibilidad horaria (márgenes horarios, mismo horario que colegios según puesto ocupado, posibilitar la jornada continua para el personal con hijos/as menores o

con personas dependientes a su cargo, promover el teletrabajo en los puesto que lo permitan...)

- Estudiar la posibilidad de ampliaciones del permiso de paternidad, del permiso de lactancia, de ayudas económicas para guarderías, para subvencionar parte de los gastos derivados del cuidado a personas dependientes...

SALUD LABORAL

- Establecer un protocolo de actuación de dos tipos, trabajador-trabajador (que incluya mobbing) y cliente – trabajador (Anexo I).
- Adecuar y adaptar el mobiliario utilizado para mejorar la salud laboral del personal.
- Habilitar recursos para facilitar el trabajo y el trayecto hasta el lugar de trabajo de las mujeres embarazadas.

COMUNICACIÓN

- Se garantizará que en todos los escritos que se realicen no existirá ninguna forma expresa sexista y se promoverá el lenguaje de igualdad entre hombre y mujeres.
- Recoger sugerencias sobre Igualdad de Oportunidades y Conciliación en un buzón de sugerencias.
- Utilizar el lema “Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” en las campañas que se realicen.

POLÍTICA RETRIBUTIVA

- La Entidad garantizará la no discriminación salarial para los dos sexos.
- Soysana regulará una política retributiva clara y transparente, para evitar discriminaciones por razón de género.

ANEXO I.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO DE SOYSANA SERVICIOS MÚLTIPLES

1.- PRINCIPIOS GENERALES

El acoso sexual y por razón de sexo son conductas que vulneran directamente la dignidad de la persona y, además, contaminan el entorno laboral y pueden afectar la salud, la confianza y el rendimiento laboral de aquéllos que las sufren. También pueden tener un efecto negativo sobre otras personas que no las sufren pero que son testimonios de estas conductas. El acoso crea objetivamente un ambiente incómodo e ingrato de trabajo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias pero también pueden ser consideradas delitos.

Soysana no tolerará ni permitirá estas conductas y serán consideradas una infracción laboral muy grave de conformidad con lo que dispone el actual artículo 40 del convenio colectivo del sector (o aquél que pueda sustituirlo en el futuro).

Es preciso subrayar que es responsabilidad y obligación de todos los empleados de la empresa evitar estas conductas indeseables, y las personas encargadas deben asumir un papel activo en este sentido para evitar que se produzcan en el ámbito de su responsabilidad. Igualmente, los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras tendrán que prevenir el acoso sexual y por razón de sexo con la sensibilización de la plantilla en esta cuestión e informar a la entidad de las conductas de dicho tipo de las que puedan tener conocimiento.

Se establecerá un protocolo de actuación específico para la presentación y tramitación de quejas o denuncias sobre acoso sexual y por razón de sexo que procurará analizar y resolver internamente estas situaciones, con criterios de eficacia, imparcialidad, igualdad y celeridad, y siempre con el respeto debido a la confidencialidad y presunción de inocencia de todas las personas.

2.- CONCEPTOS Y OBJETIVOS

ACOSO MORAL (MOBBING)

Se considera acoso moral o mobbing aquella situación en la que una persona o grupo de personas, ejercen violencia psicológica, de forma sistemática durante un tiempo prolongado, sobre otra persona, en el lugar de trabajo, con la finalidad o efecto de destruir las redes de comunicación de la persona acosada, dañar su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido o agredidos, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes situaciones:

- El superior o un compañero o compañeros restringen a la persona las posibilidades de hablar con otros compañeros, mediante la separación física o la prohibición de hablar o comunicarse con él.
- No asignar tareas a una persona que las tenga incluidas en la responsabilidad de su puesto o asignar tareas degradantes, muy por debajo de sus capacidades o que atenten contra sus creencias.
- Ataques a la vida privada de la víctima o críticas permanentes a la vida privada de una persona o la ridiculización de sus creencias religiosas, políticas, éticas o de cualquier otra índole y características físicas, psicológicas o morales de la persona incluyendo al mismo tiempo su orientación sexual.

ACOSO SEXUAL

Acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se configuran como elementos característicos del Acoso Sexual, las conductas intencionadas de acoso sexual realizadas por cualquier empleado/a relacionado/a con la víctima por causa del trabajo, y/o las realizadas prevaliéndose de una situación de superioridad, pudiendo ser aquellas de carácter ambiental o de intercambio.

- Constituyen conductas del carácter ambiental, acciones con intencionalidad tales como: bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.
- Constituyen conductas del carácter de intercambio, acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado claro que no resultan deseadas, porque así se manifieste o exteriorice por la víctima/s en cualquier forma, por su carácter e intencionalidad sexual, invitaciones impúdicas o comprometedoras, y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora en las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o afecten a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas en la medida que las acciones constitutivas de aquél no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros, e incluso clientes, proveedores, o terceros relacionados con la persona acosada a causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo, éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa o como consecuencia del trabajo.

ACOSO POR RAZON DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Será considerado una conducta discriminatoria por razón de sexo.

- La discriminación por razón de sexo hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos de sexo.
- En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Constituye discriminación directa por razón de sexo:

- Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- El acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier

tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Acoso sexual o por razón de sexo son conductas discriminatorias. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo también será considerado un acto discriminatorio por razón de sexo.

Esta situación se puede producir tanto dentro como fuera del trabajo, en la selección previa a la relación contractual, o durante el transcurso de la relación laboral. La persona acosadora suele ser una persona superior en la jerarquía, pero también puede ocupar una posición de igual o inferior rango jerárquico.

OBJETIVOS.

- A) Definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
- B) Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores/as de las situaciones de acoso en el trabajo.
- C) Disuadir a los posibles acosadores de que continúen en su actitud.
- D) En caso de que se hubiere producido una situación de acoso, contar con las herramientas necesarias para corregir el mismo.
- E) Fomentar, mediante campañas de información, formación y sensibilización un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

3.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

COMUNICACIÓN DE LOS HECHOS

La denuncia de los hechos deberá ser formulada mediante un escrito dirigido a la Comisión de Igualdad o a la Coordinadora de Servicios, que derivará la denuncia a la Comisión de Igualdad. Este escrito debe explicitar con claridad los hechos, los presuntos autores y los medios de prueba que aporta. El escrito puede ser firmado por la propia víctima o por la persona que haya sido testigo de los hechos y que desee formular la denuncia, aún sin el consentimiento de la víctima.

ANÁLISIS DE LOS HECHOS Y PLAN ACTUACIÓN

Tras llegar la denuncia a la Comisión, se asignará un instructor (pudiendo ser interno o externo), el cual iniciará una investigación teniendo en cuenta los medios de prueba oportunos. En un plazo máximo de 20 días, el instructor deberá tener concluido un informe preliminar. Del resultado de las averiguaciones realizadas se dará cuenta a la Comisión de Igualdad. Este instructor no deberá tener ningún tipo de relación familiar o personal ni con el/la denunciado/a ni con el/la denunciante, ni ser compañero en el mismo departamento o área.

La Comisión tiene entre sus competencias las de derivar el hecho a las autoridades laborales o jurídicas oportunas en el caso de que el hecho pueda ser constitutivo de delito o tomar las acciones disciplinarias oportunas en el ámbito de la empresa, así como prestar apoyo y orientación a las personas que puedan ser víctimas de las situaciones de acoso las acciones disciplinarias oportunas en el ámbito de la empresa, así como prestar apoyo y orientación a las personas que puedan ser víctimas de las situaciones de acoso.

En todas las etapas del proceso se mantendrá la adecuada confidencialidad y respeto a las personas que hayan presentado la denuncia, a las víctimas y a los denunciados/as, a los que se deberá respetar y hacer respetar su derecho a la presunción de inocencia.

CONCLUSIÓN

La Comisión de Igualdad, basándose en las pruebas aportadas por el Instructor del caso en su informe resolverá:

- El cierre del expediente en el caso de que las pruebas no sean concluyentes, haciendo constar si la denuncia fue presentada o no de buena fe. En el caso de que quede sobradamente probado que el/la denunciante actuó de mala fe se determinarán las responsabilidades y sanciones que conlleve este hecho en cuanto a medidas disciplinarias.
- Adopción de medidas cautelares: en el caso de que los hechos puedan ser constitutivos de un delito que deba ser puesto en conocimiento de las autoridades laborales y jurídicas pertinentes, y en virtud del perjuicio que pueda estar siendo causado a la víctima, se

propondrá alguna de las siguientes medidas cautelares como el traslado a otro Centro, el cambio de puesto de trabajo o el cambio de turno.

- Si se consideran probados los hechos y en función del tipo, intensidad, reiteración y daño provocado, se graduará la falta como grave o muy grave, aplicando en ese momento las sanciones correspondientes. En este caso las medidas a adoptar deben considerar que el /la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo Centro. En este caso será de la víctima la decisión de permanecer en su puesto o ser trasladada, sin que esto suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Las conclusiones serán comunicadas por escrito a las partes que hayan intervenido en el proceso.

PUNTO CLAVE

La comunicación mediante correo interno, sesiones de información, reuniones de personal, debates en grupo, trabajo en equipo, formación en grupos, tablón de anuncios,... mejora la resolución de los conflictos internos; facilita la prevención de posibles problemas de acoso desde su origen; permite que el/la trabajador/a conozca sus funciones y tareas mejorando su autoestima y autoconfianza, importante para actuar con mayor seguridad ante estas situaciones; y por último se siente respaldado por la organización que le defenderá ante cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

4.- DENUNCIAS Y QUEJAS.

“Si usted considera que en su trabajo puede sufrir una agresión (por alguna circunstancia relacionada con su actividad diaria) antes de que se produzca una situación límite debería redactar un informe, donde especifique de manera detallada las situaciones que se consideren de riesgo, aconsejándole:

1. Dar una copia del informe al coordinador/a de la instalación para que tome las medidas oportunas.
2. Si en un tiempo prudencial de 48 horas el problema no se considera en vías de solución, hacer llegar copia del informe al Comité y a los representantes sindicales”.

La víctima o cualquier otra persona que tenga conocimiento de algún caso de acoso sexual o de género podrán denunciar personalmente o por medio de terceros, de forma verbal o escrita, al presunto agresor ante el Comité.

Cuando se trate de denuncias verbales, el Comité valorará la fuente, la naturaleza y la veracidad de dicha denuncia y, si encuentra motivos suficientes que la justifiquen, actuará de oficio investigando la situación denunciada.

La persona que denuncia podrá hacer llegar su denuncia por cualquier medio o persona a cualquier miembro de la comisión.

Actuación inmediata ante una situación de acoso, violenta o posible agresión

1 _ Mantener la calma, tratar de contener la situación: NO responder a las agresiones o provocaciones verbales. Se trata de intentar reconducir la situación buscando puntos de acuerdo.

2 _ Distancia de seguridad: Intentar establecer una adecuada distancia de seguridad (entre el posible acosador/a y la posible víctima).

3 _ Colocarse cerca de la puerta de salida, que te permita huir en caso necesario. No interponer ningún obstáculo en el trayecto a la puerta de salida para garantizar la huida.

4 _ Pedir ayuda o estar acompañado o acompañada para minimizar la situación de acoso o violencia, y actuar como testigos de los hechos si fuera necesario.

5 _ Interrumpir la actividad, mientras la situación no sea controlada o el trabajador o trabajadora no se encuentre en condiciones de reanudarla con las suficientes garantías de seguridad.

6 _ Avisar inmediatamente (a su superior jerárquico) coordinador/a o responsable del servicio o turno, mediante canal de comunicación adecuado (walkie, teléfono,). Y tras **identificarse** el responsable debe **dar órdenes** claras y concretas a los implicados.

7_ Notificar la incidencia por parte del responsable del servicio o turno al:

Comité de Igualdad y Gerente.

Seguridad o servicio de seguridad (si existe en el centro).

Personal sanitario en casos violentos (si existe en el centro).

_ Llamar al 112 - Solicitud de ayuda externa inmediata: En el caso de la situación de violencia llamar a los cuerpos y fuerzas de seguridad (Policía Local, Policía Nacional o Guardia Civil) para que se personen en el centro o lugar donde se desarrollen los hechos.

8 _ Llamar a los delegados o delegadas de prevención para que se personen y recaben información sobre el incidente ocurrido y realizar las acciones pertinentes.

9 _ En caso de agresión con lesiones físicas o psíquicas:

Traslado inmediato al **servicio de urgencias del hospital o a la mutua de referencia del trabajador o trabajadora.**

Asistencia sanitaria, cumplimentando el **informe médico** y el **parte de lesiones.**

Tramitar el incidente como **accidente de trabajo** notificándolo en el centro de trabajo rellenando el registro de parte de accidentes. Adjuntar informe médico y parte de lesiones, y entregar copia en la mutua o médico.

Acudir al Servicio de Prevención, adjuntando informe médico, parte de lesiones y hoja de recogida de datos del incidente realizada por su superior jerárquico. El Servicio de Prevención **emitirá un informe sobre el estado de salud de la víctima** para que se de cobertura de toda la asistencia (médica, psicológica y rehabilitadora).

* Debe realizarse una segunda valoración psicológica, ya que las secuelas posteriores a un incidente violento pueden aparecer más tarde (“síndrome de estrés post-traumático”).

10 _ Denuncia particular de la víctima en comisaría, con parte de lesiones. En el caso de que el incidente violento lo constituya una agresión verbal, sin resultado de lesiones, también se notificará.

11 _ Denuncia ante la Inspección de Trabajo por el delegado o delegada de prevención, presentando la documentación que se ha citado anteriormente.

PLAN DE ACCIÓN

Nombre de la acción	Comunicación	Dpto./Centro Responsable	Dirección de Soysana		
Responsable	Irene Miñaur	Fecha inicio	Febrero 2012	Fecha fin prevista	

Objetivo del Plan
Comunicar interna y externamente la realización del plan de igualdad

OBJETIVOS A ALCANZAR

Nº	Lista de Objetivos
1	Comunicar externamente la integración de políticas de igualdad de oportunidades
2	Comunicar a las/os trabajadoras/es de Soysana las acciones a realizar dentro del plan de igualdad
3	Comunicar la implementación del plan de igualdad a las Administraciones Públicas para su sensibilización
4	
5	
6	

ACCIONES A LLEVAR A CABO

Nº	Lista de acciones	Responsable/s	Fecha inicio prevista	Fecha fin prevista
1	Incluir en la página web, revistas, tableros de anuncios la integración de políticas de igualdad de oportunidades	Dirección Soysana	Febrero 2012	Abril 2012
2	Realizar reuniones aproximadamente cada 4 meses con el fin de comunicar a la plantilla la implementación del plan	Comisión de Igualdad	Enero 2012	Enero 2013
3	Seguimiento de las acciones	Dirección Soysana	Febrero 2012	Enero 2013
4	Integrar en la memoria a entregar a los Ayuntamientos las acciones realizadas en cuanto al Plan de Igualdad	Dirección de Soysana	Enero 2012	Enero 2013
5				
6				
7				

PLAN DE ACCIÓN

Nombre de la acción	Conciliación		Dpto./Centro Responsable	Dirección de Soysana	
Responsable	Irene Miñaur	Fecha inicio	Febrero 2012	Fecha fin prevista	

Objetivo del Plan
Asegurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVOS A ALCANZAR

Nº	Lista de Objetivos
1	Conciliar la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
2	
3	
4	
5	
6	

ACCIONES A LLEVAR A CABO

Nº	Lista de acciones	Responsable/s	Fecha inicio prevista	Fecha fin prevista
1	Determinación de actuaciones de conciliación en las distintas áreas	Dirección de Soysana	Septiembre 2012	Diciembre 2012
2	Elaboración de procedimientos de actuación y acciones para la plantilla	Comisión de Igualdad	Diciembre 2012	Marzo 2013
3	Implantación de las acciones tomadas para la conciliación	Comisión de Igualdad	Marzo 2013	-
4	Asesorar sobre permisos y excedencias existentes en la normativa si nos solicitan	Dirección de Soysana	Febrero 2012	Continuo
5	Seguimiento de las acciones		Septiembre 2012	

PLAN DE ACCIÓN

Nombre de la acción	Selección de personal		Dpto./Centro Responsable	Dirección de Soysana	
Responsable	Irene Miñaur	Fecha inicio	Enero 2012	Fecha fin prevista	

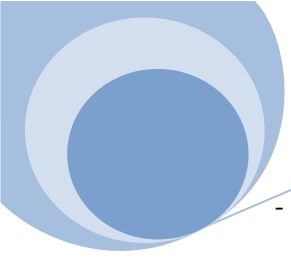
Objetivo del Plan
Asegurar la igualdad de oportunidades en el proceso de selección de personal en Soysana

OBJETIVOS A ALCANZAR

Nº	Lista de Objetivos
1	Establecer una metodología de actuación en la fase de ofertas
2	Documentar y difundir la metodología de selección de personal
3	Difundir a las Administraciones públicas el compromiso con la igualdad de Soysana
4	Implantar la metodología de Selección de Personal
5	
6	

ACCIONES A LLEVAR A CABO

Nº	Lista de acciones	Responsable/s	Fecha inicio prevista	Fecha fin prevista
1	Definición de los criterios a incluir en las ofertas de trabajo para asegurar la igualdad de oportunidades	Comisión de Igualdad	Febrero 2012	Marzo 2012
2	Definición de los criterios de selección que aseguren la igualdad de oportunidades	Comisión de Igualdad	Febrero 2012	Marzo 2012
3	Elaboración de un procedimiento de selección de personal	Dirección de Soysana	Marzo 2012	Junio 2012
4	Implementación de la metodología definida para la selección de personal	Dirección de Soysana	Septiembre 2012	-
6	En procesos de selección para puestos masculinizados o feminizados, indicar la posibilidad de contratación de ambos sexos	Dirección de Soysana	Enero 2012	-
8	Seguimiento de las acciones		Enero 2012	-



PLAN DE ACCIÓN

- Eliminar del documento *solicitud de ingreso* o de las preguntas efectuadas en el proceso de selección, referencias al estado civil, al sexo y otros requerimientos de información personal del candidato/a como por ejemplo, si está en estado, etc.
- Promover acuerdos con entidades públicas para la captación de personal no subrogado dentro de unos criterios de talento y capacidades y en términos de igualdad.
- Para el personal que realiza los procesos de selección, elaborar un registro de candidatos y candidatas a los procesos que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados para cada puesto y porcentaje de subrogaciones, y relacionarlos con los definitivos.

Nombre de la acción	Promoción y desarrollo profesional		Dpto./Centro Responsable	Dirección de Soysana	
Responsable	Dirección Soysana	Fecha inicio	Enero 2012	Fecha fin prevista	Diciembre 2012

Objetivo del Plan

Asegurar la igualdad retributiva y la promoción y desarrollo profesional de las/os trabajadoras/es

OBJETIVOS A ALCANZAR

Nº	Lista de Objetivos
1	Promover la promoción de la plantilla cuando sea posible
2	Informar a todo el personal de la empresa de las opciones de formación que oferta la misma, tanto en materia de igualdad como en materias que puedan afectar a su puesto de trabajo
3	
4	
5	
6	

ACCIONES A LLEVAR A CABO

Nº	Lista de acciones	Responsable/s	Fecha inicio prevista	Fecha fin prevista
1	La detección de las necesidades de formación se realizará sobre el total de la plantilla	Coordinador de la Instalación	Enero 2012	Diciembre 2012
2	Se fomentará la formación específica entre mujeres	Dirección de Soysana	Enero 2012	Diciembre 2012
3	Se fomentará la formación en horas de trabajo o a distancia para minimizar las dificultades de asistencia por parte del colectivo de mujeres que tengan cargas familiares o imposibilidades en materia de conciliación	Dirección de Soysana	Enero 2012	Diciembre 2012
4	Seguimiento de las acciones	Comité de Igualdad	Marzo 2012	Diciembre 2012

PLAN DE ACCIÓN

- Para determinados puestos, promover las promociones a puestos superiores y analizar el porcentaje de hombres y de mujeres que se presentan y relacionarlos con los que finalmente han sido promocionados.
- Prestar especial atención a los motivos de rechazo de las promociones femeninas por si se detectan razones encubiertas derivadas de la dificultad de conciliación presente y futura.