

12 Plan de Igualdad

SOEMCA EMPLEO S.L.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PLAN

1.1. INTRODUCCIÓN DE LA ENTIDAD

1.2. NORMATIVA

1.3. PRINCIPIOS BÁSICOS DEL PLAN

1.4. OBJETIVOS

1.5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

2.1. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO POR ÁREAS

3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

4. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN PLAN DE IGUALDAD. COMISION NEGOCIADORA. FUNCIONAMIENTO

5. MEDIDAS

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO **EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN** DEL IGUALDAD

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

CALENDARIO DE ACTUACIONES MEDIOS Y RECURSO

PLAN OPERATIVO SOEMCA EMPLEO 2025-2028

EVALUACIÓN Y REVISIÓN PLAN DE IGUALDAD

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DEL PLAN

1.1 INTRODUCCIÓN DE SOEMCA EMPLEO

Soemca Empleo S.L.U. 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 en el once plan de igualdad, abordamos con entusiasmo el doce plan de igualdad, para los años 2025-2028.

Razón social SOEMCA EMPLEO SL

NIF B-39272513

Domicilio social Bº Sierrapando 508, 39300 Torrelavega

Forma jurídica Sociedad Laboral Unipersonal

Año de constitución 1990

Responsable de la entidad María José Cabo González – Directora-Gerente

Responsable de Igualdad Carmen Fonfría Calvo – Directora de RRHH

Teléfono / Email 942895209 / correo@amica.es – carmenf@amica.es

Actividad (CNAE) 90601 – Lavado y limpieza de prendas textiles

Descripción actividad Lavandería y Confección Industrial

Ámbito actuación Nacional

Plantilla (31/12/2024) Total: 342 personas

 Mujeres con discapacidad 113

 Mujeres sin discapacidad 54

 Hombres con discapacidad 157

 Hombres sin discapacidad 18

Centros de trabajo : 15

Facturación anual 7.258.681,05 €

Depto. de Personal Sí

Representación Legal/Sindical Mujeres: 6 / Hombres: 7 / Total: 13

1.2 Normativa

El Plan de Igualdad recibió el respaldo unánime de la dirección de Soemca Empleo S.L.U., 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. 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.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales, así como autonómicos.

En el marco internacional, las Naciones Unidas estableció ya en 2015 la Agenda 2030 que tiene como uno de sus objetivos principales, la consecución de la igualdad de género (ODS 5), entre sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.

La Unión Europea recoge el principio de igualdad de sexo como principio fundamental a partir del **Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997**, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En España, **la Constitución de 1978** proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

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.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) y **Real Decreto-Ley 6/2019**, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dirigida a hacer efectiva la

igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirlos.

En el artículo 45 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Igualmente, de manera autonómica, la **Ley 2/2019** de 7 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, marca la hoja de ruta que ha de guiar a todas las entidades públicas y privadas, así como a la ciudadanía hacia la consecuencia de una sociedad cántabra más igualitaria. Al amparo de esta ley, se encuentra vigente la Estrategia de Transversalidad de Género de Cantabria, que entiende que el enfoque de género y derechos humanos ha de estar presente en todas y cada una de las acciones que se llevan a cabo dentro de su demarcación.

El **Real Decreto 901/2020** se refiere al desarrollo de las nuevas normas en materia de inscripción y negociación de los planes de igualdad en las empresas. La nueva normativa obligará a todas las empresas de más de 50 trabajadores a contar con un plan de igualdad laboral entre la mujer y el hombre, extendiendo para el cómputo a los trabajadores temporales y a los de las ETT.

El **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, manifiesta la prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo aplicando el principio de igualdad de retribución a través de una auditoría salarial.

La **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, establece garantizar la autonomía económica de las víctimas con el fin de facilitar su recuperación integral a través de ayudas y medidas en el ámbito laboral y de empleo público que concilien los requerimientos de la



relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencias sexuales.

Los artículos 14, 15, 55 y 62 de la **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, manifiesta la obligación de promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en materia de acceso al empleo, la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, etc. Así como el establecimiento de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, con especial atención a las mujeres trans.

El plan de igualdad contendrá un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se ha elaborado un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, y una vez aprobado el plan, quedará inscrito en el Registro REGCON.

1.3 Principios básicos del plan

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, no solo refiriéndose a la igualdad por razón de género sino en un aspecto más amplio de la persona.

A modo de recordatorio después de estos años de diferentes planes de igualdad, los avances más significativos en esta materia han sido los siguientes:

- 2008. Recogida de datos cuantitativos de la plantilla de cara a elaborar un Plan de Igualdad en SOEMCA incluyendo la diferenciación de la discapacidad, no solo entre hombre y mujer.
- 2009. Publicación del I Plan de Igualdad
- 2014. Realización del diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres introduciendo encuestas a la plantilla en general, a la RLT y al



personal de dirección. Elaboración del protocolo de acoso laboral y nos presentamos al DIE y conseguimos el Distintivo.

Protocolo de prevención de acoso

- 2015. Acto de Entrega Distintivo de Igualdad en la empresa. Incorporación a la Red de Empresas con distintivo de Igualdad
- 2016. Buena Practica Recibimos un diploma del Instituto de la mujer para la Igualdad de Oportunidades “medidas para combatir la brecha salarial de género”.
- 2017. Presentamos el segundo informe del DIE, que fue favorable.
- 2018. Grupo de trabajo de Indicadores seguimiento y evaluación sobre las buenas prácticas en *Mecanismos y herramientas de evaluación* de medidas de igualdad, la práctica de SOEMCA fue elegida como ganadora de la categoría Indicadores seguimiento y evaluación junto con otras 6 empresas a nivel nacional.
- 2019. Presentamos la Solicitud de la Primera Prórroga del DIE, que fue favorable.
- 2021. Primera valoración de puestos de trabajo.
- 2022. Revisión de PD_PP_04 de desarrollo profesional.
- 2024. Aprobamos el Primer Plan LGTBI de la entidad

1.4 Objetivos

Este plan afectará a toda la plantilla, tendrá una vigencia de cuatro años y perseguirá, al menos, los siguientes objetivos:

- Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudieran darse en la empresa.

El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:



1. Clasificación Profesional.
2. Proceso de selección y Contratación. Promoción profesional.
3. Segregación ocupacional.
4. Formación.
5. Retribución.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.
7. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Proceso de denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
8. Sensibilización y comunicación.
9. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

1.5 Ámbito de Ampliación

Este plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de SOEMCA EMPLEO SL., en todos los centros de trabajo:

Centro Recursos Agustín Bárcena Cruz

Barrio Sierrapando 508, 39300 Torrelavega

Sede Social Santander

C/ Castilla, 2 bajo 39002 Santander

Lavandería Alba2-Centro Formación Horizon-Albor

Paseo del Niño 4, 39300 Torrelavega

Lavandería Alba3-Centro Formación Marisma-Albor2

C/Industria s/n. Plg la Cerrada, 39600 Maliaño

Centro de Formación Entorno

C/Concejo 7.Plg Candina 39011 Santander

Centro Distribución de Reinosa

Plg Industrial Siresa s/n 39200 Reinosa

Los Robles

Barrio La Atalaya 24, 39120 Mortera

Fundación Obra San Martín

C/ Valdenoja 48 39011 Santander

Lavandería Universidad Europea del Cantábrico

C/ Isabel Torres 39011 Santander

Mutua Montañesa

Avda del Faro 33 39011 Santander

Hospital Sierrallana

Sierrallana s/n 39300 Torrelavega

Hospital Tres Mares

Avda de Cantabria s/n, 39200 Reinosa

Hospital Valdecilla

Avda de Valdecilla s/n 39008 Santander

Hospital de Laredo

Avda de los Derechos Humanos s/n 39770 Laredo.



amica

SOEMCA
EMPLEO S.L.U.



2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Los datos se han obtenido de las bases de datos internas (formación, RRHH, curriculums ...) y programa SDM nóminas.

Periodo de referencia de los datos analizados.

Se ha partido de los datos de personal en la entidad a 31/12/2023, y se han tenido en cuenta los movimientos de personal y nóminas del año 2023.

Fecha de realización del diagnóstico:

Inicio: 08 de enero de 2024

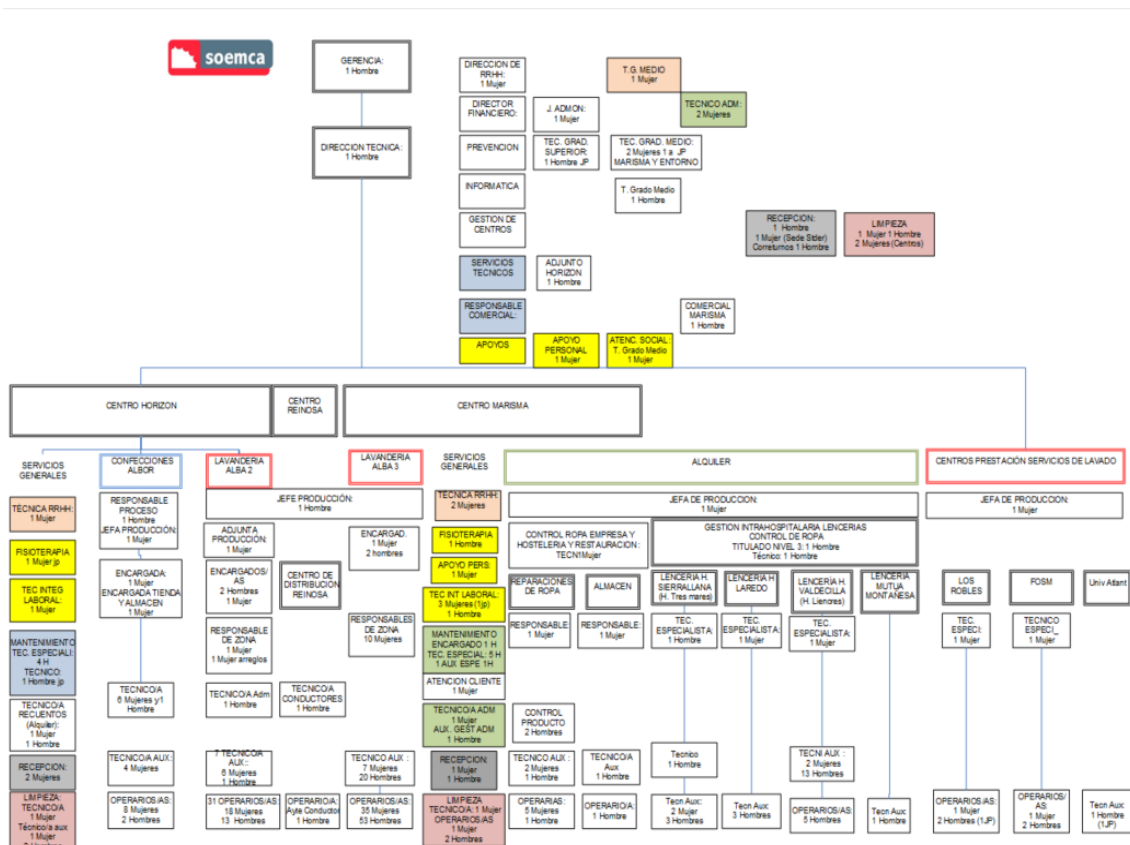
Fin: 31 de marzo de 2024.

Se han complementado con los datos a 31 de diciembre 2024

Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración. Isabel Lamsfus Prieto, Mónica Salas Canales y Carmen Fonfría Calvo

Participación, como asesoras de la Comisión, con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo: en la comisión negociadora del plan participan como asesoras de igualdad por parte de la entidad, Mónica Salas Canales, Arancha Navarro Mazón por parte de USO y Rocío Barquín Cimiano por parte de CCOO.

ORGANIGRAMA



2.1 Resultado del Diagnostico por Áreas

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de aspectos como:

- La información recogida de datos cuantitativos y desagregados por sexo corresponde:



La plantilla según sexo, continúa un año más, dentro de los criterios de paridad. Un 48.56 % de mujeres y un 51, 44% de hombres lo que supone una variación de justo un punto respecto del anterior informe de diagnóstico a 31 de diciembre de 2023. En 2024 es 48,07% de mujeres y un 51,93% de hombres. Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, la antigüedad y el tipo de contratación y la jornada.

La edad media de la plantilla es de 49.29 años, 1.77 más que el año 2020. En el 2024 es de 51,38 años. El reparto de plantilla por edad es la siguiente, las personas de más de 46 años son quienes tienen mayor tasa de actividad, con un 63.5% más de 4 puntos que en 2020, seguida de la franja de 30-45 años con un 33%, 6 puntos menos que en anterior estudio. La plantilla va envejeciendo a un ritmo menor que el natural, pero tenemos en la plantilla 17 personas, que por diversos motivos amplían su vida laboral por encima de los 65 años y eso hace que la media de la edad, aumente. La persona con más edad tiene 70 años, la más joven 21 años.

Si atendemos a la tabla de plantilla por sexo con contrato fijo, la tasa femenina baja por primera vez a 49.29%, fruto del esfuerzo en la contratar mujeres para mantener el equilibrio.

La edad media de la plantilla es de 49.29 años, 1.77 más que el año 2020, por lo que no crece en edad como lo haría de forma natural, pero tampoco logramos bajar la media en exceso, por eso, seguimos creyendo que sería conveniente favorecer la incorporación de jóvenes rejuvenecer la plantilla.

Al analizar la jornada laboral y la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo, en su mayoría se trabaja a jornada completa.

Como resultado de las condiciones laborales podemos decir que seguimos manteniendo la estabilidad en el empleo, ya que el 80% de la plantilla tiene contrato indefinido en su mayoría a jornada completa, en el año 2024 es de un 81,87%. La temporalidad principalmente corresponde con los contratos de la temporada de verano, que es cuando aumentan los kilos de lavado y los de sustitución de bajas de incapacidad temporal, estando muy equilibrada entre ambos géneros (37 hombres y 31 mujeres a 31/12/2023 y 24 hombres y 28 mujeres en el 2024).



Respecto de la antigüedad, la media está rozando los 13 años, siendo aun ligeramente mayor el grupo de mujeres, por haber sido ellas las primeras con las que se inició, hace casi 30 años, la actividad productiva, pero también son ellas las que han empezado a jubilarse. Esta es la razón por la que estamos teniendo en cuenta esta incidencia a la hora de una reposición equilibrada de la plantilla, haciendo un seguimiento trimestral del número de mujeres empleadas.

Con referencia a la composición de la plantilla por área funcional, comparamos los datos de 2021, 2022 y 2023, 2024 ya que el convenio cambió la estructura de las categorías, siguiendo prácticamente la misma línea a lo largo de este periodo, en el 2023 un 72 % de la plantilla ocupa las categorías de operario/a y técnico/a auxiliar, (ha bajado dos puntos respecto del anterior diagnostico) y en el 2024 el 73,10 %.

En cuanto a la composición de la plantilla por nivel jerárquico de las 96 personas que ocupan el colegio de técnicos 63 son mujeres y 33 son hombres, en la segregación vertical en los puestos de responsabilidad sigue un incremento en la población femenina. En el apartado de análisis de la distribución de la plantilla por categorías profesionales, podemos resumir a la vista de los datos: se detecta un incremento del porcentaje de mujeres, en un punto en la categoría de Técnico/a Superior de Nivel 1, principalmente por promociones internas. En el 2024 hay 106 personas 66 mujeres y 39 hombres.

Por lo que respecta a la política de promoción, el año 2021 han promocionado 9 personas, 55 % hombres y 45 % mujeres, en 2022, 14 personas, 71% hombres y 29 % mujeres, en el 2023 también 14 personas 36% hombres y 64% mujeres y en el 2024, 1 mujer y 3 hombres.

Analizando los datos de formación, debemos indicar que la formación presencial, bien se imparte dentro de la jornada laboral o bien se devuelven las horas. Se ha hecho el plan de formación anual basado en las necesidades detectadas de las personas y de la organización para mejorar la eficiencia de la misma.

En 2023 se han formado 310 personas, (un 31% más que el año anterior), 158 hombres y 152 mujeres. De los 19 cursos en materia de igualdad, los han realizado 78 mujeres y 49 hombres. Cumpliendo con el objetivo de que todo el personal tenga formación en materia de prevención de acoso laboral o por



razón de sexo, y se han formado en esta área 92 personas, que junto las 176 del año pasado, hace que un total de 248 personas de la plantilla (71.26%) ya haya recibido información sobre esta materia. En el 2024 se han formado 363 personas, 179 mujeres y 184 hombres. En materia de acoso 31 persona

Respecto a la gestión de personal en materia de nuevas contrataciones e incorporaciones a la plantilla, durante el año 2023, el número de nuevas altas ha sido el más alto de todo el recorrido que llevamos en estos 11 planes de igualdad, con un total de 102 personas, siendo 47, las personas que nunca habían iniciado empleo con nosotros, 25 hombres y 22 mujeres. En el 2024, han sido 52 personas las incorporaciones, 24 hombres y 28 mujeres.

El motivo principal de bajas definitivas es por finalización de contrato, el cese voluntario y/o excedencia voluntaria. Por baja voluntaria este año ha sido solicitado por 14 personas, 6 hombres y 8 mujeres, y las excedencias 1 hombre y 1 mujer, en total 6 personas más que en el último diagnóstico. Las causas de estas bajas quedan estudiadas y reflejadas en las encuestas de desvinculación que la entidad realiza. Este año por las jubilaciones tanto por edad, como por declaración de incapacidad permanente, son 9 personas, 7 hombres y 2 mujeres. Se ha despedido por razones disciplinarias a 1 hombre. Y han fallecido 3 hombres.

Respecto de la política retributiva la brecha salarial se encuentra entre el personal activo a 31/12/2023, en 2,37, favorable a las mujeres y el 2,06 también en favor de las mujeres si tomamos a toda la plantilla que ha estado ocupada al menos un día durante el 2023, en cómputo global. En el 2024 la brecha es de 1,71% a favor de la mujer.

Respecto de las reducciones y adaptaciones de jornada por cuidado de familiares, o por circunstancias personales, en Soemca, 57 personas han disfrutado de ella durante el 2023, (36 mujeres y 21 hombres). Las mujeres siguen siendo las que de forma mayoritaria solicitan permisos de conciliación por lo que sería una oportunidad de mejora avanzar en corresponsabilidad. En 2024, las acciones de conciliación han sido disfrutadas por 70 personas, 37 hombres y 33 mujeres, aunque las reducciones por cuidado de hijos/as son solicitadas por mujeres.



En general, se considera que el diagnóstico efectuado en el 2023 y los datos del 2024 para la base del plan de igualdad es muy positivo debiendo incidir en la incorporación de personas más jóvenes, no perder representación de mujeres en la plantilla, avanzar en corresponsabilidad.

La elaboración de este diagnóstico, además de indicar implicación en materia de igualdad por parte de SOEMCA EMPLEO y ofrece una opción la revisión estadística de indicadores objetivos del funcionamiento.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

◆ Procesos de selección y contratación.

Selección.

En la entrevista laboral, elaborada 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.

Seguimos cumpliendo el objetivo de mantener la paridad tanto en los participantes en los procesos de selección de personal, y con los datos que obtenemos nos hace buscar acciones para corregir desigualdades.

La entidad realiza la selección y contratación de acuerdo a:

- Criterios establecidos por la dirección en relación a las Políticas de personal.
- Requisitos de cada proceso.
- En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.

Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto

- Entrevista personal
- Test psicotécnico (en algunas ocasiones)
- Dinámicas de grupo (en algunas ocasiones)



- Prueba escrita (en algunas ocasiones)

Las preguntas utilizadas en la entrevista son iguales para mujeres y para hombres.

Promoción.

Desde el año 2004 se informa de una estimación de las posibles promociones y se lleva memoria resumen las promociones realizadas. Así mismo, el propio personal traslada inquietudes sobre la revisión de su categoría profesional, que son estudiadas.

La entidad vela por que se dé una igual representación por sexos en todas las categorías, tal y como hemos visto en el análisis comparativo de la página 8. Se informa al comité y a la plantilla de las plazas a través de ofertas de empleo que para que se pueda acceder a una promoción interna.

Se establecen planes de carreras individuales en casos de prever con tiempo promociones.

Desde el centro especial de empleo siempre se ha favorecido la promoción de personal como lugar de tránsito para la integración en el mercado ordinario de trabajo, permitiendo así que el mayor número de personas con discapacidad se puedan beneficiar del empleo protegido como experiencia en la que adquirir hábitos de trabajo, autonomía, autoestima, habilidades laborales, etc favoreciendo paso o paso la integración gradual tanto personal, social como laboral. Es de importancia destacar que la promoción al empleo ordinario es la mejor promoción a la que la persona puede acceder con el fin de integrarse en el mercado laboral ordinario

Las personas que desean promocionar a la empresa ordinaria (que es el objetivo último del CEE), se analiza su demanda por el equipo de valoración multidisciplinar y, si se considera que cumple con los hábitos para conseguir y mantener un empleo ordinario, se le facilita orientación laboral y se le deriva a las bolsas de empresa ordinaria para las actividades adecuadas a su perfil. Se le tendrá en cuenta para las ofertas las cuales el equipo de prospección laboral capte, y podrá participar en los procesos de selección para empresa ordinaria acordes a su perfil y capacidades, en los que será apoyado.

Los nuevos puestos a crear y las sustituciones de puestos vacantes se comunican al Comité de Empresa y en los centros. A primeros de año se recogerán las necesidades de contratación previstas. Las plazas podrán ser



cubiertas mientras se resuelve la plaza fija por contratos de sustitución, mientras se resuelve el proceso. Las promociones internas son el resultado de cambios de puesto a una persona al desarrollo de funciones superiores.

Anualmente se propone a las personas a promocionar para ello, deben darse los requisitos contemplados en el convenio colectivo, en la legislación vigente.

♦ Formación

La formación se organiza según lo establecido en 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 el desarrollo profesional, aspecto de vital importancia para la promoción interna que permitan la igualdad entre hombres y mujeres, evidenciado en la PD_PP_04. Todo el personal de la entidad 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 personal a través de nuestra intranet, boletín interno 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.

Desde 2009 se imparten a la plantilla y a responsables charlas y cursos 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.

Desde el año 2020 se ha fomentado la formación online desarrollando una batería de cursos extensa para avanzar en la cualificación de las personas, de forma que sea una forma más flexible y cómoda de formación.

Se ha hecho el plan de formación anual basado en las necesidades detectadas de las personas y de la organización para mejorar la eficiencia de la misma.



En 2023 se han formado 310 personas, (un 31% más que el año anterior), 158 hombres y 152 mujeres.

Se han hecho 14 acciones formativas, en materia de igualdad.

En materia de aplicación de protocolo de acoso laboral, derechos de las víctimas de violencia de género y violencia sexual, se han hecho también varios cursos, que se encuentran enumerados en el informe anual a la comisión de igualdad intentando cumplir con el objetivo de que todo el personal tenga formación en materia de prevención de acoso laboral o por razón de sexo, se ha transmitido en las asambleas de plantilla el contenido del díptico de lectura fácil elaborado sobre el protocolo de acoso vigente en la entidad.

Desde el 14/02/23 se incluye información sobre violencia sexual en las evaluaciones de los centros, en este 2023, se ha hecho la evaluación a las personas que trabajan en el Centro de Recursos, en Confecciones Albor, en la parte dedicada a alquiler de la lavandería Alba 3, en la lavandería de la residencia de mayores Los Robles y al personal de lencería del hospital Valdecilla, en total 37 hombres y 48 mujeres. Depende del centro queda incluido en el curso de classroom, o bien se da una formación a modo de charla en el centro de trabajo.

Así mismo, en las evaluaciones de riesgos de los centros de trabajo, que realiza el proceso de prevención, hay una ficha en el apartado de "Otro riesgo" en el que se recoge información relativa a la violencia sexual, se hace en la parte general por entender que cualquier puesto puede ser ocupado por mujeres. Se ha incluido el riesgo de violencia sexual en la Formación Inicial del puesto, como una forma de ir dando cumplimiento a Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual. Esta información ha llegado al 75% de la plantilla.

- ✓ Formación en planes de igualdad a los miembros de la comisión de Igualdad y a la representación legal de la plantilla, el indicador de esta acción es los cursos que han realizado este colectivo:
 - Acoso Sexual, acoso laboral, violencia de género, acoso o violencia contra las personas LGTBI
 - Aplicación del Protocolo de Acoso
 - Auditoria retributiva y Registro retributivo
 - Conociendo la Diversidad sexual, para mejorar como Apoyo
 - Cuestiones de Igualdad. Herramientas de VPT
 - Curso delegado/a de Igualdad



- Derechos víctimas de violencia
- El Porqué de los Planes de Igualdad
- Formación en el puesto de trabajo. Violencia Sexual y Acoso
- Herramienta de Valoración de Puestos
- Herramientas para lograr la Igualdad
- Igualdad de género y desarrollo sostenible
- Intervención policial en ámbito de Discapacidad: Acoso escolar y laboral. Prevención Psicoeducativa y Jurisdiccional
- La negociación colectiva con perspectiva de género. Buenas Prácticas
- Tiempo y mujer
- Ventanilla Abierta. Proyecto de masculinidades responsables
- Vigencia, Revisión, seguimiento y evaluación de Planes de Igualdad

◆ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

SOEMCA EMPLEO SL tiene una jornada anual, establecida por convenio colectivo de 1720 horas.

Cada centro tiene sus calendarios en función de la actividad que desarrolla, lavandería industrial, lencería hospitalaria, prestación de servicios, alquiler, confección, administración... Existiendo muchos horarios y reducciones y adaptaciones individuales. Cada año los calendarios son negociados con el comité de entidad.

Los horarios están disponibles en los centros y también en la intranet, accesibles a la plantilla.

En la actividad productiva muchas de las jornadas suelen ser jornadas continuas, y en aquellas partidas hay algunas que se ha adaptado la hora de la comida, lo que favorece la conciliación familiar y laboral de la plantilla.

La jornada de referencia son las 38,5 h, habiendo en algunas actividades distribución irregular de la jornada en función del peso de la actividad en los diferentes tramos del año.

Para el personal que su horario es de lunes a viernes a jornada partida de 40 h semanales, se compensa la jornada de 35 h en los periodos de jornada intensiva con el horario de 08:00 a 15:00 horas. (Jornada intensiva en semana



santa, verano y navidad, y en otras actividades se hace 38,5 h en jornada partida durante todo el año.

Un gran número de personas disfruta de reducciones y/o adaptaciones de jornada previa justificación por salud, transporte, formación...

Para el control de presencia en la jornada laboral, hay dos sistemas, uno de control mediante tarjetas de fichaje que se registran en el programa informático de control de presencia y otro interno llamado CONFIA.

-Sistema de remuneración.

En cuanto a la política salarial toda la plantilla cobra el salario 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 quedo suprimida como tal en el XIV convenio colectivo. Se cobra complemento de festividad, cuando corresponde, ya que el principal la actividad principal los mayores clientes son el Servicio Cántabro de Salud y la hostelería y es necesario cumplir con las necesidades de ropa que tiene cada día.

Mejoras voluntarias de la entidad al convenio:

- El complemento por responsabilidades, para aquellas personas que coordinan un proceso.
- El complemento de nocturnidad entre las 22h y las 6 horas se paga al 30% del SB (un 5% de lo que marca el convenio colectivo)
- El complemento de trabajo en día festivo, proporcional a la jornada realizada. El convenio 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 de forma extra 1 día de descanso +50%+ 3,85€ /hora.

-Festivo trabajado como jornada semanal 50%+ 3,85€ /hora.

- Los domingos que fueran días de descanso y sean convocados a trabajar fuera de la jornada semanal establecida por calendario laboral, se compensan con un día de descanso y una mejora del 75 %.



- 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.
- Hay puestos de trabajo que están mejorados, con un complemento que no figura en el convenio colectivo. Está sujeto a absorción si se promociona o mejora el salario de la persona.

Este complemento, se estableció de forma voluntaria y para mejorar el tratamiento que daba el convenio a determinadas categorías en relación a otras. No se cobra de forma automática, sino que tiene que pasar un tiempo de 6 meses y tener una evaluación de desempeño positiva. Está sujeto a absorción si se promociona o se mejora el salario de la persona, ya que el objetivo que tenía en sí mismo era la mejora de su situación, pero no puede ser acumulable porque eso crearía una situación injusta respecto a otras categorías, perdiendo de nuevo la perspectiva y la equidad respecto al convenio.

- Quedará prohibida la realización de horas extraordinarias según el artículo 13 del Real Decreto 1368/1985 que regula la relación laboral de carácter especial de los trabajadores contratados en un centro especial de empleo.

En este sentido, las horas realizadas en exceso de jornada, debido a fuerza mayor y a puntas en la actividad productiva de los centros de trabajo, se compensarán al trabajador multiplicadas por 1,5 no teniendo la consideración de extraordinarias (el convenio dice al 1,25%).

La inclusión de mejoras en el Plan de igualdad no supone la modificación de un Convenio Colectivo.

En el año 2023, el 60 % de hombres y 40 % de mujeres cobraron algún tipo de estos complementos. Anualmente se hará un estudio de retribución salarial desagregado por sexo y comparativa interanual para observar la tendencia y poder poner medidas correctivas en caso de posibles desviaciones. **

Desde atención social, se ayuda a la tramitación de ayudas a la promoción para la vida autónoma, ayudas al alquiler de la vivienda y se les asesora sobre el descuento del bono social para la energía

- Sistema de trabajo.

Es presencial, salvo en determinadas circunstancias como motivos de salud propias o de personas que dependan de ellas, que se ha facilitado el teletrabajo, en la medida que el puesto así lo permite. Se estableció una IT_PP_13 que incluye este apartado y el siguiente de desconexión digital.

-Medidas con el entorno digital y la desconexión.

En la firma de los correos electrónicos se hace mención de la siguiente forma:



Asociación Amica

Sierrapando 508, 39300 Torrelavega (Cantabria)

Tel.: 942 89 52 09

www.amica.es [Facebook](#) [Twitter](#)

[Aviso Legal](#) - [Declaración de privacidad](#)

NO ES OBLIGATORIO RESPONDER FUERA DE HORARIO LABORAL

-Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género

Existía un procedimiento denominado “Maternidad, lactancia y capacidad reproductiva” desde el 2009, que ha sido revisado durante el 2023, al ser una medida incluida dentro del plan de igualdad, pretende la adopción del conjunto de medidas preventivas destinadas a la protección de la maternidad durante las fases de embarazo, parto reciente y lactancia.

Así mismo, es objeto de este procedimiento, garantizar que el ambiente de trabajo no altera la capacidad reproductiva de la plantilla, tanto desde el punto de vista de las mujeres como de los hombres.



Los aspectos preventivos para el cuidado de la salud se consideran de tal importancia, que aparecen anualmente en los planes de formación del personal.

Anualmente se elaboran informes de absentismo laboral, en los que además de por otros parámetros, se hace un estudio por género.

-Permisos y excedencias

La entidad divulga el cuadro de permisos y excedencias con la información para que las personas puedan saber las opciones que tienen.

♦ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Las bajas de incapacidad temporal siguen siendo muy elevadas, se dan prácticamente en la misma proporción en hombres que en mujeres, siendo las categorías de Técnico/a Auxiliar y Operario/a Auxiliar, las que más personal ocupan.

En cuanto a las bajas por cuidado responsable del menor, durante 2023 han sido disfrutadas por dos hombres.

Respecto de la edad, se encuentran en la franja de más de 46 años el principal número de bajas. Otras características comunes es que afectan las bajas en mayor grado a las personas con más de 10 años de antigüedad y que por tanto tienen un contrato indefinido a tiempo completo.

Respecto de las reducciones y adaptaciones de jornada por cuidado de familiares, o por circunstancias personales 57 personas han disfrutado de ella durante el 2023 (36 mujeres y 21 hombres). La excedencia voluntaria, ha sido solicitada por una mujer.

Los permisos retribuidos solicitados y disfrutados por la plantilla, son 425, un 55.53 %, de las mujeres han disfrutado de su uso. La edad media de la plantilla que más ha hecho uso de estos permisos es de más de 46 años, con una antigüedad de más de 10 años y por tanto con contrato indefinido.



Conclusión, son las mujeres las que solicitan este tipo de permisos, por sus laborales de cuidado a familiares.

Las medidas, a parte de las recogidas en convenio, implantadas por la entidad se encuentran mejoradas y forman parte de la política de personal de la entidad.

Mejoras al XV convenio, publicado en 2019, algunas ya establecidas y otras introducidas por el 11 Plan de Igualdad de Soemca Empleo SL:

- Mejorar el art. 59 del convenio colectivo sobre la lactancia (en referencia al art. 37 del ET) 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. Se mantiene la ampliación a hijos de 14 años hasta los 18 años y las consultas de atención primaria de personas dependientes.
- Se amplía la reducción de jornada hasta los 14 años por guarda legal.
- Adaptación de jornada para las personas trabajadoras por motivo de conciliación de menores de 14 años, personas mayores, dependientes o con discapacidad a su cargo.
- Permiso retribuido recuperable por enfermedad de familiar (menor de 12 años, padres mayores) de una jornada al año a devolver con cambio de horario, prestación en otro servicio, realizando una formación online o teletrabajo.
- Suspensión temporal contrato víctima de violencia de género, se aumenta a un año la reserva de puesto de trabajo.
- Recuperación de horas en tarde libre en viernes u otros asuntos personales, por acumulación de horas de reuniones.
- Se informa sobre ayudas de guarderías, ludotecas, programas de conciliación en vacaciones, etc.
- La mayoría de la formación que se realiza internamente es en jornada laboral, o si no es posible con devolución de las horas. Como mejora al convenio establecemos un permiso retribuido para asistir a exámenes oficiales para la obtención de un título.

- Las reuniones de trabajo se han reducido y se han incluido en su mayoría dentro de la jornada laboral.

La inclusión de mejoras en el Plan de igualdad no supone la modificación de un Convenio Colectivo.

-Aplicación protocolo de acoso.

Existe un protocolo para todo tipo de acoso que en 2024 se ha ampliado expresamente al colectivo LGTBI+ quedando cubierto de estas maneras el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, el acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, así como el acoso laboral o discriminación. está a disposición de toda la plantilla en la web, en el portal del personal, así como en el mapa de gestión por procesos de la entidad y en los centros de trabajo en las corcheras destinadas a los espacios de igualdad.



Amica: intranet

Gestión procesos

0.Portal del personal ▾ 1.Aplicaciones ▾ 2.Información ▾ 3.Gestión ▾

Página principal > Portal del personal > 4.Documentación

4.Documentación

- Convenio colectivo
- Protocolo acoso laboral
- Plan de igualdad Actual
- Diccionario inclusivo
- Partes de baja, confirmación y alta de incapacidad temporal
- Manual de Políticas de Personal
- Protocolo acoso laboral: folleto
- Plan de igualdad Actual: Folleto
- Convenio colectivo: tablas 2015-2016
- IT_PP_05 Asistencia, ausencias y vacaciones
- Perfiles profesionales
- Reglamento de régimen interno
- Cuadro de permisos, licencias y excedencias

Guía visual de la intranet

Nombre	Lamsfus Prieto, Isabel
ID	13983980

Está dirigido a toda la plantilla, incluidas las personas de prácticas, voluntariado, así como el personal externo que esté desarrollando su actividad en nuestras instalaciones.

Desde el 2016, lo hemos aplicado en 6 ocasiones



-Respecto a las ausencias no justificadas, existe una IT_PP_05 ASISTENCIA, AUSENCIAS Y VACACIONES que explica cómo se debe comunicar cualquier motivo de ausencia, cuando alguien se ausenta de su puesto de trabajo debe comunicar el motivo. A las personas que en algún momento no han seguido esta instrucción se les recuerda la forma correcta de proceder y en caso de reincidir realizaría un aviso más formal.

-La movilidad funcional o geográfica se realiza siempre en función de las capacidades de las personas, teniendo en cuenta los intereses de las mismas. Soemca Empleo SL es una entidad que genera polivalencia entre la plantilla para adecuarnos a las necesidades de las personas (ej.: cambio de puesto en caso de embarazo). Al tener varios centros de trabajo hace más fácil de poder llevarlo a cabo.

-Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de los últimos tres años. (no se han producido)

Respecto a la información que se solicita del número y condiciones de trabajo de las personas cedidas de otras entidades, así como las inaplicaciones del convenio no se han dado en los tres últimos años.

-Revisión de los sistemas de organización, control del trabajo, estudios de tiempo.

Cada año con la confección del calendario laboral se ven los ajustes necesarios para la mejor prestación del servicio.

Existe un sistema de cámaras de vigilancia en los grandes centros debidamente comunicado a la plantilla IT-GII-10 Videocámara de vigilancia.

Se hace recogida de datos de producción para establecer la productividad operario/hora. Se ha actualiza cada año los estudios de tiempo en el taller de confección Albor para revisión de los costos y actualizar presupuestos. La nueva maquinaria de las lavanderías industriales lleva incorporado pantallas de control de producción. Todo el sistema incorporado de radiofrecuencia permite tener mayor control de las prendas y kg.

-Valoración puestos de trabajo.

De forma histórica disponemos de una base de datos con la descripción con los diferentes perfiles profesionales y desde la aprobación de 11 Plan de Igualdad



contamos también con el nuevo sistema de ponderación que era requerido de cara a la auditoría retributiva. Los datos de la última valoración se ofrecen más adelante.

◆ Infrarrepresentación femenina

En la entidad hay puestos ocupados principalmente por hombres (como son el personal de mantenimiento encargados/as, técnicos/as y operarios/as, el personal operario/a de las lencerías hospitalarias, conductor/a, coordinador/a de lencería, repartidor/a uniformidad clientes), o puestos ocupados por solo una persona, que coincide que es hombre (ej. gerente, director/a técnico, responsable prevención riesgos, adjunto/a de mantenimiento, ayudante conductor, comercial, técnico/a de lencería), por lo que se pueda interpretar que existe infrarrepresentación femenina.

Los puestos de trabajo que están ocupados solo por hombres, están ubicados dentro de las categorías del convenio dónde hay paridad entre hombres y mujeres, también se da la circunstancia que son puestos estables ocupados por esas personas desde hace más de una década de media.

CONCLUSIONES

Seguimos creyendo que sería conveniente favorecer la incorporación de jóvenes para compensar los datos, pero la realidad de nuestra bolsa de empleo nos muestra que hay un número pequeño de jóvenes. No podemos olvidar que nunca ha sido un impedimento la contratación de mayores de 45 años.

Tenemos puestos de la plantilla que están feminizados, como maquinista de confección, responsable de zona de lavandería, personal administración y jefatura de producción, y puestos en los que hay principalmente ocupación masculina, como es en mantenimiento, el personal de las lencerías hospitalarias y el personal operario/a de limpieza. Continuaremos favoreciendo la incorporación del género infrarrepresentado y velar por que no baje el % de mujeres contratadas. Debemos fomentar más la corresponsabilidad familiar para que el personal de Soemca Empleo, pueda compartir las responsabilidades familiares con otros miembros de su entorno, dado que la mayoría de los permisos han sido disfrutados por mujeres, observando que la mayoría de los hombres no tienen cargas familiares.



3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Este informe busca proporcionar información detallada y útil para tomar decisiones informadas en cuanto a la retribución salarial y mejorar la equidad de género en SOEMCA EMPLEO, SLU.

Este informe tiene como objetivo analizar la retribución salarial anual de la plantilla de la entidad, con un enfoque en la discriminación salarial por sexo, categoría profesional, tipo de contrato, puesto y agrupación de puestos de trabajo, a partir de los datos recopilados en el Registro Salarial Anual. Además, se presenta una valoración de puestos de trabajo para analizar posibles desigualdades y su relación con la retribución salarial.

La brecha salarial no ajustada de la retribución total de la plantilla de SOEMCA EMPLEO SLU, es en promedio de un -1,71 % en salarios reales. En términos globales, las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la SOEMCA EMPLEO SLU son mínimas.

Metodología

Para realizar esta auditoría se utilizaron los siguientes pasos:

1. **Revisión de Datos Salariales:** Análisis de los salarios anuales desglosados por sexo, categoría profesional, tipo de contrato y puesto.
2. **Valoración de Puestos de Trabajo:** Estudio de la valoración de los puestos de trabajo dentro de la empresa para comprobar si la estructura salarial refleja adecuadamente las responsabilidades y funciones de cada puesto.
3. **Cálculo de Brechas Salariales:** Determinación de las brechas salariales en función del sexo, la categoría, el tipo de contrato y el puesto desempeñado.
4. **Comparación de Resultados con Políticas de Igualdad Salarial:** Verificación de que la empresa esté cumpliendo con las normativas y políticas internas de igualdad salarial y retribución justa.

1. Registro Salarial Anual por Sexo



- **Brecha Salarial General: -1,71%**, lo que indica que, en promedio, las mujeres ganan un poco más que los hombres. Este dato nos indica que casi existe paridad en lo que a retribuciones generales se refiere.

2. Estadística de Registro Salarial por Categoría

1. Titulado/a Nivel 3

Brecha Salarial: 26,25 %

2. Titulado/a Nivel 2

Brecha Salarial: -0.12 %

3. Técnico/a Superior Nivel 1

Brecha Salarial: 6.59 %

4. Técnico/a

Brecha Salarial: 5.70 %

5. Técnico/a Auxiliar

Brecha Salarial: -1.49 %

6. Operario/a Auxilia5

Brecha Salarial: 0.70 %

3. Estadística de Registro Salarial por Tipo de Contrato

1. IND- JC (Indefinido Jornada Completa)

Brecha Salarial: - 4.25 %

2. IND- TP (Indefinido Tiempo Parcial)

Brecha Salarial: - 0.44%

3. TEMP- JC (Temporal Jornada Completa)

Brecha Salarial: 3.80 %

4. TEMP- TP (Temporal Tiempo Parcial)



Brecha Salarial: -1.71 %

4. Estadística de Registro Salarial por Puesto

1. Administrativo/a

Brecha Salarial: 13.66 %

2. Operario/a de limpieza

Brecha Salarial: -11.31 %

3. Recepcionista

Brecha Salarial: 7,88 %

4. Operario/a de lencería

Brecha Salarial: -6,20%

5. Responsable de lencería

Brecha Salarial: -5.63%

6. Maquinista de Confección

Brecha Salarial: 7.68 %

7. Encargado/a de lavandería

Brecha Salarial: -6,90%

8. Jefe/a de Producción

Brecha Salarial: 27,93%

9. Auxiliar de lavandería

Brecha Salarial: -4.27%

10. Téc. Control Gestión Stock Ropa

Brecha Salarial: 22,29 %

No se entra a analizar ninguno de los datos aportados, pues ya se ha hecho en el informe de registro salarial, solo resaltar que en el puesto de Jefe de



Producción es el único que supera de brecha del 25 %, un año más, se justifica porque, es el responsable del proceso de lavado, que tiene a su cargo los dos centros de trabajo más grandes, tiene titulación superior y mayor antigüedad que sus compañeras, pero hay una clara tendencia a la baja, debida a que las mujeres van adquiriendo complementos por formación.

5. Valoración de Puestos de Trabajo

Los puestos de trabajo se agrupan en diferentes niveles, y se presentan a continuación según su agrupación:

AGRUPACIONES:

- **Agrupación 9:** Dirección
- **Agrupación 7:** Adjunto Mantenimiento, Jefe/a de Producción, Técnico/a RRHH, Psicólogo/a, Responsable PRL y Responsable de Informática
- **Agrupación 6:** Encargados de Mantenimiento, lavandería y confección, Fisioterapeuta, Adjunto Producción y Comercial
- **Agrupación 5:** Técnico/a Prevención, Trabajador/a Social y Técnico/a Control Gestión de ropa y Técnico de grado medio
- **Agrupación 4:** Preparador/a Laboral, Técnico/a Mantenimiento, Administrativo/a, Responsables de Lencería, almacén y zona, Conductor/a y Técnico/a Control Stocks Dispensadores
- **Agrupación 3:** Recepcionista, coordinación de lencería, oficial de mantenimiento, Técnicos/as de Confección, lavandería, lencería y Técnico/a control stock y Oficial de Limpieza.
- **Agrupación 2:** Personal Auxiliar de mantenimiento, administración, confección y lencería, Ayudante de conductor, Maquinista Confección y repartidor/a uniformidad clientes.
- **Agrupación 1:** Operario/as de almacén, de mantenimiento, de limpieza, de lavandería, de confección y de lencería.

La valoración de los puestos de trabajo muestra una clara clasificación por nivel de responsabilidad



Análisis y Observaciones

Valoración de Puestos de Trabajo:

Las agrupaciones de puestos varían considerablemente en términos de responsabilidades y complejidad de las funciones. Sin embargo, las diferencias salariales no siempre parecen estar alineadas con la agrupación de puestos. Es necesario asegurar que la valoración de puestos refleje adecuadamente las retribuciones en función de las responsabilidades y tareas de cada puesto.

Recomendaciones

1. Monitoreo Continuo de las Brechas Salariales:

Se sugiere establecer un sistema de seguimiento regular para monitorear las brechas salariales en todas las categorías, contratos y puestos. Este monitoreo ayudará a identificar posibles ajustes necesarios para reducir las disparidades.

2. Revisión de Políticas de Igualdad Salarial:

Es recomendable reforzar las políticas de igualdad salarial, con especial atención a los contratos temporales a tiempo parcial y las categorías con brechas significativas

3. Alineación de Valoración de Puestos con Retribuciones:

Se debe asegurar que la valoración de puestos esté alineada con las retribuciones

Para crear una gráfica por escalas basada en los datos proporcionados, primero necesitamos agrupar y analizar la información por escala. Aquí está un resumen de los datos agrupados por escala, mostrando el promedio del salario total (TOTAL) para hombres y mujeres en cada escala.

Resumen por escalas de la VPT. Tabla con salarios promedio por escala y sexo:



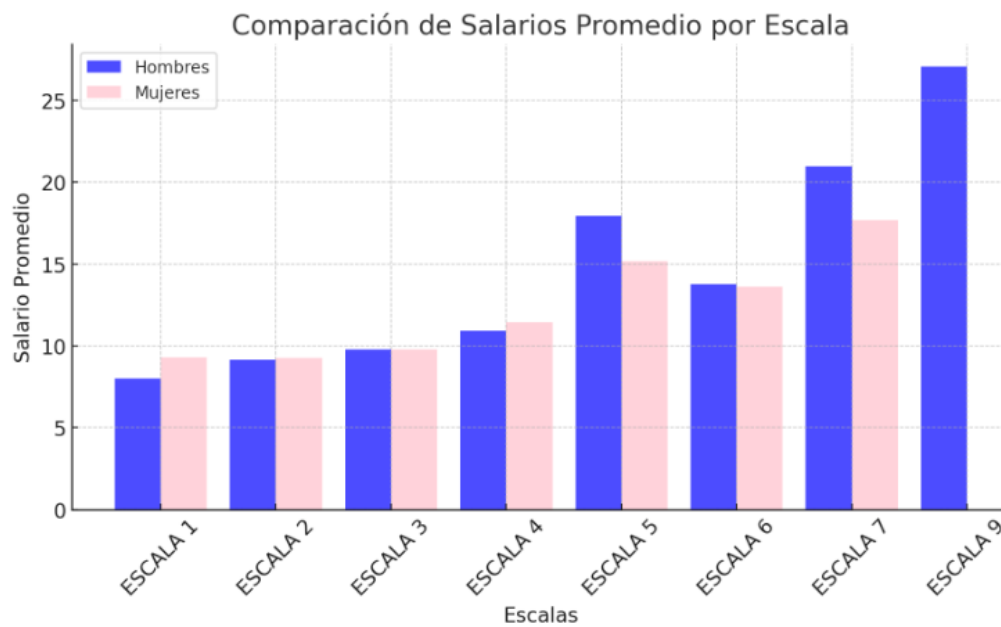
Escala	Salario Promedio (Hombres)	Salario Promedio (Mujeres)
ESCALA 1	8.02	9.31
ESCALA 2	9.16	9.27
ESCALA 3	9.77	9.78
ESCALA 4	10.92	11.45
ESCALA 5	17.94	15.18
ESCALA 6	13.76	13.62
ESCALA 7	20.96	17.69
ESCALA 9	27.09	N/A

La tabla muestra los salarios promedio de hombres y mujeres en diferentes escalas salariales.

Al revés que, en los datos del registro retributivo, al analizar las agrupaciones, curiosamente, hay escalas donde, los hombres ganan más que las mujeres. Sin embargo, en las escalas más bajas (ESCALA 1 a ESCALA 4), las mujeres tienen un salario ligeramente superior al de los hombres.

En **ESCALA 6**, los salarios son muy similares (13.76 para hombres y 13.62 para mujeres).

Los datos más a resaltar a medida que el salario promedio aumenta, la brecha a favor de los hombres se hace más evidente.



En ninguna escala hay brecha superior al 25 %

	Hombre	Mujer	BRECHA
ESCALA 1	8,02	9,31	-16,08%
ESCALA 2	9,36	9,27	0,96%
ESCALA 3	9,77	9,78	-0,10%
ESCALA 4	10,92	11,45	-4,85%
ESCALA 5	17,94	15,18	15,38%
ESCALA 6	13,76	13,62	1,02%
ESCALA 7	20,96	17,69	15,60%
ESCALA 8	-	-	-
ESCALA 9	27,09	-	-



4. ÓRGANOS QUE INTERVIENEN PLAN DE IGUALDAD

La Entidad cuenta con una Comisión Negociadora de Igualdad, creada desde el 27 de junio de 2024.

Esta Comisión Negociadora de Igualdad está formada paritariamente por representantes de la entidad, y representantes sindicales internos de la empresa. Las funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad se definieron en el acto de constitución y fueron ratificadas con la firma por parte de la totalidad de las partes.

En representación de la empresa por:

- **José Luis Murillo Bolado**, Director Técnico
- **Carmen Fonfría Calvo** Responsable de Políticas de Personal

En representación de la plantilla por:

- **Zaira Rodríguez Iturbe** representante del sindicato CCOO
- **Guadalupe de la Asunción González** representante del sindicato USO
- **Álvaro Gil Carral**, representante del sindicato USO

Las funciones de esta Comisión serán:

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.



- ✓ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

5. MEDIDAS

1. Clasificación Profesional.

- Creación comisión clasificación profesional.

2. Proceso de selección y Contratación. Promoción profesional.

- Crear protocolo para la cobertura de vacantes y puestos de nueva creación. Elaborar baremo para otorgar la puntuación. Para que el comité puede hacer seguimiento de los resultados.

3. Segregación ocupacional.

- Informe anual a la comisión de incorporaciones y bajas
- Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo
- Favorecer la contratación de personal joven para compensar la media de edad de la plantilla
- Favorecer la contratación de género infrarrepresentado en los puestos feminizados o masculinizados

4. Formación.

- Facilitar la formación a los nuevos delegados de personal que no tengan formación en igualdad
- Cuso Lenguaje Inclusivo
- Curso Derechos de víctimas de violencia de Género
- Curso Acoso sexual, acoso por razón de sexo o igualdad de género. Haciendo especial incidencia en el sigilo.



- Charlas sobre diversidad sexual y de género, adaptadas para sensibilizar al personal sobre las realidades y desafíos que enfrentan las personas LGTBI+. De 2 horas de duración. 2 charlas al año. Indicador: Número de personas formadas
Objetivo: capacitar a profesionales en temas LGTBI+.
- Permiso de formación: Cuando la formación se imparta fuera de jornada la persona (no sería el caso en actividades que reservan horas sin marcar en calendario para actividad formativas y reuniones) deberá rellenar los datos de la solicitud correctamente haciendo constar el tiempo dentro de jornada y en observaciones el que realiza fuera de jornada a recuperar (únicamente las horas del curso asistidas debidamente justificadas) y si conlleva pago de km, una vez coordinado con la persona de RRHH de su centro.

5. Retribución.

- Personas que temporalmente (por bajas de IT, vacaciones...) coordinen un servicio de diferente categoría conceder una gratificación temporal no absorbible.
- Valorar complemento para realización de funciones no encuadradas actualmente en el sistema de clasificación del convenio colectivo (relativas a coordinación H Valdecilla)
- Estudio del registro retributivo anual (incluyendo el análisis de los complementos). Seguimiento de la brecha salarial

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.

- Informar y fomentar la corresponsabilidad familiar mediante campañas de sensibilización dirigidas a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.
- Aumentar la reducción de jornada por cuidado hasta los 16 años en el caso de hijos/as a su cargo de 14-16 años con discapacidad que tengan necesidades especiales.

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

- Divulgar el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso actualizado que incluye a personas LGTBI+, ya que facilita la intervención en caso de detectar situaciones de discriminación bien por orientación sexual, identidad de género o expresión de género o acoso sexual y por razón de sexo o laboral o por razón de raza, religión, etc. Indicadores: Nº personas informadas. Documentar los casos de acoso especificando el motivo (incluyendo la LGTBI+fobia)

Objetivo: Evitar que las personas LGTBI+ de la entidad sufran discriminación.
Entidad libre de Homofobia, Transfobia y Bifobia.



8. Sensibilización y comunicación.

- Publicar el plan en la web
- Realizar un díptico del plan y divulgarlo entre la plantilla
- Elaboración de un guía de conceptos LGTBI+. El lenguaje inclusivo es una forma de expresión que busca evitar las definiciones de género o sexo, abarcando a mujeres, varones, personas transgénero e individuos no binarios por igual.

Objetivo: Fomentar el uso de un lenguaje respetuoso y no discriminatorio.

- Campaña El 17 de mayo, Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia.

Objetivo: concienciar sobre la discriminación y abusos que todavía sufren en nuestra sociedad.

- Realizar una encuesta sobre la percepción de la plantilla sobre igualdad que incluya preguntas sobre el tratamiento a las personas LGTBI+ en el trabajo.
Objetivo: Evaluar el impacto y la efectividad del plan.
- Campaña de Sensibilización 8 de Marzo Día de la Mujer, incluyendo datos de la brecha salarial.
- Campaña Sensibilización Día internacional contra violencia de género

9. Condiciones de trabajo,

incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Actualización del cuadro de permisos y difusión entre la plantilla
- Incluir específicamente en los Permisos no retribuidos (Artículo 53) la posibilidad de permiso no retribuido de 1 mes en caso de fallecimiento de pariente de 1º grado.
- Crear una comisión de seguimiento del absentismo para adoptar medidas que puedan reducirlo.
- Ampliar el permiso por traslado de domicilio para las víctimas de violencia de género a 2 días. (37.8 ET no se exige sentencia condenatoria sino el inicio de trámites de la denuncia y/o atendido en el Centro Integral del Gobierno de Cantabria CIAI).



- Ampliar del Artículo 52. f Ausencias justificadas. De 20 horas los motivos por el tiempo indispensable para acompañamiento a tratamientos oncológicos de familiares de 1º grado.
- Revisión de sistema de elección de vacaciones de la lavandería Alba 3.

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO PLAN DEL IGUALDAD

COMPOSICIÓN y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que estará constituida:

En representación de la empresa por:

- **José Luis Murillo Bolado**, Director Técnico de Soemca EmpleoSL
- **Carmen Fonfría Calvo** Responsable de Recursos Humanos

En representación de la plantilla por:

- **Álvaro Gil Carral** representante del sindicato USO
- **Guadalupe de la Asunción González** representante del sindicato USO.
- **Zaira Rodríguez Iturbe** representante del sindicato CCOO,

La comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, a mitad y al final de cada año.

Funciones de la Comisión de seguimiento:

- Reunirse dos veces al año y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Realizar el informe de seguimiento anual, la evaluación intermedia y la evaluación final.
- Proponer la revisión de medidas
- Analizar el impacto del plan de igualdad en la política de recursos humanos de la empresa



- Conocer y emitir informe en caso de conflictos en la interpretación o aplicación de alguna medida del plan.

Se realizará anualmente un informe de seguimiento con la siguiente información:

- Información de resultados para cada área de actuación.
- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Información sobre el proceso de implantación
- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.
- Corrección de desigualdades
- Conclusiones y propuestas
- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

La convocatoria a las reuniones, se hará a las partes firmantes, ocupándose cada parte de avisar a las personas asesoras de la fecha de las reuniones, así como de la entrega de la documentación.

Personal responsable de las acciones:

- RRHH: Las personas responsables de RRHH de SOEMCA EMPLEO.
- CFC: Directora de RRHH
- GL: Asesora de Igualdad.

➤ PRL: Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

CALENDARIO DE ACTUACIONES

PLAN OPERATIVO SOEMCA EMPLEO 2025-2028

Fecha Implantación	MEDIDAS	Responsable	Coste	Fecha seguimiento	Indicador	Seguimiento	Prioridad	Nivel de Ejecución	Motivo de no ejecución
Tras la publicación	8 Publicar el plan en la web	CFC	50 €	30/06/2025	Plan publicado	Pantallazo	Media		
1 mes después de la publicación	8 Realizar un Díptico del Plan y divulgarlo entre la plantilla	RRHH	75 €	30/06/2025	Díptico expuesto	Fotos, pantallazos, comunicaciones a la plantilla	ALTA		
08/03/2025	8 Campaña de sensibilización Día de la mujer	RRHH	100 €	30/06/2025	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la igualdad de la mujer	Media		
30/04/2025	3. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	ILP	50 €	30/06/2025	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas contratadas en la empresa	Media		



amica

SOEMCA
EMPLEO S.L.U.

30/04/2025	3. Informe anual a la comisión de incorporaciones y bajas por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	ILP	50 €	30/06/2025	Anualmente se elaborará una estadística de incorporaciones y bajas	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas y bajas de contratos	Media		
17/05/2025	8 Campaña de sensibilización día clave: Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	RRHH	150 €	30/06/2025	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la igualdad de la mujer	ALTA		
30/06/2025	4. Formación Lenguaje inclusivo	RRHH	100 €	31/12/2025	Listado de asistencia de los miembros de la comisión de investigación	Informe con el número de formaciones sobre la medida	Media		
30/06/2025	4 Formación Dº de las víctimas de violencia género	RRHH	150 €	31/12/2025	Listado de asistencia de los miembros de la comisión de investigación	Informe con el número de formaciones sobre la medida	Media		
01/09/2025	8 Elaborar una Guía de conceptos LGTBI+	CFC	100 €	30/09/2025	Divulgación de la guía	Fotos, pantallazos, comunicaciones a la plantilla	ALTA		
01/09/2025	9. Revisión del sistema de vacaciones de Alba 3	Comisión producción-RRHH-Delegados/as	150	En enero del año siguiente	Actas reuniones	Documento revisado	Media		



25/11/2025	4 Formación en acoso sexual, acoso por razón de sexo o igual de género	RRHH	100 €	30/12/2025	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida	Media		
25/11/2025	8 Campaña Sensibilización Día internacional contra violencia de género	ILP	150 €	30/12/2022	Comunicaciones publicadas, evidencia de acciones realizadas en RRSS y web	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la violencia de género	Media		
28/02/2026	1. Creación comisión clasificación profesional 5. Valorar Gratificación temporal sustitución otra categoría y complemento funciones coordinación valdecilla	RRHH	150 €	31/12/2026	Conclusiones	En ella se valorara la gratificación complementos de sustitución a persona diferente categoría Actas de reunión	Media		
08/03/2026	8 Campaña de sensibilización Día de la mujer	CFC-ILP	100 €	30/06/2026	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la igualdad de la mujer	Media		
30/04/2026	3. Informe anual a la comisión de incorporaciones y bajas por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	ILP	50 €	30/06/2026	Anualmente se elaborará una estadística de incorporaciones y bajas	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas y bajas de contratos	Media		



30/04/2026	3. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	ILP	50 €	30/06/2026	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas contratadas en la empresa	Media		
17/05/2026	8 Campaña de sensibilización día clave: Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	RRHH	150 €	45838	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la igualdad de la mujer	Media		
30/06/2026	4. Formación Lenguaje inclusivo	RRHH	100 €	31/12/2026	Listado de asistencia de los miembros de la comisión de investigación	Informe con el número de formaciones sobre la medida	Media		
25/11/2026	7. Divulgar el protocolo para la prevención y tratamiento de acoso actualizado que incluye a personas LGTBI+	Comisión Igualdad	30 €/año	31/12/2025	Nº de personas a las que se envía folleto	Fotos, pantallazos, correos dónde evidenciar la comunicación a la plantilla	ALTA		
25/11/2026	8 Campaña Sensibilización Día internacional contra violencia de género	ILP	150 €	30/12/2026	Comunicaciones publicadas, evidencia de acciones realizadas en RRSS y web	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la violencia de género	Media		
25/11/2026	4 Formación en acoso sexual, acoso por razón de sexo o igualdad de género	RRHH	100 €	31/12/2026	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida	Media		



31/12/2026	3. Reposición equilibrada de la plantilla (teniendo en cuenta los puestos feminizados y masculinizados)	RRHH	150 €	30/06/2027	Mejorar la representación en los puestos masculinizados o feminizados	Informe intermedio/final se elaborará una estadística de contrataciones	Media		
31/12/2026	3. Favorecer la contratación de personal joven para compensar la media de edad de la plantilla	RRHH	50 €	30/06/2027	Informe intermedio/final se elaborará una estadística de contrataciones	Informe intermedio/final se elaborará una estadística de contrataciones Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas contratadas en la empresa	Media		
28/02/2027	2. Creación protocolo para la cobertura de vacantes y puestos de nueva creación	RRHH	150 €	31/12/2027	Baremos revisados	Pantallazo	Media		
08/03/2027	8 Campaña de sensibilización Día de la mujer	RRHH	100 €	30/06/2027	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la igualdad de la mujer	Media		
30/04/2027	3. Informe anual a la comisión de incorporaciones y bajas por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	ILP	50 €	30/06/2027	Anualmente se elaborará una estadística de incorporaciones y bajas	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas y bajas de contratos	Media		



amica

SOEMCA
EMPLEO S.L.U.

30/04/2027	3. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	ILP	50 €	30/06/2027	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas contratadas en la empresa	Media		
17/05/2027	8 Campaña de sensibilización día clave: Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	RRHH	150 €	30/06/2027	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la igualdad de la mujer	Media		
30/06/2027	4 Formación Lenguaje inclusivo	ILP	100 €	31/12/2027	Listado de asistencia de los miembros de la comisión de investigación	Informe con el número de formaciones sobre la medida	Media		
30/09/2027	8 Realizar una encuesta sobre la percepción de la plantilla sobre igualdad (incluida LGTBI+) en el trabajo.	RRHH	300 €	30/12/2027	Resultados	Evaluar el impacto y la efectividad del plan.	ALTA		
25/11/2027	7. Difundir un folleto informativo sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género	Comisión Igualdad	30 €/año	31/12/2027	Nº de personas a las que se envía folleto	Fotos, pantallazos, correos dónde evidenciar la comunicación a la plantilla	Media		
25/11/2027	8 Campaña Sensibilización Día internacional contra violencia de género	ILP	150 €	30/12/2027	Comunicaciones publicadas, evidencia de acciones realizadas en RRSS y web	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la violencia de género	Media		



25/11/2027	4 Formación en acoso sexual, acoso por razón de sexo o iguald de género	RRHH	100 €	30/12/2027	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida	Media		
08/03/2028	8 Campaña de sensibilización Día de la mujer	RRHH	100 €	30/06/2028	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la igualdad de la mujer	Baja		
30/04/2028	3. Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de la distribución de la plantilla por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	ILP	50 €	30/06/2028	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas contratadas en la empresa	Media		
30/04/2028	3. Informe anual a la comisión de incorporaciones y bajas por sexo, categorías profesionales y puesto de trabajo	ILP	50 €	30/06/2027	Anualmente se elaborará una estadística de incorporaciones y bajas	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas y bajas de contratos	Media		
17/05/2028	8 Campaña de sensibilización día clave: Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia	CFC	150 €	30/06/2028	Correos, web, y otras evidencias	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la igualdad de la mujer	Media		
30/06/2028	4 Formación Dº de las víctimas de violencia género	RRHH	150 €	Fin de año	Listado de asistencia de los miembros de la comisión de investigación	Informe con el número de formaciones sobre la medida	Media		



25/11/2028	8 Campaña Sensibilización Día internacional contra violencia de género	ILP	150 €	30/12/2028	Comunicaciones publicadas, evidencia de acciones realizadas en RRSS y web	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la violencia de género	Media		
25/11/2028	4 Formación en acoso sexual, acoso por razón de sexo o iguald de género	RRHH	100 €	31/12/2028	Listado de asistencia	Informe con el número de formaciones sobre la medida	Media		
31/12/2028	3. Reposición equilibrada de la plantilla (teniendo en cuenta los puestos feminizados y masculinizados)	RRHH	150 €	31/12/28	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas contratadas en la empresa	Informe intermedio/final se elaborará una estadística de contrataciones	Media		
31/12/2028	3. Favorecer la contratación de personal joven para compensar la media de edad de la plantilla	RRHH	50 €	31/12/2028	Informe intermedio/final se elaborará una estadística de contrataciones	Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas contratadas en la empresa	Media		
Dos veces al año 2025	4 Dos charlas al año de formación específicas sobre diversidad sexual y de género	RRHH	300 €	31/12/2025	Nº personas formadas	Estadística de personas formadas	ALTA		
Dos veces al año 2026	4 Dos charlas al año de formación específicas sobre diversidad sexual y de género	RRHH	300 €	31/12/2026	Nº personas formadas	Estadística de personas formadas	ALTA		



amica

SOEMCA
EMPLEO S.L.U.

Dos veces al año 2027	4 Dos charlas al año de formación específicas sobre diversidad sexual y de género	RRHH	300 €	31//12/2027	Nº personas formadas	Estadística de personas formadas	ALTA		
Dos veces al año 2028	4 Dos charlas al año de formación específicas sobre diversidad sexual y de género	RRHH	300 €	31//12/2028	Nº personas formadas	Estadística de personas formadas	ALTA		
Toda vigencia plan	3. Permiso de formación	RRHH	300 €	junio del siguiente año	Actualizar la It de formación: Cuando la formación se imparta fuera de jornada la persona (no sería el caso en actividades que reservan horas sin marcar en calendario para actividad formativas y reuniones) deberá rellenar los datos de la solicitud correctamente haciendo constar el tiempo dentro de jornada y en observaciones el que realiza fuera de jornada a recuperar (únicamente las horas del curso asistidas debidamente justificadas) y si conlleva pago de km, una vez coordinado con la persona de RRHH de su centro	Difusión	Media		
Toda vigencia plan	4 Formación en planes de igualdad a los miembros de la comisión de Igualdad y a la representación	RRHH	100 €	diciembre de cada año	Análisis de los cursos realizados, número de personas, contenido, duración, horario.	Cursos realizados	ALTA		



	legal de la plantilla								
Toda vigencia plan	4 Personas formadas en Igualdad	CFC	150 €	31/12/2026 31/12/2028	Numero de personas formadas	Informe cursos nº personas y genero	Baja		
Toda vigencia plan	5 Estudio del registro retributivo anual (incluyendo el análisis de los complementos).	ILP	350€/año	Junio de cada año	Registro retributivo RD 902/2020.	Seguimiento de los puestos de trabajo en los que la brecha supera el 25%	Media		
Toda vigencia plan	6. Divulgar la información de corresponsabilidad ayudas y medios que favorezcan la conciliación	RRHH	100 €	diciembre de cada año	Evidencias de correos enviados, carteles...	Revisión de la comunicación, publicaciones realizados	Baja		
Toda la vigencia del plan	9. Ampliar el permiso del Art. 52.h) de 20 horas anuales al motivo por el tiempo indispensable para acompañamiento a tratamientos oncológicos de familiares de 1º grado.	RRHH	30 €	31/12/2025	Asegurar que la información de los permisos esta accesible desde todos los centros. Evidencias disponibilidad de acceso a las informaciones	Actualización del cuadro de permisos y difusión entre la plantilla	Media		

Toda la vigencia del plan	9. Incluir la motivación en el Permiso no retribuido (Artículo 53) la posibilidad de permiso no retribuido de 1 mes en caso de fallecimiento de pariente de 1º grado.	RRHH	30 €	31/12/2025	Asegurar que la información de los permisos esta accesible desde todos los centros. Evidencias disponibilidad de acceso a las informaciones	Actualización del cuadro de permisos y difusión entre la plantilla	Media		
Toda la vigencia del plan	9. Crear una comisión de seguimiento del absentismo	CFC	500 €	En abril de cada año	Indicador de absentismo	Analisis de informes de absentismo	ALTA		
Toda la vigencia del plan	9. Ampliar el permiso por traslado de domicilio para las víctimas de violencia de género a 2 días	RRHH	30 €	31/12/2025	Asegurar que la información de los permisos esta accesible desde todos los centros. Evidencias disponibilidad de acceso a las informaciones	Actualización del cuadro de permisos y difusión entre la plantilla	Media		

EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Para asegurar el éxito del presente Plan de Igualdad, hemos acordado que la comisión se reunirá como mínimo con carácter semestral para la implantación, el seguimiento y evaluación de las actividades propuesta.

Cada año a primeros la comisión de seguimiento planifica las acciones a implantar siguiendo las fichas operativas, así como el calendario de reuniones de la comisión de seguimiento. En junio se hará seguimiento del primer semestre y la evaluación, así como la implantación de acciones para el segundo semestre. En diciembre hará seguimiento y evaluación del segundo semestre.



Se evaluará bajo tres parámetros, finalizado (verde), en ejecución (amarillo), pendiente (rojo), 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.

Cada año se llevará seguimiento de las situaciones de acoso que pudieran denunciarse.

Procedimiento de modificación y procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

Cuando se produzcan, entre la programación y la ejecución de las acciones, desviaciones sustanciales que puedan afectar al logro de los objetivos previstos se formulará petición por escrito, a la Comisión de Igualdad para autorizar los cambios propuestos.

La Comisión de Seguimiento preparará un informe anual de consecución de objetivos y de ejecución de medidas del Plan de Igualdad de SOEMCA EMPLEO, en el primer trimestre de cada año natural.

Con una antelación de 6 meses se iniciará un proceso de evaluación final del Plan de Igualdad, basado en los informes anuales, los resultados obtenidos inspirarán las actuaciones a cumplir en el 12 Plan de Igualdad de SOEMCA EMPLEO.

Cada año se llevará seguimiento de las situaciones de acoso que pudieran denunciarse.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Torrelavega, a 30 mayo de 2025