



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

SOMONTANO SOCIAL S.L.

2018

INTRODUCCIÓN

SOMONTANO SOCIAL ha decidido diseñar e implantar un **Plan de igualdad de Oportunidades** donde se recogen el conjunto de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades en la empresa y que responden a los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la situación de la organización en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En general, los resultados obtenidos en el diagnóstico¹ y en los que nos apoyamos para elaborar las medidas son:

- **SITUACIÓN INICIAL:** El total de la plantilla lo componen 179 personas de las cuales 44 son mujeres y 135 hombres, esto supone un 24,5 % de mujeres y un 75,5 % de hombres.

- **SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO:**
 1. Nos encontramos que en las 13 áreas que existen, hay una segregación horizontal puesto que en los empleos tradicionalmente femeninos hay una presencia mayoritaria de mujeres (call center/ atención telefónica), en administración y servicios a empresas la distribución es paritaria y en el resto de áreas predomina la presencia de los hombres ya que se consideran puestos tradicionalmente masculinos
 2. El número de candidaturas femeninas es inferior al de masculinas, esto hace que los puestos de trabajo sean ocupados mayormente por hombres. Esto último implica que la desigualdad en el número de mujeres y hombres venga dada ya de inicio por factores externos a la empresa
 3. Un dato llamativo es que en este último año las incorporaciones a la empresa han sido de sólo el 14% de mujeres, frente al 86% de hombres.

- **PROMOCIÓN PROFESIONAL:** También existe segregación vertical puesto que la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad es bastante inferior a la de hombres (las mujeres suponen un 20-30%).

¹ Ver Anexo I

- **FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** No se ha recibido formación específica en este campo en ninguna de las áreas de la empresa.
- **POLÍTICA SALARIAL:** Existen desigualdades salariales, pero no puede relacionarse de forma exclusiva con el sesgo de género.
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** No existen bajas ni permisos por cuidado de hijos, a pesar de que el 40% de los trabajadores tienen dos hijos, de lo que se deduce que la conciliación laboral y familiar por cuidado de hijos es posible en Somontano Social.
- **POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** No existe un protocolo específico de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Tampoco existe ningún documento sobre la aplicación de la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales por parte de la empresa externa que realiza éste servicio.

OBJETIVOS

Como **objetivo general** nos planteamos dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 45 de La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Así como la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de toda discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo.

Los **objetivos específicos** a trabajar son los siguientes:

- **SITUACIÓN INICIAL:** Incorporar la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (IGOP) como un principio transversal en todas las políticas de la organización.
- **SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO:** Aumentar la presencia de la mujer en la plantilla de la empresa.
- **PROMOCIÓN PROFESIONAL:** Conseguir la proporción hombres-mujeres en los procesos de promoción, respetando el principio de igualdad, para acceder a puestos de responsabilidad.

- **FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Realizar acciones formativas dirigidas a todo el personal de la empresa.
- **CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR:** Conocimiento, sensibilización y difusión entre toda la plantilla de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal; y en especial al personal masculino para su utilización.
- **POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** Integrar la IGOP en las políticas de PRL.

MEDIDAS

A continuación se exponen las acciones a llevar a cabo para conseguir, en la mayor parte los objetivos planteados anteriormente:

SITUACION INICIAL

Acciones

1. Redacción de una carta de compromiso desde la Gerencia de le empresa
2. Constitución de la Mesa de Igualdad formada por miembros de distintas áreas y con presencia equilibrada de mujeres y hombres.
3. Compromiso por parte de la mesa de realizar reuniones periódicas, para valorar la aplicación del Plan de Igualdad, con un mínimo de 1 reunión por trimestre.

SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

Acciones

1. Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje no sexista, dirigidas a hombres y mujeres independientemente del puesto a cubrir
2. Ante la misma capacidad y mérito de las candidaturas, seleccionar, en cada caso, al sexo menos representado. Para lograr éste fin, se comunicará a las personas responsables de cada selección el sexo menos representado por categoría para tenerlo en consideración
3. Aumentar, para el 2019 en un 5% las incorporaciones de mujeres en la empresa
4. Redacción de un comunicado a Servicios Sociales y otras entidades derivadoras, haciéndoles constar que el número de candidaturas femeninas para optar a un puesto de trabajo es menor que el de masculinas y que lo tengan en cuenta para animar a las mujeres con discapacidad a la búsqueda activa de empleo.

COMUNICACIÓN

Acciones

1. Publicación en la web de la carta de compromiso por parte de la Gerencia de la empresa
2. Comunicación del inicio de la implantación del Plan de Igualdad a toda la plantilla de la empresa, así como de la constitución de la mesa de igualdad
3. Creación del correo electrónico igualdad@somontanosocial.com, a disposición de la plantilla para asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades
4. Revisión del lenguaje e imágenes es sexistas en todas las webs y comunicaciones de la empresa
5. Entrega del documento de prevención del acoso a la plantilla, así como a las nuevas incorporaciones
6. Comunicar y publicar en la web de la empresa todas las acciones que se vayan realizando en el marco de la implantación de la igualdad de género en la empresa.

FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Acciones

1. Formación en lenguaje inclusivo a la persona encargada de las comunicaciones de la empresa
2. Realizar una jornada de formación sobre igualdad en el Empleo, dirigida al personal de las distintas áreas
3. Formación a través del documento de prevención del acoso que se le entrega a la plantilla, sobre los distintos conceptos a tener en cuenta.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Acciones

1. Acción formativa sobre Ley de Conciliación en la Jornada de Igualdad en el Empleo
2. Entrega de un pen drive con documentación sobre esta materia.

POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Acciones

1. Instar a la empresa externa de prevención de riesgos laborales a aplicar la perspectiva de género en todas las actuaciones que realicen
2. Difundir protocolo de actuación en caso de Acoso sexual y/o por razón de sexo, que incluyan procedimientos y actuaciones a seguir.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las persona encargadas de la implantación y seguimiento de los objetivos del Plan de Igualdad serán los miembros de la mesa de igualdad:

- Alberto Torres Milla
- Erica Franch Citoler
- Marina Nieto Tomás
- Pilar Planas Viñuales
- Rafael Giménez Villacampa
- Miguel Sierra Moreno
- Violeta Bonsón Gracia

Temporalización:

- Agosto- septiembre 2018:
 - o Creación de un Comité de Igualdad
 - o Difusión y comunicación de la creación del Comité
 - o Recogida de datos, análisis y debate interno
- Octubre:
 - o Elaboración del diagnóstico inicial
 - o Formulación de propuestas concretas y establecimiento de objetivos
 - o Planificación de las acciones
 - o Elaboración del Plan de Igualdad
- Octubre-Noviembre:
 - o Primera fase de implantación del Plan de Igualdad
 - o Talleres y formación al personal de la empresa
- Diciembre 2018- junio 2019:
 - o Sigüientes fases de implantación del Plan
- Julio 2019:
 - o Fase de evaluación del proceso
 - o Evaluación de impacto
- Agosto 2019:
 - o Fase de elaboración de las memorias
 - o Difusión de los resultados

EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará el comité o **Mesa de Igualdad** cuya finalidad será interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La **Mesa de Igualdad** tendrá las siguientes funciones:

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Contribuir a que se generen objetivos realistas para la implementación del Plan de Igualdad.
3. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
4. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
5. Asistir a las reuniones que se convoquen de la Mesa de Igualdad de la empresa.

En la **evaluación final** del **Plan de Igualdad de Oportunidades** se tendrá en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Valoración del impacto en la plantilla de la empresa respecto a las acciones llevadas a cabo.

Anexo 1

Datos Estadísticos Diagnóstico

2018



**[DATOS ESTADÍSTICOS PARA
DIAGNÓSTICO INICIAL DE LA
IGUALDAD DE GÉNERO EN LA
EMPRESA]**

A. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

a.1. Datos generales

Denominación social:	SOMONTANO SOCIAL
Forma jurídica:	CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO SIN ANIMO DE LUCRO
Dirección:	AVENIDA DE LA MERCED 31
Teléfono:	974 31 69 31
Fax:	
E-mail:	somontanosocial@somontanosocial.com
Página Web:	www.somontanosocial.com

Tabla 1: Plantilla desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	44	24,58	135	75,45	179

Tabla 2: Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	23	30,26	53	69,73	76

B. CARACTERISTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

No existe representación legal de trabajadores/as	<input checked="" type="checkbox"/>
--	-------------------------------------

C. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

B.1. Datos Generales

Tabla 3: Distribución de la plantilla por edades

Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
20 - 29 años	4	36,36	7	63,63	11
30 - 45 años	14	18,92	60	81,08	74
46 y más años	26	27,66	68	72,34	94
TOTAL	44		135		179

Tabla 4: Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Distribución de la plantilla por tipo de contratos					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	15	20	60	80	75
Temporal a tiempo Parcial	5	20,83	19	79,16	24
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo	22	29,33	53	70,66	75
Indefinido a Tiempo Parcial	2	40	3	60	5
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc)					
TOTAL	44		135		179

Tabla 5: Distribución de la plantilla por antigüedad

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	4,16	23	95,8	24
De 6 meses a 1 año	5	27,78	13	72,2	18
De 1 a 3 años	15	22,39	52	77,6	67
De 3 a 5 años	4	16,66	20	83,3	24
De 6 a 10 años	14	45,16	17	70,8	31
Más de 10 años	5	33,33	10	66,6	15
TOTAL	44		135		179

DISTRIBUCION PERSONAL POR DEPARTAMENTOS/ NIVELES/ DESAGREGADOS POR SEXO

	nivel 1		nivel 2		nivel 3		nivel 4		TOTAL		total	% H*	%M*
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
CANTERIA	3					1	1		4	1	5	80,00	20,00
CENTRO LOGISTICO	35	2			1				36	2	38	94,74	5,26
MANIPULADOS	13	6	1						14	6	20	70,00	30,00
ENVIALIA	9	2		1	1				10	3	13	76,92	23,08
CALL CENTER	4	15				1			4	16	20	20,00	80,00
SERVICIOS A EMPRESAS	6	4		1					6	5	11	54,55	45,45
ESTACIONES DE SERVICIO	14	4	2		1				17	4	21	80,95	19,05
ARTESANIA AUDIO	5		1		2		1		9	0	9	100,00	0,00
ADMINISTRACION /INFORMATICA	3	3	1		1		1	1	6	4	10	60,00	40,00
MOLITHE	2	1	1	1	1		1		5	2	7	71,43	28,57
BRIGADA DE OBRAS	2				1				3	0	3	100,00	0,00
BRIGADA DE SERVICIOS	18				1				19	0	19	100,00	0,00
IMPRESIÓN Y ENSOBRADO	1		1			1			2	1	3	66,67	33,33
									135	44	179	75,42	24,58

*H: HOMBRES

*M: MUJERES

Tabla 6: Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
COORDINADORXS	1	20	5	80	6
ENCARGADXS	3	30	9	70	12
MANDO INTERMEDIO	3	30	6	70	9
OPERARIXS	37	20	115	80	152
TOTAL	44	24,6	135	75,4	179

Tabla 7: Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios					
Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
SIN ESTUDIOS	0		4	100	4
PRIMARIOS	10	30,3	23	69,7	33
SECUNDARIOS(1)	14	26,4	39	73,6	53
UNIVERSITARIOS	3	37,5	5	62,5	8
TOTALES	27	28,6	71	72,4	98

(1) Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.

*DATOS CONTRASTADOS DE 98 PERSONAS, DEL RESTO NO SE DISPONEN DATOS.
El porcentaje de mujeres de los que se disponen datos es del 61% y de hombres del 49%.*

Tabla 8: Distribución de la plantilla por bandas salariales sin compensaciones extrasalariales

Distribución de la plantilla por bandas salariales (*)					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	5	20	20	80	25
Entre 7.201 € y 12.000 €	33	30	78	70	111
Entre 12.001 € y 14.000 €	1	10	15	90	16
Entre 14.001 € y 18.000 €	2	10	12	90	14
Entre 18.001 € y 24.000 €	2	20	7	80	9
Entre 24.001 € y 30.000 €	1	25	3	75	4
Entre 30.001 € y 36.000 €					
Más de 36.000 €					
TOTAL	44		135		179

(*) Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales

Tabla 9: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos o igual al 50% jornada	2	10,53	17	89,47	19
51 al 99% jornada	4	44,44	5	55,66	9
100 % jornada	38	24,5	113	75,5	151
TOTAL	44		135		179

Tabla 10: Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Partido	11	27,5	29	72,5	40
2. Intensivo (jornada continua)	29	24,37	90	75,63	119
3. Rotativos	4	20	16	80	20
TOTAL	44		135		179

C.2. Movimientos de personal.

Tabla 11: Incorporaciones y bajas

Incorporaciones y bajas										
	Incorporaciones					Baja				
	Mujer	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 99-2010	7	31,8	15	68,2	22					
Año 2011-2015	17	30,5	39	69,5	56					
Año 2016-2017	14	21,9	50	78,1	64	15	32	32	68	47
Año 2018	6	13,6	38	86,3	44	1	6	15	94	16

Tabla 12: Incorporaciones último año por tipo de contrato

Incorporaciones último año por tipo de contrato					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	4	13	26	87	30
Temporal a Tiempo Parcial	2	14	12	85	14
Fijo Discontinuo					
Indefinido a Tiempo Completo					
Indefinido a Tiempo Parcial					
Prácticas					
Aprendizaje					
Otros (becas de formación, etc)					
TOTAL	6	14%	38	86%	44

Tabla 13: Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripción bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	1	100			1
Despido			1	100	1
Finalización del contrato			13	100	13
Cese voluntario			2	100	2
Cese por personas a cargo					
Otros (muerte, incapacidad, etc)					
TOTAL	1		15		16

Tabla 14: Bajas definitivas último año por edad

Bajas definitivas ultimo año por edad						
Descripción bajas definitivas	Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación						
Jubilación anticipada		1	100			
Despido	< 20 años					
	20 - 29 años					
	30 - 45 años					
	46 y más			1	100	1
Finalización del contrato	< 20 años					
	20 - 29 años			1		
	30 - 45 años			4		
	46 y más			8		
Cese voluntario	< 20 años					
	20 - 29 años					
	30 - 45 años			1		
	46 y más			1		
Cese por personas a cargo	< 20 años					
	20 - 29 años					
	30 - 45 años					
	46 y más					
Otros (muerte, incapacidad, etc)						
TOTAL		1		15		16

Tabla 15- Bajas temporales, permisos y excedencias año 2017

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	12	20	48	80	60
Accidente de Trabajo	0	0	1	100	1
Maternidad (parto)					
Maternidad					
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad			4	100	4
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o					
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...					
TOTAL	12	18,5	53	81,5	65

* N° de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

** N° de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

Tabla 16- Bajas temporales, permisos y excedencias año 2018

Bajas temporales y permisos último año					
Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	6		27		33
Accidente de Trabajo	0		3		3
Maternidad (parto)					
Maternidad	1				1
Cesión al padre del permiso de maternidad	*		**		
Paternidad					
Adopción o acogimiento					
Riesgo durante el embarazo					
Reducción de jornada por lactancia					
Reducción de jornada por cuidado de hija/o					
Reducción de jornada por motivos familiares					
Reducción de jornada por otros motivos					
Excedencia por cuidado de hija/o					
Excedencia por cuidado de familiares					
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar					
Excedencia voluntaria					
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento...					
TOTAL	7	18,9	30	81	37

* N° de trabajadoras de la empresa que han cedido a sus parejas/cónyuges su permiso de maternidad, con independencia de que ellos trabajen o no en la misma empresa.

** N° de trabajadores de la empresa cuyas parejas/cónyuges les han cedido su permiso de maternidad, con independencia de que ellas trabajen o no en la misma empresa.

C.3. Responsabilidades familiares

Tabla 17: Responsabilidades familiares: n° de hijas/os

Responsabilidades familiares: n° de hijas/os					
N° de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	12	26,6	33	73,4	45
1	6	35,3	11	64,7	17
2	8	26,7	22	73,3	30
3 ó más	1	16,6	5	83,4	6
TOTAL	27		71		98

Tabla 18: Responsabilidades familiares: n° de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: n° de hijas/os con discapacidad					
N° de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	26	26,8	71	73	97
1	1		0		1
2					
3 ó más					
TOTAL	27		71		98

Tabla 19: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años	0		4	100	4
Entre 3 y 6 años	1	11	8	89	9
Entre 7 y 14 años	3	18,7	13	81,25	16
15 o más años	13	36	23	64	36
TOTAL	17		48		65

Tabla 20: Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad

Responsabilidades familiares: edades de hijas/os con discapacidad					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 3 años					
Entre 3 y 6 años					
Entre 7 y 14 años					
15 o más años	1				
TOTAL	1				1

Tabla 21: Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)

Responsabilidades familiares: personas dependientes (excepto hijas/os)					
Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	24	28,57	60	71,43	84
1	3	23,08	10	76,92	13
2			1	100	1
3 ó más					
TOTAL	27		71		98

Tabla 22: Formación último año

Formación último año					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1.UTILIZACION DE FITOSANITARIOS	0		1	100	1
2.DELEGADO PROTECCION DATOS	0		1	100	1
3.CURSO MASTER DE TEMATIZACION DE PIEDRAS LADRILLOS Y TRONCOS			1	100	1
4.WORD Y EXCEL	10	62,5	6	37,5	16
5.CONDUCCION SEGURA Y EFICIENTE	7	63,6	4	36,3	11
TOTAL	17	52,6	13	47,3	30