

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2019-9259 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Plan de Igualdad de la empresa Gestión Integral Ecotex, SL, para el año 2019.*

Código 39100102112019.

Visto el Acuerdo de la comisión negociadora del Plan de Igualdad en la empresa Gestión Integral Ecotex, SL, de fecha 10 de octubre de 2019, por el que se aprueba la implantación del Plan de Igualdad negociado en orden a la aplicación del convenio estatal aplicable, y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria, Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 106/2019, de 23 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria,

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Plan de Igualdad de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 15 de octubre de 2019.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

Plan de Igualdad

GESTIÓN INTEGRAL ECOTEX, S.L.

2019

PRÓLOGO

GESTION INTEGRAL ECOTEX S.L. 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.

El Plan de Igualdad recibió el respaldo unánime de la dirección de GESTION INTEGRAL ECOTEX S.L., así como de la comisión de igualdad formada para velar por la creación y posterior seguimiento y evaluación tanto del plan como de las medidas en él acordadas cumpliendo así con la finalidad del mismo, alcanzar un estado de igualdad real en la empresa.

Al hilo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como del Real Decreto que la modifica 713/2010, promoveremos la adopción de medidas adecuadas a favor de la igualdad situando siempre las mismas en el marco de la negociación colectiva.

Su ratificación como acuerdo por parte de la Dirección de la Entidad y la comisión de igualdad, y promueve iniciativas que favorecen la igualdad de género entre mujeres y hombres y la no discriminación, así como la integración de la diversidad, conforme con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

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.

Se cuenta con la representación legal de la plantilla en la negociación del diseño del Plan de Igualdad, como así lo establece la anteriormente citada Ley Orgánica, y el convenio colectivo de aplicación "XIV Convenio Colectivo general de Centros y servicios de atención a las personas con discapacidad" que en su Disposición Adicional sexta regula los planes de igualdad.

ECOCEE, 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 reflejado en el Manual de Políticas

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

de Personal de la entidad. No solo refiriéndose a la igualdad por razón de género sino en un aspecto más amplio de la persona. Este Plan de Igualdad servirá para permitir la visibilidad de las acciones ya implantadas, así como de las que están en proceso, favoreciendo la sensibilización de la plantilla, así como de nuestros grupos de interés externo. El plan de igualdad de EcoCee pretende ser un “ente vivo”, de modo que sera un documento cambiante en función de las circunstancias y del contexto social y empresarial en el que nos movemos cada día.

INTRODUCCIÓN

1. **Plan de Igualdad de ECOCEE:** Consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar el diagnóstico de situación, tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, personas con y sin discapacidad, y otras personas en riesgo de exclusión social (mayores de 45 años y víctimas de violencia de género), para evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para la elaboración de este primer Plan de Igualdad se ha realizado previamente una evaluación del grado de cumplimiento:

- a. Revisión de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde su apertura en 2016.
 - b. Diagnóstico sobre la Igualdad de Oportunidades realizado en la empresa.
2. **Destinatarios:** Se aplicará a nuestro centro de trabajo de Castro-Urdiales, así como en todos los proyectos y servicios que se pongan en marcha.
 3. **Vigencia:** Tendrá una vigencia anual ya que es la fijada por convenio.
 4. **Características:**
 - a) Colectivo: con su puesta en práctica se pretende incidir positivamente, no sólo en la situación de las mujeres sino en la de toda la plantilla.
 - b) Participativo: cooperación y diálogo entre dirección y personal.
 - c) Dinámico y Progresivo: porque tiende a mejorar de manera sostenible las condiciones de trabajo y a medida que se avanza los objetivos cada vez son más ambiciosos.
 - d) Preventivo: elimina la posibilidad de discriminaciones futuras.
 - e) Abierto y flexible: independientemente del calendario y de la programación señalada, que responde a unos criterios específicos de posibilidad y coherencia, permite variar y adaptar acciones en función de las necesidades del momento.

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

- f) Evaluable: Para ello, incorpora un sistema de seguimiento y evaluación con indicadores que permitirán medir tanto el proceso como el impacto de las acciones.
- g) Metódico: el objetivo final, conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres y potenciar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, se consigue a través de objetivos puntuales y sistemáticos que producen resultados concretos y cuantificables.
- h) Adopta la transversalidad como estrategia: el Plan se elabora partiendo de la convicción de que la igualdad es responsabilidad de todas las áreas de la empresa. Sitúa al proceso de Políticas de Personal como impulsor que permita que otras áreas realicen su trabajo incorporando la perspectiva de género, dado que su labor fundamental es acompañar la transversalidad de la igualdad de mujeres y hombres en toda la gestión de la empresa.
- i) Adhesión: este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos los estamentos que componen la empresa, puesto que su éxito está estrechamente relacionado con el nivel de participación de cada uno de ellos, por ello es indispensable que haya una predisposición positiva a colaborar en su ejecución.

1. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

FORTALEZAS

- Voluntad de la Dirección de promover la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Distintivo empresarial en materia de igualdad
- Sensibilización del personal de la entidad
- Entidad acostumbrada a gestionar cambios
- Buena Comunicación plantilla-dirección
- Comité de empresa implicado
- Deseo de mejorar la organización de la empresa.
- Presencia equilibrada de hombres y mujeres en la organización
- El propio objeto del Centro Especial de Empleo tiene entre sus fines promover la igualdad

DEBILIDADES

- Sector de actividad que requiere atención al cliente en festivos y sábados.
- Situación económica negativa

OPORTUNIDADES

- Mejora de la satisfacción en el puesto de trabajo
- Mejora de la competitividad y productividad
- Mayor implicación de la plantilla en la viabilidad de la entidad.

AMENAZAS

- Complejidad en la gestión de los permisos
- Coste de tiempo y recursos para la implantación del plan.

2. MEDIDAS YA IMPLANTADAS EN ECOCEE

1. Estructura de la plantilla.

ECOCEE tiene un solo centro de trabajo en Cantabria situado en Castro-Urdiales. Este centro de trabajo creado para dar empleo a Personas con Discapacidad en el área de Lavandería Industrial.

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

Geográficamente damos empleo en el Polígono Industrial de El Vallegón, Sámano, Castro-Urdiales, a unas 12 personas y siempre hemos tratado de acercarnos a las personas.

Las actividades laborales que disponemos tratan de cubrir diferentes ámbitos de actividad: confección, lavandería, alquiler de ropa permitiendo con ello que personas con diferentes capacidades laborales puedan optar a un variado repertorio de puestos de trabajo con diferentes perfiles descritos de los que nombramos genéricamente: administración, mantenimiento, recepción, administración, reparto de lencería, conducción, diversos en confección y lavandería... y han sido objeto de revisión de cara a un lenguaje inclusivo. El organigrama de la entidad está basado en el sistema de gestión por procesos y la plantilla ha recibido formación de calidad y la norma ISO.

Existe un responsable de recursos humanos asignados al seguimiento del centro de trabajo, con el objeto de facilitar la cercanía a plantilla.

Al tratarse de un Centro Especial de Empleo más del 70% de la plantilla tiene discapacidad, por ello el diagnóstico además de estar disgregado por género, está por personas con y sin discapacidad, en todos los ámbitos.

2. Contratación.

La entidad dispone de varios convenios de colaboración con entidades que disponen de una bolsa de empleo propia, como son Adicas, Cruz Roja, AME del Ayuntamiento de Castro-urdiales, y el Servicio Brújula del Ayuntamiento de Castro Urdiales.

Desde el 2019 hemos establecido un procedimiento para conocer el género de los candidatos de las selecciones de personas con relación laboral común.

En cuanto a la selección, en el registro de la entrevista laboral, nuestro Departamento de Recursos Humanos dispone del Servicio de Ajuste Personal y Social elaborado por el proceso de Políticas de Personal, en los que 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.

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

Existe un plan de acogida: con la finalidad de introducir a la persona lo más rápido posible en la cultura y objetivos de la Entidad para sacar el mayor rendimiento posible de sus conocimientos y habilidades.

En la desvinculación voluntaria hay predeterminado un protocolo de entrevista que permita determinar los motivos de la finalización de la relación laboral, para conocer los motivos de la decisión y poder poner medidas en caso de que estos dependan de la entidad.

La estabilidad de la plantilla juega un papel importante (por lo que el 81,82 % de personal es fijo). Dicha estabilidad, basada en el estudio de diagnóstico disgregado por sexo, se promueve con una política de contratos indefinidos y a tiempo completo.

3. Segregación ocupacional.

Anualmente se hace revisión del diagnóstico de plantilla en función de género y por personas con y sin discapacidad.

En la memoria anual de actividades se ofrece datos sobre la distribución en cuestión de género.

La actividad de lavandería es una actividad ocupada principalmente por mujeres y la de mantenimiento principalmente por hombres. Hemos intentado favorecer las candidaturas infrarrepresentadas en cada una de las áreas, si bien apenas existen candidatos del género infrarrepresentado.

En el Convenio colectivo vienen los puestos de trabajo nombrados con lenguaje no sexista.

4. Promoción.

Desde el año 2019 con la elección del primer Comité de Empresa se informa de una estimación de las posibles promociones y se lleva memoria resumen las promociones realizadas. Asimismo el Servicio de Ajuste Personal y Social traslada inquietudes del personal sobre revisión de su categoría profesional que son estudiadas.

La empresa vela por que se de una igual representación por sexos en todas las categorías constatable en el estudio diagnóstico comparativo.

Se informa al Servicio de Ajuste Personal y Social y a la plantilla de las ofertas de empleo que nos formulan para empresas de Cantabria a través del Emcan.

Se establecen planes de carreras individuales en casos de prever con tiempo promociones, en mayor medida en los puesto de responsabilidad por motivos de jubilación.

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

5. Formación.

La entidad dispone de un plan anual de formación que sirve de punto de partida para un posterior desarrollo profesional que de lugar a promociones internas y a desarrollo de carreras profesionales que permitan la igualdad entre hombres y mujeres. Todo el personal de la empresa recibe información sobre cursos. La comunicación a la plantilla de los cursos de formación se hace por el tablón de anuncio 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.

Además se imparten a la plantilla y a responsables charlas y cursos de igualdad 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.

6. Retribución y compensaciones.

En cuanto a la política salarial toda la plantilla cobra el salario base estipulado en convenio. La mayoría del personal de producción cobra complemento por festividad.

También existen complementos por responsabilidades, para aquellas personas que coordinan un proceso, dos personas en producción más el jefe de planta, una persona en administración y otra en el departamento comercial.

Anualmente se hace un estudio de retribución salarial desagregado por sexo y comparativa interanual desde 2019.

En 2019 se realizó un informe sobre la revisión salarial no apreciando discriminación salarial en función del género.

En octubre de 2019, para mejorar la estabilidad de la plantilla, se modificaron tres contratos temporales en indefinidos, quedando un 75% de la plantilla en esta última modalidad de contratación.

Además, se subieron las categorías de los operarios de producción de auxiliares a especialistas de lavandería en aquellos trabajadores con más de cuatro meses de experiencia (93% del total).

Mejoras al convenio:

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

- El complemento de trabajo en día festivo, proporcional a la jornada realizada. El convenio en el art. 38 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 12€/hora (mejora por encima de convenio 50%) y un día de descanso por festivo trabajado (esto último únicamente si está contemplado fuera de jornada).
- Complementos de productividad: Hay puestos que están mejorados, no figuran en el convenio colectivo (departamento commercial).
- Plus voluntario de mejora de salario.

7. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Estudio sobre los permisos retribuidos y bajas temporales en 2019.

- Permiso retribuido para horas de médico. El convenio colectivo dice descontar esas ausencias de la nómina a partir de las 20h fijadas como licencias.
- Uso de días no consecutivos en los permisos por hospitalización.
- Mejorar el art.62 del convenio colectivo sobre la lactancia (en referencia al art. 37 del estatuto de los trabajadores) considerando 1 hora en caso de reducción de jornada en lugar de la media hora que contempla.
- Horario continuado en toda la plantilla mientras la producción lo permita.
- Jornadas reducidas por voluntad mutua sin ser motivadas por guarda legal. Respondiendo a situaciones de salud, transporte, formación.
- Recuperación de horas en tarde libre en viernes u otros asuntos personales.

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

- Jornada intensiva todo el año en jornadas de 38,5 h en 2019.
- Para la plantilla de producción las jornadas son continuas lo que ofrece muchas ventajas a la hora de conciliar vida laboral, personal y familiar. Si bien por el tipo de clientes se suele trabajar algún sábados.
- Aumento de las horas de descanso semanal mediante estudio de otras formulas de calendarios laborales.
- Frecuentes revisiones de la organización para evitar sobrecarga y vacíos de actividad, ahorro de costes, buscando mayor eficacia y la optimización de la plantilla.
- Se informa sobre ayudas de guarderías, ludotecas, alquiler, transporte, bono social de luz y gas...
- La mayoría de la formación que se realiza internamente es en jornada laboral, o si no es posible con devolución de las horas.
- Las reuniones de trabajo se han incluido en su totalidad dentro de la jornada laboral.
- Envío de un cuadro resumen con los permisos y otros temas de interés señalados por la plantilla para una mayor difusión y aclaración del Nuevo convenio de Centros Especiales de Empleo 2019.

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

Formación a los profesionales y miembros del Comité de Igualdad en esta materia, para la posterior elaboración de un protocolo de actuación para prevenir y tratar el acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Quedando reflejado en un documento y en un díptico de fácil comprensión, que está publicado en la web, en las corcheras de los centros. También se da a conocer por medio de cursos de formación a personas con responsabilidad sobre la plantilla, para atajar posibles comportamientos.

9. Sensibilización y comunicación.

Para conseguir mayor visibilidad interna y externa de las acciones de igualdad llevadas a cabo se ha pedido un asesoramiento externo, para valorarnos en este aspecto de forma objetiva externa y hemos recibido la impartición de una jornada sobre como se ve desde fuera nuestra apuesta por la igualdad de genero además de medidas innovadoras y uso del lenguaje no sexista.

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

Los principios de «Igualdad de Género» y «Conciliación de la vida personal, familiar y laboral» se recogen en el manual de Políticas de Personal de la Entidad.

A fin de favorecer la comunicación interna (vertical y horizontal) y externa, dada la descentralización de las diferentes actividades, se refuerza la presencia informativa al personal a través de los diferentes medios, dotando progresivamente de los recursos necesarios para ello:

- Reuniones periódicas profesionales, Comité de Empresa, Comité de seguridad y salud, de los procesos y de los centros, Comisión de Igualdad.
- Mensajes a través de correo electrónico, o listas de correo, con cuestiones sobre los asuntos de interés y acciones a desarrollar: (ej.: el día de la mujer, el día de la violencia de género, el día de la discapacidad, entre otros)
- Notas en tabloneros informativos en todos los centros de trabajo.
- Buzones de sugerencias en los grandes centros.
- Comunicación directa estableciendo un profesional en el Departamento de ajuste Personal y Social en nuestro centro.
- Teléfono móvil laboral y de disponibilidad para resolver asuntos de urgencia a los responsables de dicho departamento.

La comunicación es transparente y bidireccional con la plantilla en materia de igualdad con una difusión a la plantilla de toda la documentación referente al Plan de igualdad, con la solicitud de diversos cuestionarios de percepción de la igualdad, cartelería.

Participación: Existen representantes de las comisiones de participación en el centro. La dirección estimula la implicación de las personas en la planificación estratégica y el plan de actividades, en el desarrollo y evaluación de los objetivos, fomentando el trabajo en equipo y el aporte de ideas.

La entidad fomenta las visitas e intercambios con otras entidades del sector y empresarios, contando con un gran espíritu de apertura y colaboración, compartiendo los conocimientos y el saber hacer. Y acogerá a personas de prácticas no laborales y voluntarios, gracias a convenios de colaboración como el establecido con Cruz Roja, otros que están gestionándose en esos momentos.

En el 2015 se decidió crear un espacio específico para la igualdad en las corcheras del centro, donde poder tener la información más centralizada y poder hacer un seguimiento de que la información expuesta de igualdad esté actualizada.

10. Otros

Encuestas dirigidas a la dirección, RRHH, Departamento de ajuste personal y social, a los RLT y al resto de la plantilla para conocer la implicación de la dirección, del personal de RRHH y de RLT y los estereotipos de género de la plantilla.

La satisfacción: se concede mucha importancia y para ello se evalúa anualmente al equipo de profesionales. Se pasa un cuestionario de satisfacción de los servicios de apoyo ofrecidos a las personas usuarias atendidas. Se marcarán nuevas medidas de mejora con el objeto de lograr niveles mayores de satisfacción. Existe un registro de las mismas.

Apoyo a las Personas usuarias: Las personas que lo desean acuerdan con su profesional de referencia un Proyecto personal en el que se recogen las necesidades que plantea a así como los apoyos que necesita para conseguir sus objetivos. Se ofrece internamente atención social, emocional, apoyo en el puesto; ocio, deporte y acceso a la cultura, así como coordinación con recursos externos.

Cuidado de su salud. Dado que muchos de los problemas de salud del personal derivan de limitaciones funcionales de espalda, se ha desarrollado un plan que incluye acciones de formación en higiene postural. Los aspectos preventivos se consideran de tal importancia, que aparecen anualmente en los planes de formación del personal.

Se están organizando sesiones de hábitos saludables previos a la actividad laboral dentro de nuestras instalaciones.

Con el ánimo de promocionar la calidad de vida de las personas se desarrolla desde la entidad un amplio número de acciones destinadas a la Prevención de Riesgos Laborales, establecidas conjuntamente el Comités de Seguridad y Salud.

3. OBJETIVOS y ACTIVIDADES DEL PLAN

Objetivos a largo plazo

- Demostrar al mercado laboral que es posible ser competitivo siguiendo políticas de igualdad
- Mejorar la productividad de la empresa, en base al aumento de la motivación
- Reducir el absentismo laboral
- Reducir la rotación de personal, excepto en los casos de promoción a la empresa ordinaria
- Mejorar la gestión de sus recursos humanos
- Mejorar las relaciones entre empresa y personas trabajadoras

Objetivo general:

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad continúa centrándose en Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en ECOCEE.

Objetivos específicos por convenio:

1. Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
2. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
3. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
4. Garantizar un Sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación por razón de sexo.
5. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
6. Prevención del acoso.
7. Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva encaminadas a conseguir el cumplimiento de este objetivo principal. En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción y retribución salarial.

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

ECOCEE, considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo y cuenta con un procedimiento con el que, partiendo de la privacidad de las partes, se pretende dar solución al conflicto con la mayor diligencia posible.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que la plantilla de ECOCEE, se conciente de la **necesidad de romper con los roles y estereotipos de género**, lo cual se consigue con una labor continua de **formación y sensibilización** en materia de igualdad de Oportunidades, marcado en este Plan de Igualdad como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación a favor de la igualdad.

4. SISTEMAS DE EVALUACIÓN

Para asegurar el éxito del presente Plan de Igualdad, hemos acordado la evaluación de las actividades propuesta bajo tres parámetros (realizado, en proceso, no realizado) 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. Se utilizará para ello la misma plantilla de plan operativo de igualdad de cada año.

En este sentido, la Comisión de Igualdad de ECOCEE con una periodicidad semestral realizará el seguimiento de las medidas fijados, con el fin de analizar las actuaciones que se vayan desarrollando y el resultado de las mismas. En ocasiones, esta evaluación podrá plantear la necesidad de introducir nuevas medidas, si las establecidas resultan insuficientes, o planes de mejora como medidas de refuerzo a la consolidación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

Cada año se llevará seguimiento de las situaciones de acoso denunciadas.

5. MEDIOS HUMANOS Y MATERIALES

La entidad reserva la dedicación a jornada parcial de las personas nombradas como de la Comisión de Igualdad, así como de las resto de profesionales que van a colaborar en que las medidas sean efectivas: administración, ajuste personal y social, producción, comercial, logística y recursos humanos.

La entidad destinará la dotación económica necesaria para llevar a cabo las medidas aprobadas.

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

6. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD y PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LA PLANTILLA

La Comisión de Igualdad es un equipo de trabajo mixto formado por personal de la entidad (1 miembros de la Dirección y 1 persona designada como agente de igualdad) y RLT (1 delegado de personal y un asesor externo de la Unión General de Trabajadores). En total son 2 mujeres y 2 hombres. Los componentes están interesados y motivados en conseguir una Igualdad de trato y Oportunidades dentro de la Organización. Como figura en el acta de constitución.

Las funciones de esta Comisión serán:

- 1 Impulsar y aprobar el diagnóstico.
- 2 Impulsar y aprobar el Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en GESTIÓN INTEGRAL ECOTEX SL.
- 3 Realizar y validar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa GESTIÓN INTEGRAL ECOTEX SL
- 4 Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 5 Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 6 Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
- 7 Elevar a la dirección de GESTIÓN INTEGRAL ECOTEX SL propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones empresariales.
- 8 Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la empresa, canalizando desde el COMITÉ DE IGUALDAD de todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.
- 9 Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.
- 10 Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 11 Revisar que todos los textos generados por GESTIÓN INTEGRAL ECOTEX SL, hagan un uso no sexista del lenguaje.

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

La Comisión se reunirá con una periodicidad semestral, con carácter ordinario, y en cualquier momento cuando lo solicite con una semana de antelación una de las partes por propia iniciativa o a instancia de solicitud de un trabajador ó trabajadora.

Los miembros de la Comisión han realizado formación específica sobre igualdad y tienen previsto seguir formándose con la asistenciaa jornadas y cursos.

Castro Urdiales, a 10 de octubre de 2019

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

PLAN OPERATIVO DE IGUALDAD ECOCEE 2019

CONTRATACIÓN /ACCESO A EMPLEO						
- DIAGNÓSTICO Menor presencia en la plantilla de personas más jóvenes						
- OBJETIVO Rebajar la edad de la plantilla media						
- MEDIDAS						
Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones	

1.Listado de bolsa de empleo externa por orientación, género y edad	2T	Listado	RR. HH.			Se ha contratado durante el 2019 personas de formación con edades inferiores a lo habitual, aspecto que ha influido en un mejor incremento de lo que hubiera correspondido de forma natural Edad media año 2019, 46,61 años Hombres: 45,53 años Mujeres: 47,69 años. Edad media año 2018 , 48,32
---	----	---------	------------	--	--	--

FORMACIÓN						
DIAGNÓSTICO Nueva composición de la Comisión de Igualdad						
OBJETIVO Capacitar a la RLT para ejercer sus funciones de información, sensibilización y negociación en materia de igualdad						
MEDIDAS						
Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones	
3. Elaborar un plan de formación dirigido a la RLT	2T	Listado cursos	RR. HH.		La RLT perteneciente a comisión de igualdad asistió al curso sobre igualdad organizado por ECOCEE. Se ha facilitado información sobre convocatorias de cursos externos. 2 de ellos y la presidenta han asistido además a curso del sindicato USO sobre violencia de género	
DIAGNÓSTICO Falta de formación e información en materia de igualdad de oportunidades entre las personas que pertenecen a la Entidad						
OBJETIVO Transmitir conocimientos en materia de igualdad						
MEDIDAS						
Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones	
4.Organizar una charlas en materia de igualdad	4 T	Asistencia	APS		12/19 Castro Urdiales	

CVE-2019-9259

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

ESTRUCTURA DE PLANTILLA						
DIAGNOSTICO Ingresos reducidos en parte de la plantilla						
OBJETIVO Analizar situaciones de vulnerabilidad económica entre la plantilla						
MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
5. Estudio personas de CEE que únicamente cobran SMI.	3ºT	Listado propuestas actuación	APS			

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR						
DIAGNÓSTICO Horarios a mejorar de las personas de la plantilla						
OBJETIVO Facilitar la jornada continua a todos los empleados del centro.						
MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
6. Mejora de los horarios de trabajo	1T	calendarios	RR.HH Dirección Producción			

SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN						
DIAGNÓSTICO Creación del Plan de igualdad						
OBJETIVO Conseguir mejoras en este sentido						
MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
7. Preparar plan	1 T	Pal presentado.	CI			Enviada a mediados de Octubre
8. Creación de la comisión de Igualdad ECOCEE	2T	Acta	RLT			Creada en septiembre.
DIAGNÓSTICO Falta de publicidad externa/interna en materia de igualdad.						
OBJETIVO Dar a conocer las acciones de Igualdad entre todo el público objetivo de ECOCEE (clientes, proveedores, trabajadores/as, candidatos/as y público en general).						

MIÉRCOLES, 23 DE OCTUBRE DE 2019 - BOC NÚM. 205

MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
9. Campañas de sensibilización en el día de la mujer y día de la violencia de género.	1º y 4ºT	Comunicaciones publicadas	APS y CI			Correo, carteles, tablen de anuncios
10. Difusión del plan de igualdad en todas las acciones de la empresa	Todo el año	Publicaciones	CI			Pie de página correo electrónico Web (apartado de Igualdad y ofertas empleo) Manual PP y plan Igualdad, integrantes comisión igualdad 2019.
11. Difusión diagnóstico	Todo el año	Informe difundido	CI			
12. Crear un díptico de lectura fácil del plan de igualdad	2 T	Exposición en web y corcheras de los centros	CI			

DIAGNÓSTICO

Necesidad de continuar con la revisión del lenguaje y los contenidos del proceso de políticas de personal desde la perspectiva de género

OBJETIVO

Uso de Lenguaje no sexista, accesible e inclusivo y mayor conocimiento de nuestras acciones en materia de igualdad

MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
13. Revisión si en el código ético si refleja aspectos de la igualdad de género.	4 T	Comunicación de la comisión de código ético	CI			

DIAGNÓSTICO

Gran implicación de la Entidad con agentes externos en materia de igualdad

OBJETIVO

Colaborar con iniciativas externas

- MEDIDAS	Fecha	Indicador	Responsable	Coste	Seguimiento	Observaciones
14. Colaboración en aquellas medidas que emprendan nuestros colaboradores en material de igualdad	Anual		CI			

2019/9259

CVE-2019-9259