



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



# Plan de Igualdad

Empresa: SONINGEO, S.L.

Fecha: 23 de Marzo de 2011



MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



## PLAN DE IGUALDAD – SONINGEO, S.L.

---

### 1. INTRODUCCION

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha supuesto para las empresas de más de 250 trabajadores/as el deber de negociar un Plan de Igualdad. 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 las que libre y responsablemente acuerden su convenio.

Más allá del requerimiento legal al que la empresa no tiene obligación de someterse al no contar con una plantilla de ese número, la Dirección de la empresa quiere reimplantar el Plan de Igualdad en la misma desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar el capital humano de la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementado en consecuencia su satisfacción con la empresa.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación real de la Compañía en esta materia, contando siempre con la participación de todos los grupos de la empresa: Dirección, plantilla y Representantes Sindicales.

El Plan de Igualdad de Soningeo, S.L. tendrá los objetivos generales siguientes:

- 1.- Lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 2.- Conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 3.- Favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en el ámbito de la empresa.
- 4.- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa.

## 2. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad del personal de Soningeo, S.L., en el centro de trabajo que tiene establecido, y a los que se puedan establecer en el territorio del Estado Español.

### 3. AMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad, que por su propia naturaleza debe ser dinámico, perfeccionándose en su desarrollo en el tiempo, no debe entenderse como un texto cerrado e inamovible, pero si que tiene un carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2014, o hasta que sea sustituido por otro si así fuera conveniente.

#### 4. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Como punto de partida el Departamento de Recursos Humanos realizó un Diagnóstico de la situación sobre las materias relativas al acceso al empleo y selección, promoción y clasificación profesional, formación, retribución, conciliación laboral, personal y familiar, ordenación de tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo y sexual.

De la misma manera se instó a las delegaciones de personal y la propia plantilla a realizar cuestionarios de opinión acerca de estos temas, a fin de completar dicho Diagnóstico.

En dicho Diagnóstico se detectaron situaciones de nuestro posicionamiento en la igualdad entre hombres y mujeres era positivo, si bien, como es lógico, afloraron situaciones mejorables que debíamos gestionar, que son las que han servido de referencia para este Plan.



## 5. ÁREAS DE ACTUACION

### 5.1. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN

**Objetivo a largo plazo:** conseguir una presencia equilibrada de la mujer en la empresa, garantizando en los procesos de selección la igualdad de oportunidades.

**Objetivos a corto plazo:**

- realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas al conjunto de profesionales que participan o intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de trabajadores/as, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias
- todas las ofertas de selección que se publiquen a través de los portales de empleo, tanto internos como externos, se efectuarán sin ningún contenido, imagen o lenguaje sexista, evitando estereotipos
- los procesos de selección se basarán en los principios de mérito, capacidad, aptitud e idoneidad del puesto de trabajo a cubrir, respecto de la persona candidata. Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la contratación de la persona de género menos representado en el grupo o nivel de que se trate

### 5.2. PROMOCION Y CLASIFICACION PROFESIONAL

**Objetivo a largo plazo:** garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la promoción y clasificación profesional



MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



### **Objetivos a corto plazo :**

- para promover el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna como medida de acción positiva, se establece la incorporación de la mujer a los puestos de trabajo en los que cuenta con menor representación siempre que se den los criterios de idoneidad, competencias y adecuación profesional
- promover la participación de la mujer en los cursos para acceder a puestos de responsabilidad, en especial los de desarrollo directivo y detección de potencial
- realizar durante la vigencia del Plan de Igualdad, un análisis y descripción de los puestos de trabajo de la empresa, que permita determinar las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación de cada puesto, con el fin de garantizar lo estipulado en el presente acuerdo
- prestar especial atención a los motivos de rechazo de las promociones femeninas por si se detectan razones encubiertas derivadas de la dificultad de conciliación presente y futura

### **5.3. FORMACION**

**Objetivo a largo plazo:** promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de desarrollo de competencias

### **Objetivos a corto plazo :**

- potenciar la formación y el reciclaje profesional a aquellas personas que se reincorporan a la empresa después de una baja por maternidad y/o excedencia o cualquier otro basado en causas familiares o necesidades de conciliación
- la detección de las necesidades de formación se llevará a cabo sobre el total de la plantilla, tanto mujeres como hombres
- las actividades formativas que la empresa ofrezca a su plantilla se realizarán dentro del horario de trabajo, total o parcialmente, y siempre que la entidad organizadora de dicha actividad ofrezca dicha posibilidad



- facilitar, en la medida de lo posible, la formación a través de modalidades a distancia y on-line

#### **5.4. RETRIBUCION**

**Objetivo a largo plazo:** asegurar la equidad en temas de retribución y beneficios sociales a la plantilla

**Objetivos a corto plazo :**

- continuar aplicando una política salarial objetiva y no discriminatoria, para lo que se realizarán periódicamente los análisis estadísticos necesarios sobre retribuciones de mujeres y hombres

#### **5.5. CONCILIACION LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR**

**Objetivo a largo plazo:** recopilar y difundir las medidas de conciliación establecidas en el Convenio Colectivo de la empresa

**Objetivos a corto plazo :**

- difundir la ley de conciliación de la vida familiar y laboral y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- asesorar sobre permisos y excedencias existentes en la normativa laboral en los casos que se soliciten por nuestra plantilla

#### **5.6. PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL**

**Objetivo a largo plazo:** prevenir cualquier manifestación de acoso en la empresa



MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



### **Objetivos a corto plazo :**

- la empresa elaborará un protocolo de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo
- la empresa difundirá dicho protocolo a toda la plantilla

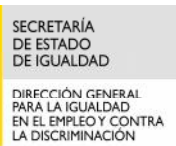
En base a lo anterior, se procede a reproducir en el Anexo I del presente Plan de Igualdad el procedimiento existente para el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### **5.7. ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO**

**Objetivo a largo plazo :** establecer un marco de flexibilidad en el tiempo de trabajo que favorezca la exigible conciliación de intereses, los personales y profesionales, en términos de igualdad entre hombres y mujeres

### **Objetivos a corto plazo :**

- Difundir entre la plantilla el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan mediante acuerdo con la dirección, que se explican en la ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- cuando el trabajador/a por motivos de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, podrán autorizarse medidas de flexibilidad horaria diferentes, siempre que queden aseguradas las necesidades de servicio de cada departamento



## **ANEXO I. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN PARA LOS CASOS DE MANIFESTACIONES DE POSIBLE ACOSO LABORAL DE CARÁCTER FÍSICO, PSICOLÓGICO, MORAL, DE ABUSO DE AUTORIDAD, ASÍ COMO EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

### **Objetivo:**

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones con stitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

Aprovechando la confección de nuestro Plan de Igualdad, hemos confecciona do este procedimiento, para tratar aquellas manifestaciones que nos lleguen sobre temas de acoso laboral, queriendo conseguir a través de el un sistema estandarizado de actuación que sea ágil y al mismo tiempo eficaz para el esclarecimiento de los hechos y la pronta toma de medidas que corrijan situaciones no deseadas.

### **Comunicación:**

Se entenderá que existe situación de posible acoso cuando alguien lo manifieste de forma verbal o escrita a su superior jerárquico o a los delegados /as de personal. Cualquiera de estos/as, lo comunicará de manera inmediata a Recursos Humanos para dar comienzo al procedimiento.

En todo momento, las personas que trasmitan estas manifestaciones, deberán guardar sigilo y estarán sometidas a secreto de procedimiento para así salvaguardar la intimidad y el derecho del honor de las personas afectadas hasta el esclarecimiento total de la situación.

### **Actuaciones previstas:**

Una vez detectada una posible situación de acoso, el departamento de RRHH realizará las siguientes gestiones:

1. Solicitará un informe completo de los hechos acontecidos.



MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



2. El departamento de RRHH junto a la dirección estudiarán dicho informe.

Mediante acta, se deberá tomar una de las siguientes decisiones:

- no hay indicios relevantes para comenzar el procedimiento
- si hay indicios de posible acoso. Se prosigue el procedimiento
- se determina que falta algún tipo de información que se debe concretar y obtener, y volver a efectuar la reunión, obteniendo en ella una decisión de entre los dos puntos anteriores.

Si se determina comenzar el proceso, se actuará de la siguiente forma:

Se intentará actuar de forma ágil y con los menos actos posibles, por lo que se procederá a la entrevista por parte de las personas responsables del expediente de todas y cada una de las personas que previamente hayan sido citadas por ellos según la información obtenida.

Se hablará siempre y en primer lugar con el /la denunciante, a quien se le preguntará además de su versión de los hechos, si quiere la intervención de la representación legal de los trabajadores/as para que esté en las entrevistas.

Una vez recabada la información, se realizará un informe por parte de las personas responsables del expediente. El resultado del expediente informativo se pasará a la Dirección de RRHH para la toma de decisiones al respecto.



MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



## 6. ANALISIS Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

A partir del primer año de aplicación de este Plan de Igualdad, y anualmente, la empresa confeccionará la evaluación de la situación, para valorar el alcance de las medidas y poder programar la estrategia del año siguiente.

Seguimiento del Plan de Igualdad:

La empresa designará una persona como responsable de este tema, quien tendrá la función de velar por la aplicación de lo aquí establecido, solicitar los indicadores y aportarlo a las partes.

También deberá informar a la empresa sobre la marcha del sistema de gestión para su revisión llegado el caso. Elaborará los informes anuales, así como el de conclusiones.

Comisión de Seguimiento.

Con el objetivo de controlar el cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Esta comisión ya se creó con fecha 23 de diciembre de 2010 y en ella se integran tanto personal directivo de la empresa como representantes legales de la plantilla.

Esta comisión se reunirá anualmente para evaluar la implantación del Plan de Igualdad, su cumplimiento, sus desviaciones y en su caso proponer la incorporación de nuevos objetivos y estrategias.

La comisión recogerá las sugerencias y quejas de la plantilla, de los representantes legales de la misma y de la dirección de la empresa a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Anualmente efectuará un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

## 7. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

### a) Acciones implantadas :

Es la primera vez que la empresa elabora el plan de igualdad con lo que no existen acciones anteriores.

### b) Acciones a implantar :

#### b.1. Áreas de actuación y acciones

		ACCIONES	
Áreas de actuación	Nº	Denominación	
Área de selección	1	Desarrollo de procedimientos para los procesos de reclutamiento y selección que apoyen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
Área de promoción	2	Establecer criterios objetivos, claros y definidos par la carrera profesional y la promoción	
Área de ordenación del tiempo de trabajo	3	Establecer un marco de flexibilidad en el tiempo de trabajo que favorezca la exigible conciliación de intereses	
Área de formación	4	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el proceso de desarrollo de competencias	
Área de retribución	5	Asegurar la equidad en temas retributivos	
Área de conciliación laboral, personal y familiar	6	Desarrollo de instrumentos y estrategias que mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral	
Área de comunicación, lenguaje no sexista e imagen no sexista	7	Formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	
Área de prevención del acoso por razón de sexo y sexual	8	Desarrollo de un protocolo de actuación contra el acoso y la violencia de género	

## b.2 Descripción detallada de cada acción

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	1		
<b>ÁREA</b>	SELECCIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Desarrollo de procedimientos para los procesos de reclutamiento y selección que apoyen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres		
<b>FECHA INICIO</b>	01/04/2011	<b>FECHA FIN</b>	31/08/2011
<b>OBJETIVOS</b>	<p>Elaborar herramientas que favorezcan los procesos de selección en igualdad de oportunidades.</p> <p>Definir criterios que faciliten el acceso de mujeres a la organización.</p> <p>Realizar acciones de formación en materia de igualdad de oportunidades a todos los profesionales que intervienen en los procesos de selección .</p>		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p><b>Modificación de los formularios de selección</b> , aplicando la perspectiva de género en las bases de la convocatoria de selección de personal. En caso de igualdad de puntuaciones, incluir algún tipo de acción positiva a favor de la persona de género menos representado en el grupo o nivel de que se trate.</p> <p><b>Registro y archivo de todos los procesos de selección</b> en base de datos con justificación de las decisiones tomadas.</p> <p><b>Manual de pruebas y entrevistas no discriminatorias</b> , y su difusión entre las personas que participan en la selección .</p>		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO</b>			
	Se evaluará anualmente su seguimiento		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>			
	Personas que participan en la selección de la plantilla		



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



### PERSONAL RESPONSABLE

Dirección de la empresa

Departamento de Recursos Humanos

Departamento de Calidad

Comité Permanente de Igualdad

### PERSONAL PARTICIPANTE Nº 6

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	Dirección	Admón.	Calidad	Geotecnia	
Personal intermedio					Aguas
Personal cualificado					
Personal no cualificado					
Personal administrativo		Admón.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	2		
<b>ÁREA</b>	PROMOCION Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>ACCIÓN</b>	Establecer criterios objetivos, claros y definidos par la carrera profesional y la promoción		
<b>FECHA INICIO</b>	01/04/2011	<b>FECHA FIN</b>	31/12/2012
<b>OBJETIVOS</b>	<p>Garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres en la promoción y clasificación profesional</p>		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p><b>Promover el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna</b> , eliminando los estereotipos de género que inciden en las dificultades de desarrollo profesional de las mujeres</p> <p><b>Garantizar la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad</b> en los que estén menos representadas siempre que se den los criterios de idoneidad, competencias y adecuación profesional</p> <p><b>Observar los motivos de rechazo</b> en las promociones femeninas y eliminarlos</p>		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO</b>	<p>Se evaluará anualmente su seguimiento</p>		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A toda la plantilla de la empresa		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	<p>Dirección de la empresa</p> <p>Departamento de Recursos Humanos</p> <p>Comité Permanente de Igualdad</p>		



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



## PERSONAL PARTICIPANTE Nº 6

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	Dirección	Admón.	Calidad	Geotecnia	
Personal intermedio					Aguas
Personal cualificado					
Personal no cualificado					
Personal administrativo		Admón.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	3		
<b>ÁREA</b>	ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO		
<b>ACCIÓN</b>	Establecer un marco de flexibilidad en el tiempo de trabajo que favorezca la exigible conciliación de intereses		
<b>FECHA INICIO</b>	01/07/2011	<b>FECHA FIN</b>	31/03/2012
<b>OBJETIVOS</b>	Tener en cuenta las necesidades personales de cada trabajador/a de la plantilla, y adaptar estas necesidades a las necesidades productivas de la empresa		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p><b>Difundir entre la plantilla</b> el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan mediante acuerdo con la dirección, que se explican en la ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p> <p><b>Autorizar medidas de flexibilidad horaria</b> diferentes para los trabajadores/as que tengan a su cuidado personal algún menor de diez años o con alguna discapacidad física o psíquica</p>		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO</b>	Se evaluará anualmente su seguimiento		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Toda la plantilla de la empresa		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Dirección de la empresa Comité Permanente de Igualdad		



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



## PERSONAL PARTICIPANTE Nº 6

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	Dirección	Admón.	Calidad	Geotecnia	
Personal intermedio					Aguas
Personal cualificado					
Personal no cualificado					
Personal administrativo		Admón.			



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD  
DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	4		
<b>ÁREA</b>	FORMACION		
<b>ACCIÓN</b>	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el proceso de desarrollo de competencias		
<b>FECHA INICIO</b>	01/04/2011	<b>FECHA FIN</b>	31/12/2012
<b>OBJETIVOS</b>	Promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el proceso de desarrollo de competencias		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p><b>Formación a toda la plantilla</b> de la empresa de lo que el Plan de Igualdad creado les puede aportar</p> <p><b>Formación del personal directivo</b> de la empresa, para que dicha formación se trasmita a todos los trabajadores/as que estén a su cargo.</p> <p>Elaborar un plan de formación, comunicación y sensibilización para la <b>prevención de la discriminación y difundirlo</b> a todos los niveles</p> <p>Potenciar la formación y el <b>reciclaje profesional de personas reincorporadas</b> a la empresa</p> <p>Fomentar la asistencia a <b>cursos de formación en horario laboral</b></p> <p>Facilitar la <b>formación</b> a través de modalidades <b>a distancia y on-line</b></p>		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO</b>	Se evaluará anualmente su seguimiento , haciendo un estudio de la formación recibida por la plantilla, disgregada por género, edad, y si el curso está realizado dentro y fuera de horas		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	A todos los niveles de la plantilla		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Dirección de la empresa		



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



Departamento de Calidad

Comité Permanente de Igualdad

**PERSONAL PARTICIPANTE Nº 6**

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	Dirección	Admón.	Calidad	Geotecnia	
Personal intermedio					Aguas
Personal cualificado					
Personal no cualificado					
Personal administrativo		Admón.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	5		
<b>ÁREA</b>	RETRIBUCION		
<b>ACCIÓN</b>	Asegurar la equidad en temas retributivos		
<b>FECHA INICIO</b>	01/10/2011	<b>FECHA FIN</b>	31/12/2012
<b>OBJETIVOS</b>	No existencia de discriminación salarial en la empresa		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Asegurar la <b>equidad de retribuciones entre hombres y mujeres</b> , analizando periódicamente análisis estadísticos de la política retributiva de la empresa para observar la existencia o no de desigualdades.		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO</b>	Se evaluará anualmente su seguimiento		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Personas que participan en la selección de la plantilla		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Dirección de la empresa Departamento de Recursos Humanos Comité Permanente de Igualdad		



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



## PERSONAL PARTICIPANTE Nº 6

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	Dirección	Admón.	Calidad	Geotecnia	
Personal intermedio					Aguas
Personal cualificado					
Personal no cualificado					
Personal administrativo		Admón.			



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	6		
<b>ÁREA</b>	CONCILIACION LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR		
<b>ACCIÓN</b>	Desarrollo de instrumentos y es estrategias que mejoren la conciliación de la vida familiar y laboral		
<b>FECHA INICIO</b>	01/04/2011	<b>FECHA FIN</b>	31/12/2011
<b>OBJETIVOS</b>	Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de la empresa		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p><b>Difundir la ley de conciliación de la vida familiar y laboral</b> y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p> <p><b>Detección y análisis de necesidades de conciliación</b> de los trabajadores y fijar prioridades.</p> <p><b>Asesorar sobre permisos y excedencias</b> existentes en la normativa laboral en los casos que se solicite</p>		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO</b>	Se evaluará anualmente su seguimiento a través de cuestionarios de satisfacción a la plantilla		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Personas que participan en la selección de la plantilla		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	<p>Dirección de la empresa</p> <p>Departamento de Recursos Humanos</p> <p>Comité Permanente de Igualdad</p>		



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



## PERSONAL PARTICIPANTE Nº 6

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	Dirección	Admón.	Calidad	Geotecnia	
Personal intermedio					Aguas
Personal cualificado					
Personal no cualificado					
Personal administrativo		Admón.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	7		
<b>ÁREA</b>	COMUNICACION		
<b>ACCIÓN</b>	Formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades		
<b>FECHA INICIO</b>	01/04/2011	<b>FECHA FIN</b>	31/08/2011
<b>OBJETIVOS</b>	Definir el compromiso de Soningeo con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en documentos específicos		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaborar una <b>declaración institucional</b> a favor de la igualdad de oportunidades  <b>Revisar los canales de información</b> de la empresa, y si encontráramos lenguajes o actitudes sexistas, modificarlos: página web, publicidad impresa de la empresa, procedimientos internos		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO</b>	Su difusión se realizará a través de los canales disponibles en la empresa y se evaluará anualmente su seguimiento		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Todos los agentes sociales de la empresa: plantilla, proveedores, clientes, instituciones, ...		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	Dirección de la empresa  Comité Permanente de Igualdad		



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



### PERSONAL PARTICIPANTE Nº

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	Dirección	Admón.	Calidad	Geotecnia	
Personal intermedio					Aguas
Personal cualificado					
Personal no cualificado					
Personal administrativo		Admón.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	8		
<b>ÁREA</b>	PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL		
<b>ACCIÓN</b>	Desarrollo de un protocolo de actuación contra el acoso y la violencia de género		
<b>FECHA INICIO</b>	01/04/2011	<b>FECHA FIN</b>	30/06/2011
<b>OBJETIVOS</b>	Prevenir y sancionar el acoso y la violencia de género		
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Elaboración del <b>Protocolo de Actuación</b> que regule el acoso sexual, acoso moral y violencia de género</p> <p><b>Difusión</b> del Protocolo de Actuación y sensibilización de la plantilla sobre el mismo a través de canales de comunicación que aseguren que toda la plantilla conoce el protocolo y de charlas con todas las personas trabajadora s.</p>		
<b>MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO</b>	Se evaluará anualmente su seguimiento		
<b>PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO</b>	Toda la plantilla de la empresa		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	<p>Dirección de la empresa</p> <p>Comité Permanente de Igual dad</p>		



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO Y CONTRA LA DISCRIMINACIÓN



**PERSONAL PARTICIPANTE Nº**

	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO	DPTO
Personal directivo	Dirección	Admón.	Calidad	Geotecnia	
Personal intermedio					Aguas
Personal cualificado					
Personal no cualificado					
Personal administrativo		Admón.			

De todas las acciones propuestas, se consideran como prioritarias las siguientes:

- formación a toda la plantilla de la empresa de lo que el Plan de Igualdad creado les puede aportar
- Elaborar herramientas que favorezcan los procesos de selección en igualdad de oportunidades
- Revisar los canales de información de la empresa, y si encontráramos lenguajes o actitudes sexistas, modificarlos: página web, publicidad impresa de la empresa, procedimientos internos

## 8. CALENDARIO

ACCIONES PREVISTAS	Periodos							
	Año 1				Año 2			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1		X	X					
2		X	X	X	X	X	X	X
3			X	X	X			
4		X	X	X	X	X	X	X
5				X	X	X	X	X
6		X	X	X				
7		X	X					
8		X	X					

## 9. PRESUPUESTO

- a. Detallar el presupuesto que esté previsto para la realización del plan, indicando los conceptos y la cuantía aproximada.

CONCEPTO	TOTAL (euros)
REALIZACION DEL DIAGNÓSTICO	4.800
ELABORACION DEL PLAN	4.300
IMPLANTACION DE MEDIDAS	13.700
TOTAL	22.800

- b. ¿Se ha solicitado o se ha recibido algún tipo de subvención para la puesta en marcha?

SI

- c. Si la respuesta es afirmativa, especificar qué subvenciones se han pedido o recibido.

Subvención y organismo que lo concede	Pedida	Recibida
Orden IGD/1210/2010 ayuda a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad	X	X*

\* Recibido el 65% de la subvención concedida



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



## **10. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORAS**

Además de en la negociación colectiva, ¿cómo se ha previsto la participación de la representación legal de las y los trabajadores en el desarrollo del Plan?

A través de una comisión integrada tanto por personal directivo de la empresa como representantes legales de la plantilla.



MINISTERIO  
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL  
E IGUALDAD

SECRETARÍA  
DE ESTADO  
DE IGUALDAD

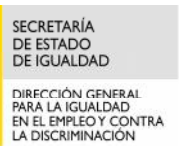
DIRECCIÓN GENERAL  
PARA LA IGUALDAD  
EN EL EMPLEO Y CONTRA  
LA DISCRIMINACIÓN



## **11. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD**

Nombre, cargo y departamento de las personas que componen el Comité Permanente de Igualdad, incluyendo a la representación legal de los y las trabajadoras.

- Enrique Conde Tolosa: Director General.
- Fernando López Gómez: Director del departamento de Geotecnia y representante sindical
- Alberto Calera Arana: Responsable de microbiología del departamento de Aguas y representante sindical.
- Raquel Conde Tolosa: Directora del departamento de Administración y Experta.
- M<sup>a</sup> Eugenia Puente Ruiz: Directora del departamento de Calidad y Medioambiente.
- M<sup>a</sup> Jesús Ortiz Conde: Técnico del departamento de Administración.



## 12. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

La empresa designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

<b>Nombre:</b>	Raquel Conde Tolosa
<b>Cargo:</b>	Responsable Financiera
<b>Departamento:</b>	Administración

La empresa designa a dicha persona al haber realizado un curso de “Implantación de un Plan de igualdad en la Empresa” impartido en la Cámara de Comercio de Cantabria con una duración de 60 horas lectivas pero al tener subcontratada la gestión de Recursos Humanos de la empresa a Ruth Hermosa Revilla, se pretende trasladar dicha designación a esta persona, con los conocimientos correspondientes en esta materia al tener la titulación de Administración y Dirección de Empresas.

Dicha persona ha asistido a todas las reuniones del Comité de Igualdad en calidad de oyente y con la aprobación de los componentes de dicho Comité, por lo que está plenamente capacitada para la organización, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la empresa.

### Lugar y fecha

Santander, a 23 de marzo de 2011.