



PLAN DE IGUALDAD DE SOFITEC

2020-2024

Elaborado y Aprobado por la Comisión
Permanente de Igualdad.

1. ANTECEDENTES

Desde hace varios años SOFITEC viene apostando por el establecimiento de principios y valores éticos que se traducen en la creación de una serie de procedimientos internos y medidas positivas tendentes a generar un clima laboral que potencie el respeto entre las personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, como fruto del compromiso de la Empresa con la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

En este contexto, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha elaborado el presente **PLAN DE IGUALDAD DE SOFITEC** con el que se pretende lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, en primer lugar, el día 01/10/2020 se constituyó una **Comisión de Igualdad** compuesta por cinco mujeres y hombres con responsabilidad en la empresa y con representatividad en la totalidad de la plantilla.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el art. 46 de dicha Ley Orgánica, el Departamento de RRHH de SOFITEC llevó a cabo un **diagnóstico** de situación, que se puso en conocimiento de la Comisión de Igualdad, con objeto de dar a conocer la **realidad de la plantilla**, detectar las posibles necesidades y **definir los objetivos de mejora**.

Fruto de ello, el presente Plan de igualdad contempla y desarrolla una serie de **medidas y acciones**, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de **un conjunto de objetivos principales**.

2. OBJETIVOS

El conjunto de medidas y actuaciones desarrolladas como consecuencia de la realización del presente Plan de Igualdad tendrá como referencia los siguientes objetivos comunes:

- **Promover la defensa y aplicación efectiva** del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- **Mejorar la distribución equilibrada de géneros** en el ámbito de aplicación del plan.
- **Promover y mejorar las posibilidades de acceso** de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Fomentar la realización de **acciones formativas** que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- **Velar por la seguridad y salud** de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta en los planes de prevención las situaciones de maternidad, paternidad y lactancia.
- Establecer **principios de exclusión** de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de SOFITEC.
- **Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad**, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.

3. ÁREAS DE ACTUACIÓN

Para la consecución de los objetivos incluidos en este Plan de Igualdad, se concretan las siguientes áreas de actuación:

- 3.1 ACCESO AL EMPLEO.
- 3.2 FORMACIÓN.
- 3.3 PROMOCIÓN.
- 3.4 RETRIBUCIÓN.
- 3.5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.
- 3.6 COMUNICACIÓN.

3.1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

Medida 1: En los anuncios u ofertas de empleo que publique el Departamento de RRHH de SOFITEC, se velará por la utilización siempre de un lenguaje no sexista.

Medida 2: Cuando sea preciso el contratar con Empresas de trabajo Temporal, Empresas de Selección de personal o Empresas de Comunicación con objeto de promover el reclutamiento e incorporación de nuevo talento para la empresa, se exigirá que la imagen de la empresa sea objetiva y con una clara perspectiva de género.

Medida 3: En igualdad de condiciones, se dará prioridad a la contratación del sexo subrepresentado en la categoría profesional que se requiera.

Plazo de ejecución de dichas medidas: A lo largo del año 2021.

Evaluación: Como instrumento de evaluación y medición del grado de alcance del objetivo:

- Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.
- Con el mismo carácter anual, se revisará que los anuncios y ofertas de empleo llevadas a cabo tanto por SOFITEC como por terceras empresas, cumplan con los requisitos antes dichos.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, la medición en función de los factores de ponderación que establezca la Comisión de seguimiento.

3.2.- ÁREA DE FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr que el personal adquiera perspectiva de género, con acciones formativas y/o informativas.

El principal objetivo es incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.

Medida 1: Llevar a cabo una formación en políticas de igualdad que se impartirá de forma piramidal, de manera que se consiga que todas las personas que desempeñan algún cargo de responsabilidad en la empresa, tengan una formación adecuada en perspectivas de género.

Medida 2: Diseñar, desarrollar e impartir cursos en materia de igualdad para el conjunto de la empresa.

Medida 3: Los citados cursos se impartirán en horario laboral y de forma presencial cuando fuese posible, sin coste alguno para quien lo recibe.

Plazo Ejecución: A lo largo de 2021 para la formación a las personas con responsabilidad y entre 2022 y 2023 para la totalidad de la organización.

Indicador de cumplimiento de objetivos:

- Verificación de la ejecución de las medidas mediante el análisis de los resultados.
- Análisis de los indicadores elaborados a raíz del desarrollo y resultados de la impartición de estos cursos.

3.3. ÁREA DE PROMOCIÓN

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS:

La finalidad es asegurar la formación continua de hombres y mujeres en la empresa, para favorecer la igualdad efectiva en la posibilidad de promoción profesional.

Medida 1: Realizar acciones de sensibilización en Igualdad de Oportunidades, incorporando en todos los cursos un módulo dedicado a la igualdad.

Medida 2: Realizar cursos de igualdad de oportunidades dirigidos, en primer lugar, al equipo directivo y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.

Medida 3: Se programarán acciones formativas específicas para trabajadoras y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a categorías donde estén subrepresentadas.

Plazo de ejecución: A lo largo de 2021

Evaluación: Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se hará un informe sobre la cantidad de mujeres y hombres de toda la empresa, que han accedido a los cursos de formación o que han promocionado como consecuencia de los planes puestos en marcha.

Indicador del cumplimiento del objetivo: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto a las medidas cuantitativas, número de hombres y mujeres de la empresa por categorías, que acceden a los cursos formativos, así como número de cursos, jornadas y horas destinadas a la formación.

3.4. AREA DE RETRIBUCIÓN

En principio no existe aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial formal prevista tanto en el convenio del sector aplicable (Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Sevilla) como en el resto de normas convencionales.

OBJETIVO 1: Garantizar la inexistencia de trato discriminatorio por razón de género, respecto a las retribuciones previstas en el convenio colectivo, así como en el resto de acuerdos colectivos pactados en la empresa.

Para ello se realizarán las siguientes medidas:

Medida 1: Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos, género y antigüedad, con el objeto de tutelar que las posibles diferencias tienden a reducirse, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Medida 2: Revisión de la brecha salarial por colectivos según los tramos de antigüedad, que permitan ver la evolución interna de las diferencias.

Plazo de ejecución: Primer semestre de 2021 para el establecimiento de los indicadores. Una vez establecidos estos, se evaluará dicha evolución con carácter anual.

Evaluación: como instrumento de evaluación y medición del grado de alcance del objetivo, anualmente se elaborará un informe sobre posibles situaciones de discriminación detectadas en los convenios colectivos u otras fuentes con afectación en la empresa.

3.6.- ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Dentro de esta área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Medida 1: La formación se impartirá de modo presencial y dentro de la jornada laboral, siempre que fuese posible. Cuando no sea posible, se adoptarán fórmulas como son las de la enseñanza a distancia, formación on-line, enseñanza semipresencial, etcétera.

Medida 2: Campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

El plazo de ejecución de estas 2 medidas será a lo largo de 2021.

Medida 3: Informar a la plantilla sobre los permisos, licencias y excedencias que existen y que pueden disfrutar.

Medida 4: Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Medida 5: Diseño de una herramienta para seguimiento y evolución de dichos permisos y licencias.

Medida 6: El permiso retribuido por hospitalización de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que legalmente corresponda, podrá disfrutarse de forma no consecutiva, pudiéndose disfrutar en días alternos completos, siempre y cuando el día en que se disfrute el permiso aún persista la hospitalización del familiar, debiéndose acreditar dicho extremo.

El mismo derecho se extenderá a las parejas de hecho, siempre que se acredite la inscripción en el correspondiente Registro oficial de Parejas de Hecho.

Medida 7: El permiso retribuido para asuntos propios que recoge el convenio colectivo podrá disfrutarse en fracciones, con objeto de facilitar el acompañamiento a consulta médica de familiares, sin necesidad de cumplir con el preaviso de 72 horas de antelación establecido en el convenio.

Medida 8: En los supuestos de reducción de jornada cuando por razones de guarda legal se esté al cuidado directo de un menor de doce años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no pueda valerse por sí misma y no desempeñe una actividad retribuida, se facilitará que la concreción horaria se distribuya

en jornada continua, dentro de los turnos de trabajo y horarios de la jornada ordinaria del trabajador o trabajadora.

Medida 9: Cuando esa sea la opción de la trabajadora o trabajador, la empresa se compromete y obliga a facilitar el disfrute acumulado del permiso retribuido por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, de manera acumulada en jornadas completas, respetando en todo caso lo establecido en la materia por la legislación vigente y la negociación colectiva.

Medida 10: En el caso de adopción internacional, previo aviso y posterior justificación, las personas adoptantes podrán disfrutar de un permiso no retribuido consistente en el tiempo necesario para la realización del viaje al país extranjero de que se trate para perfeccionar la adopción.

Plazo de ejecución: Inmediato, a partir de la firma del presente Plan de Igualdad y durante toda su vigencia.

Evaluación: Conocer la estadística de cumplimiento de las medidas disgregada entre hombres y mujeres.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución.

3.7. ÁREA DE COMUNICACIÓN.

Dentro de este apartado se incluyen todas las medidas que no se pueden englobar dentro de las áreas anteriores y tienen la importancia suficiente para hacer mención de ellas.

Objetivo: Potenciar el respeto entre empleados y empleadas y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Medida 1: Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tabloneros de anuncios, intranet, APP, etc. para difundir el Plan de Igualdad.

Medida 2: Se tendrán en cuenta en especial las nuevas tecnologías para la sensibilización y formación del personal.

Medida 3: Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

Medida 4: Informar a los clientes, públicos o privados para los que se presta el servicio la compañía, su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Medida 5: Identificar todos los documentos internos relacionados con el Plan de Igualdad con algún símbolo que haga fácilmente reconocible para todas las personas las acciones y documentos relacionados con el mismo.

Medida 6: Informar a las mujeres víctimas de violencia de género declarada de los derechos sociolaborales de los que pueden disfrutar.

Plazo de ejecución: Antes de que finalice el 2021.

Medida 7: Se utilizará un lenguaje no sexista en todos los documentos oficiales de la empresa, tabloneros, publicidad, dípticos y cualquier comunicado de empresa, utilizando ambos géneros (femenino y masculino) o aquellos términos que sean genéricos.

Plazo de ejecución: Primer semestre de 2021

4. ACCIONES ESPECIALES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El presente Plan será de aplicación a todos los centros de trabajo donde SOFITEC realice su actividad.

4.1. ÁMBITO TEMPORAL.

La cultura de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en SOFITEC tiene **vocación de futuro y es de duración indefinida**.

El presente plan entrará en vigor a partir del día de su firma y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámico y con carácter temporal hasta el 30 de septiembre de 2024 o hasta que sea sustituido por otro Plan de igualdad si ello sucede antes de dicha fecha.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a las personas que integran la Comisión Permanente de Igualdad para proceder a su negociación.

Una vez transcurrido el primer año de vigencia y aplicación del presente Plan, concretamente con fecha 31 de diciembre de 2021 y posteriormente con carácter anual, la empresa realizará un **informe o evaluación** de la situación a 31 de diciembre, para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

4.2. ÁMBITO PERSONAL.

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ello, a **todo el personal perteneciente a la empresa SOFITEC** en el presente o que pueda llegar a pertenecer en un futuro.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del mismo, así como a las exigencias de los Convenios Colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considerara necesario.

4.3. PLANIFICACIÓN TEMPORAL DE LAS ACCIONES POSITIVAS. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Las medidas incluidas en los apartados anteriores del presente Plan de igualdad tendrán un plazo de vigencia igual al plazo de vigencia del plan, salvo en los casos en que se haya establecido expresamente otro distinto.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una **revisión semestral de los indicadores establecidos** para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un **informe de conclusiones**, por parte de la persona responsable de Igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un **informe general de conclusiones** en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como las repercusiones de las mismas en la organización.

4.4. EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

La dirección de la empresa nombrará una **persona como responsable de igualdad** en la misma, que dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

- Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.
- Informar a la Dirección de la empresa sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.
- Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe periódico anual, así como el informe final de conclusiones del Plan.
- Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

4.5. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de igualdad, los integrantes de la Comisión Permanente de Igualdad asumirán además las **atribuciones propias de una Comisión de seguimiento.**

El seguimiento y evaluación se realizará de forma periódica, de acuerdo con lo establecido en el calendario de actuaciones recogido en el plan de igualdad, estableciéndose para ello la necesidad de realizar a una evaluación semestral del presente plan. Dichas reuniones de evaluación tendrán lugar en los meses de julio y enero de cada año, con objeto de realizar seguimiento de las actuaciones llevadas a cabo en el semestre inmediatamente anterior.

Del mismo modo, la Comisión de seguimiento podrá reunirse de manera extraordinaria en cualquier otro momento del año, a petición de la mayoría de sus integrantes. Las razones por las que podría solicitarse dicha reunión extraordinaria, serán:

- No funcione el protocolo de acoso.
- Despido por discriminación por razón de sexo.
- Despido por discriminación por embarazo o maternidad.
- Cualquier otra violación de los principios básicos recogidos en el presente Plan.

Son funciones de dicha comisión, las siguientes:

- Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas dentro de las áreas contenidas dentro de este Plan.
- Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones al Plan.
- Tener la potestad para elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

4.6. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad de Sofitec estará vigente desde la fecha de su firma **hasta el 30 de septiembre de 2024.**



PLAN DE IGUALDAD DE SOFITEC 2020-2024