



Informe de

Progreso

2014

Memoria de

Actividades

USOA, 2015.

Taller USOA Lantegia, S.A.U.
Calle Zumalakarregi, 10.
T: 94 490 02 11 | www.usoa.es
Barakaldo | Bizkaia | País Vasco | España

Ficha técnica:

Informe de Progreso y Memoria de Actividades USOA 2014

Texto: Equipo Técnico de USOA.

Diseño y Maquetación: Marta Aquino (Técnica de Igualdad, Comunicación y Formación USOA).

Fotografías y vectores: Banco de Imágenes USOA

Supervisado por: Amaia Elorza Santocildes (Resp. RR.HH.)

Aprobado por: Mónica Gorrochategui Erauzquin (Directora-Gerente USOA).

Este documento tiene como objetivo describir las acciones y el impacto de los principios del Pacto Mundial en USOA en el año 2014. La información recogida en el mismo contempla las directrices generales del Pacto Mundial y las Legislaciones vigentes en materia de Derechos Fundamentales y Laborales (de las Personas con y sin discapacidad).

Referido contenido con lenguaje igualitario tiene fines de renovación de los Diez Principios del Pacto Mundial como Empresa Firmante.

Por políticas de gestión eficiente y bajo impacto medioambiental estará disponible en formato digital y alojado en las distintas cuentas de redes sociales en las que USOA tiene cuenta, blogs corporativos y website del Pacto Mundial para su consulta.

Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación de USOA.



Índice

1. Introducción	04
2. Declaración firmada por la Directora-Gerente de USOA a favor de los Principios del Pacto Mundial	05
3. Memoria 2014	07
3.1 Información General	08
3.2 USOA: Un Centro de Trabajo Mixto y Protegido	09
3.3 Distribución de la Plantilla USOA con perspectiva de género	12
3.4 Certificados, Compromisos y Méritos	17
3.5 Descripción de Actividades por ámbitos	18
3.5.1 Formación	19
3.5.2 Igualdad entre Mujeres y Hombres	24
3.5.3 Prevención de Riesgos Laborales	29
4. Impacto de los Principios del Pacto Mundial en USOA – Resultados por Áreas	31
4.1 Derechos humanos	32
4.2 Normas laborales	35
4.3 Medio Ambiente	39
4.4 Lucha contra la Corrupción	43

1. Introducción

Se presenta a continuación nuestro primer Informe de Progreso - la Memoria de Actividades USOA 2014. Referido documento se realiza en el marco de los Diez Principios del Pacto Mundial y de las Políticas Internas de Gobernanza de USOA.

Este documento tiene como objetivo describir las acciones y el impacto de los principios del Pacto Mundial en USOA en el período de 01 de enero a 31 de diciembre de 2014. La información recogida en el mismo contempla las directrices generales del Pacto Mundial y las Legislaciones vigentes en materia de Derechos Fundamentales y Laborales (de las Personas con y sin discapacidad). De igual modo, las medidas prácticas de justificación, de implementación y medición de resultados de estos principios están detalladas en cada una de las cuatro áreas temáticas (Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente, Lucha contra la Corrupción).

Un Informe de Progreso que ha definido diferentes objetivos, por áreas de intervención, teniendo en cuenta recursos materiales, económicos y temporales y asignándose responsabilidades de su ejecución. Referidas acciones e/o intervenciones son realistas y abordables por USOA, porque ha de tener una consideración específica por ser Centro Especial de Empleo y Centro Ocupacional – con objetivos no siempre asimilables a los de una empresa del mercado laboral ordinario.

Los datos abordados en este Informe están desagregados por sexo y tipología de discapacidad, conforme a nuestro Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres (Emakunde y WEP – UN WOMEN).

Referido contenido con lenguaje igualitario tiene fines de renovación de los Diez Principios del Pacto Mundial como Empresa Firmante. Por políticas de gestión eficiente y bajo impacto medioambiental estará disponible en formato digital y alojado en las distintas cuentas de redes sociales en las que USOA tiene cuenta, blogs corporativos y website del Pacto Mundial para su consulta.

Declaración de Apoyo Continuo





Zumalakarregi, 10
48903 | Burtzeña | Barakaldo | Bizkaia
Tfno.: 944 90 02 11 | Fax 944 82 04 01
[Http://www.usoa.es](http://www.usoa.es)
e-mail: usoa@usoa.es

En Barakaldo a, 01 de Octubre de 2015.

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que **Taller USOA Lantegia, S.A.U.** apoya los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y desarrollar esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como en involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

En esta Comunicación de Progreso Anual de **Taller USOA Lantegia, S.A.U.**, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Añadimos a nuestro primer Informe de Progreso, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial la siguiente documentación:

- Una declaración firmada por la Directora-Gerente expresando su apoyo continuo al Pacto Global y la renovación de nuestro compromiso continuo con la iniciativa y sus principios.
- Una descripción por ámbitos de las medidas prácticas aplicadas en el año 2014 y su impacto al implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).
- Una medición de los resultados con los objetivos /indicadores de rendimiento se cumplieron, u otras medidas cualitativas o cuantitativas de los resultados desagregados por sexo y tipología de discapacidad, conforme al nuestro Compromiso con la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Atentamente,

Mónica Gorrochategui Erauzquin
Directora-Gerente de Taller USOA Lantegia, S.A.U.



3. Memoria 2014



3.1 Información General

Razón social:

Taller USOA Lantegia, S.A.U.

Tipo de empresa:

Empresa Pública y Gran Empresa

Naturaleza Jurídica:

Sociedad Anónima Unipersonal

Dirección:

Calle Zumalakarregi, 10

Localidad:

Barakaldo

Provincia:

Bizkaia

Comunidad Autónoma:

País Vasco

Web:

www.usoa.es

Nombre del Máximo Cargo Ejecutivo:

Mónica Gorrochategui Erauzquin

Directora-Gerente

Número de Personas Empleadas

Directas: 335 personas (121 mujeres y 214 hombres).

Número de Personas en Plantilla con y

sin discapacidad: 402 personas (138 mujeres y 264 hombres).

Sectores:

Servicios e Industrial

**Ventas /Ingresos totales:**

5.259.969,11€

Ayudas financieras recibidas:

2.678.062,77€

Gastos totales:

8.024.324,78€

Países en los que está presente el negocio y/o tiene producción:

España

Actividad, Productos y Servicios:

Fabricación y distribución de Vestuario Laboral, Mantenimiento de Parques y Jardines, Servicio de Limpieza y Jardines Privados, Procesos Subcontratados – productos industrializados, Servicios de Atención Directa (Tienda de Vestuario Laboral, Digitalización Confidencial de Documentos, Reparto de Publicidad y Periódicos, etc.) y Centro Ocupacional (Servicio de Atención a las Personas con discapacidad, especialmente múltiples discapacidades y de Desarrollo Social).

Período cubierto del Informe de Progreso:

01/01 a 31/12/2014.

Alcance del Informe de Progreso:

España

Medios de difusión del Informe de Progreso

Calameo, Google +, LinkedIn, Web y Blogs corporativos de USOA.



3.2 USOA: Un Centro de Trabajo Mixto y Protegido

USOA es un Centro de Trabajo protegido, cuya misión es proporcionar oportunidades laborales estables y normalizadas a personas con discapacidad, que permitan a la vez su desarrollo social y personal.

Se funda por el **Ayuntamiento de Barakaldo** y tiene más de 30 años de historia atendiendo a personas con distintas tipología de discapacidad: física, sensorial, trastorno mental y desarrollo social (intelectual, daño cerebral, autismo, etc.).

USOA es una Empresa sin ánimo de lucro que funciona en base a parámetros de gestión empresarial de cara a ofrecer a las empresas productos y servicios de calidad con los

precios más competitivos. Reconocida también por su gestión en materia de Igualdad (ONU Mujeres y Emakunde) y en materia de Responsabilidad Social Corporativa (Global Compact – Pacto Mundial ONU y Red Española del Pacto Mundial).

Cuenta con un **equipo humano formado por más de 400 personas**. Se trabaja en colaboración con diferentes organismos e instituciones públicas y privadas, para conseguir la mejor orientación e integración sociolaboral para cada persona que acude a USOA.

USOA ofrece servicios a empresas en materia de: confección y fabricación de ropa laboral, subcontratación de procesos productivos, mantenimiento de jardines, servicios integrales de limpieza y gestión documental. Gracias a la contratación de estos servicios las empresas y entidades colaboran en la capacitación y la generación de empleo para las personas con discapacidad.

Uno de los **objetivos de USOA es favorecer la participación sociolaboral de las personas con discapacidad**. Sea como persona usuaria del Centro Ocupacional, sea como trabajadora del Centro Especial de Empleo, las personas tienen la oportunidad de desarrollar sus competencias laborales en múltiples actividades, proyectos y trabajos. ¿Lo social? Es un ámbito que puede tener distintas interpretaciones. El equipo técnico de USOA entiende lo social como un conjunto de acciones que permite la participación plena de las personas con discapacidad.



USOA en la Red¹

Blog USOA en Europa: www.usoa.wordpress.com



Primer espacio interactivo y *off line* de USOA. Creado en 2008 para difundir proyectos de USOA-CIR-FSE. Actualmente, se utiliza para difundir los Proyectos USOA-Europa 2020.



Mensajes cortos.
Difusión General.



Fotografías



Videos.



Mensajes cortos.
Red profesional.



Kiosco USOABai

USOA pone a tu disposición un equipo informático con acceso a internet para que utilices de forma responsable.

Ahí podrás enterarte de las actividades y formaciones que hacemos, descargar fotos, etc.

¹ Información recopilada en el Manual de Acogida para las Personas Trabajadoras de USOA, página 50, segunda edición – 2015. Material corporativo diseñado, por el Área de Igualdad, Comunicación y Formación USOA, con técnicas combinadas de Comunicación Aumentativa, Alternativa y Lectura Fácil.

No trabajando/Ez lanean



Trabajando/ Lanean



3.3 Distribución de la Plantilla USOA con perspectiva de género

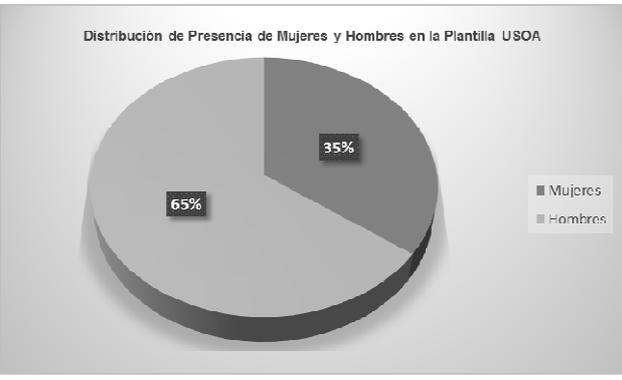
Se presenta a continuación una Comparativa de datos de los años 2011 y 2014 de la Plantilla USOA y gráficos²:

Descripción de la Plantilla de USOA

Número

- Aumento de la plantilla (+53 personas) sin cambiar la proporción % de mujeres y de hombres. 65% hombres, 35% mujeres. El aumento de la plantilla se debe a la existencia de programas subvencionados por el FSE.
- Aumento de la plantilla en el CEE (+33 personas) y en el CO (+20 personas). CEE sin cambio en % de mujeres y de hombres.
- CO aumenta el % de hombres (del 57% al 62%).

Figura 1. Distribución de Presencia de Mujeres y Hombres en USOA



Categoría	Porcentaje
Hombres	65%
Mujeres	35%

² Información recopilada en el Diagnóstico sobre la Situación Sociolaboral de las Mujeres y Hombres e Informe de implantación del I Plan de Igualdad 2011-2013, USOA en colaboración con NCuentra Consultoría (diciembre 2013 a marzo de 2014).

Tipología de Discapacidad

- Sin cambios en la distribución por tipología de discapacidad. 49% discapacidad intelectual, 23% física, 14% trastorno mental, 4% discapacidad sensorial. 10% sin discapacidad.

- En la actualidad, sin personas en riesgo o situación de exclusión (-20 personas, 9 mujeres y 11 hombres) por la finalización del programa del FSE de Emaús-Ehlabe (en el ratio de contratación asignado a USOA, la empresa quiso dar prioridad a las mujeres, siendo la discapacidad más presente la intelectual).

Gráfico 1. Distribución por tipología de Discapacidad y sexo

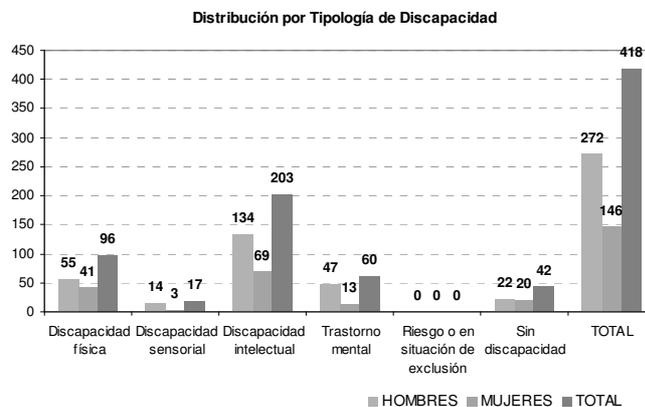


Figura 2. Distribución por edad Plantilla USOA

Edad

- Envejecimiento de la plantilla.
 - Mayores de 51 años: 124 personas (en 2010, 73 personas). Similares % por sexo.

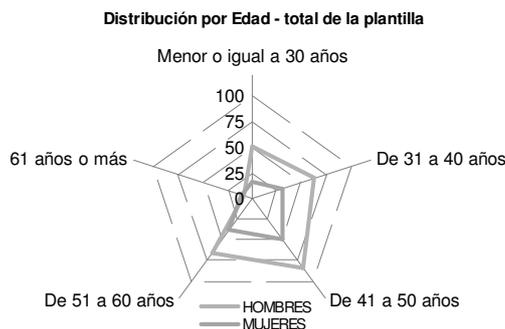
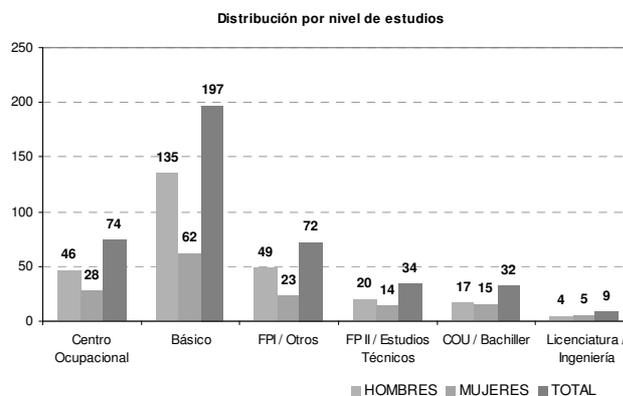


Gráfico 2. Distribución por nivel de estudio

Estudios

- Personas del CEE (344): 57% básicos, 21% FPI y similares, 20% FPII y similares, 9% BUP y COU, 3% Licenciaturas e Ingenierías.

- Descenso de personas de nivel básico (-67) y aumento de FP y bachilleratos (colaboración de USOA con la EPA).



Necesidades de Conciliación

- 4 mujeres y 2 hombres tienen menores de 8 años a su cargo (información disponible de utilidad fiscal).
- Desde el año 2011, no se ha dado la solicitud o tramitación de ninguna medida de conciliación como maternidad o paternidad.
- 3 mujeres y 7 hombres han solicitado medidas de conciliación para la atención y cuidado de personas mayores-dependientes.
- 2 mujeres con reducción de jornada en determinadas épocas del año, por cuidado de menores.

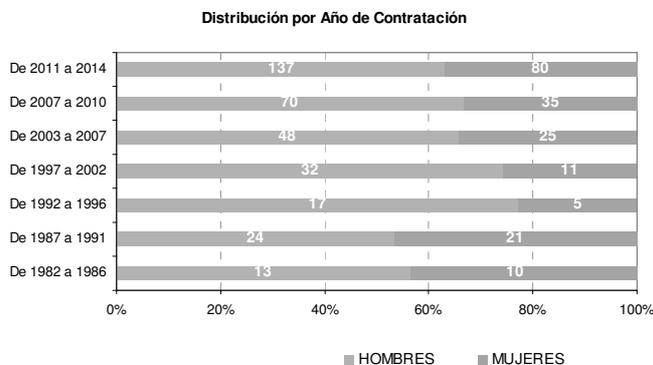
Con respecto a los indicadores cuantitativos que permiten conocer mejor la Gestión de las Personas realizadas por USOA:

La Gestión de las Personas en Números

Contratación

- Período 2011-2014: el período de mayor nivel de contratación (217 personas, 57% mujeres y 63% hombres) desde 1982. Programas del FSE para el impulso al empleo. Crecimiento evidente desde 2006.
- Bajas en la contratación: desde 2010 (225 bajas), 36% mujeres y 63% hombres (principalmente, por la finalización de programas de empleo).

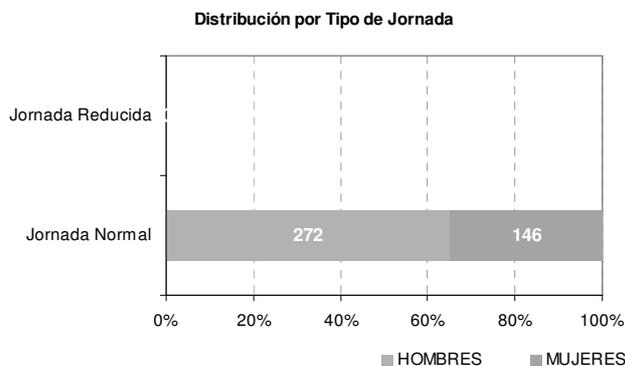
Gráfico 3. Distribución por Año de Contratación



Jornada Laboral

- Jornada completa para el total de las personas. Horario de 8h a 16h, aprox., según áreas.
- Flexibilidad de entrada y salida por motivos de conciliación.

Gráfico 4. Distribución por tipo de Jornada



Tipo de Contrato (CEE)

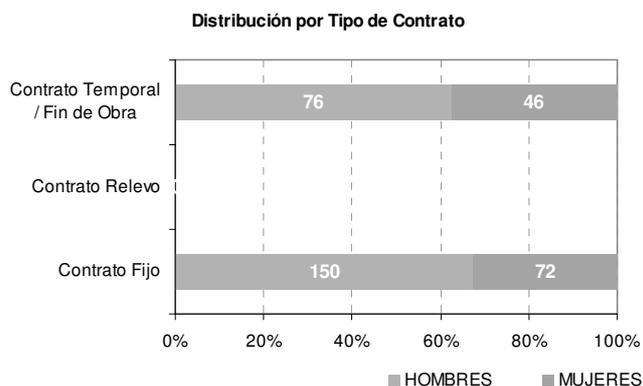
- Un 65% de las personas en CEE, con contrato indefinido (35% contrato temporal).

- Contrato indefinido: 61% mujeres y 66% hombres.

- Desde 2010, se mantiene el % de hombres que tienen contrato indefinido, y desciende el % de mujeres que disfrutan este tipo de contrato (antes era el 72% de las mujeres del CEE, en la actualidad el 61%). Las 6 mujeres que hacen variar el % han dejado de pertenecer a USOA (jubilación, incapacidad absoluta, fallecimiento). Ningún despido.

- Todas las nuevas contrataciones que realiza USOA son de carácter temporal.

Gráfico 5. Distribución por tipo de Contrato



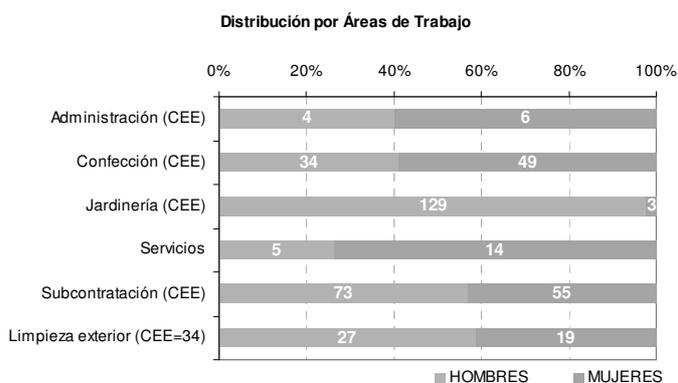
Áreas de Trabajo

- Sin cambios en la distribución de mujeres y hombres por áreas.

- Masculinizada Jardinería (98% hombres). Feminizada Servicios (74% mujeres).

- Desaparición de algunas áreas menores de trabajo por motivos de la producción (menor demanda). Recolocación de las personas afectadas en otras áreas.

Gráfico 6. Distribución por Área de Trabajo



Estructura Jerárquica

- Gerencia 1 mujer.

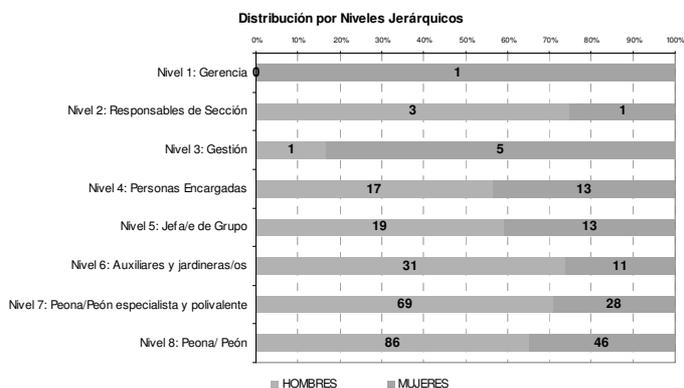
- Gestión 83% mujeres y 17% hombres.

- Responsables de Sección 25% mujeres y 75% hombres.

- Personas encargadas (30), 43% mujeres y 57% hombres (ha aumentado +1 el número de mujeres encargadas, acción positiva).

- Jefaturas de grupo (32), 41% mujeres y 59% hombres (+1 mujer y +2 hombres).

Gráfico 7. Distribución por Niveles Jerárquicos



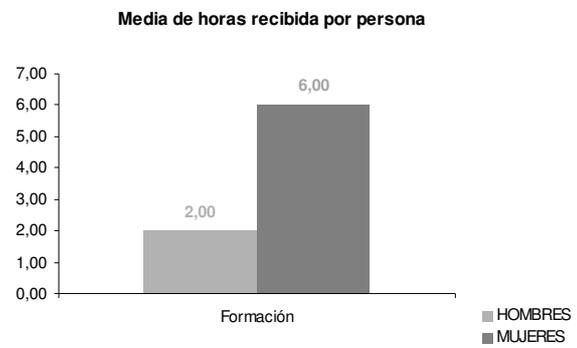
Formación Continua

- Han tomado parte en formación continua 185 personas de la plantilla (43% mujeres y 57% hombres).

- 2h/hombre y 6h/mujer de media.

- Desde 2011, 16 personas han recibido formación en Igualdad de Mujeres y Hombres y en materia de acoso y protocolos de actuación.

Gráfico 8. Distribución por Media de horas recibidas por persona





3.4 Certificados, Compromisos y Méritos

- Desde 2002, la Sección de Confección está reconocida por la calidad en sus productos, Applus.
- Sección Mantenimiento de Jardines es reconocida con la Escoba de Oro (2008) y Escoba de Platino (2010 y 2012), Atergrus.
- USOA es reconocida por su labor con el Deporte Adaptado con su Equipo Mixto de Balonmano, 2009, IMD-Barakaldo.
- Desde 2011, USOA está reconocida como Entidad Colaboradora para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Emakunde.
- Desde 2012, USOA está reconocida internacionalmente como Empresa Promotora de la Igualdad, ONU Mujeres.
- Desde 2013, USOA es Empresa Firmante por una Gestión Ética, Compromiso mundial y estatal, Pacto Mundial de las Naciones Unidas.



3.5 Descripción de Actividades por ámbitos

3.5.1 Formación³

Los datos aquí expuestos tienen como objetivo operativo presentar la información detallada de la plantilla de USOA beneficiaria de las 26 acciones formativas planteadas en el Plan de Formación USOA 2014. Antes de empezar referida exposición de datos, en la Tabla 1 se presenta la plantilla USOA desagregada por sexo y discapacidad:

Tabla 1. Distribución de la Plantilla USOA en el año 2014

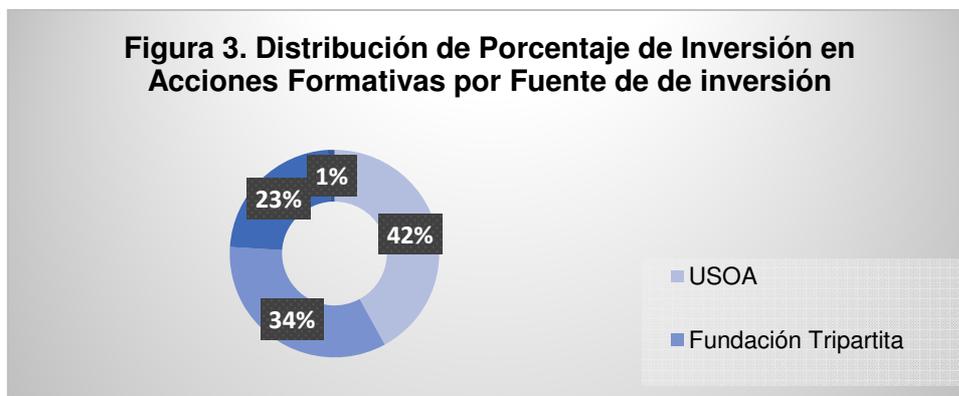
	Mujeres	Hombres	Total
Plantilla con discapacidad	118	241	359
Plantilla sin discapacidad	20	23	43
Total	138	264	402

Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA diciembre 2014.

El Plan de Formación USOA 2014 reunió 29 acciones, donde sólo dos acciones fueron pospuestas por incompatibilidad de horario de las personas formadoras con el volumen-demanda de trabajo en el contexto de USOA. Sólo una acción *no se ha realizado*, porque es una acción de colaboración entre entidades. Es decir, si la entidad decide no impartir la acción, USOA no tiene competencia ni margen de tiempo para generar referida capacitación a su plantilla.

Con relación a la inversión económica, el Plan de Formación USOA 2014 cuenta con tres agentes financiadores-inversores. Las 26 acciones formativas realizadas en el año 2014, un 42% fueron asumidas por USOA, 34% por la Fundación Tripartita, 23% por Hobetuz y un 1% compartida (Fundación Tripartita y Hobetuz).

³ Información recopilada por el Área de Igualdad, Comunicación y Formación y presentada el 14 de septiembre de 2015 a la Auditoría de APPLUS para la validación de la actividad de Confección de Vestuario Laboral USOA.



Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

Las personas beneficiarias de las acciones formativas fueron un total de 234 personas (85 mujeres y 149 hombres). En la Tabla de abajo se detalla por sexo y discapacidad:

Tabla 2. Distribución de la Plantilla beneficiaria de las Acciones Formativas en el año 2014

	Mujeres	Hombres	Total
Plantilla con discapacidad	66	129	195
Plantilla sin discapacidad	19	20	39
Total	85	149	234

Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

En la figura 4, se detalla las personas beneficiarias con discapacidad proporcional al número de personas con discapacidad en el año 2014. El 54% de mujeres trabajadoras con discapacidad corresponde al alcance de las acciones formativas con el número total de mujeres con discapacidad de USOA en el año de 2014. Igualmente, ocurre con el 56% de hombres con discapacidad beneficiarios.



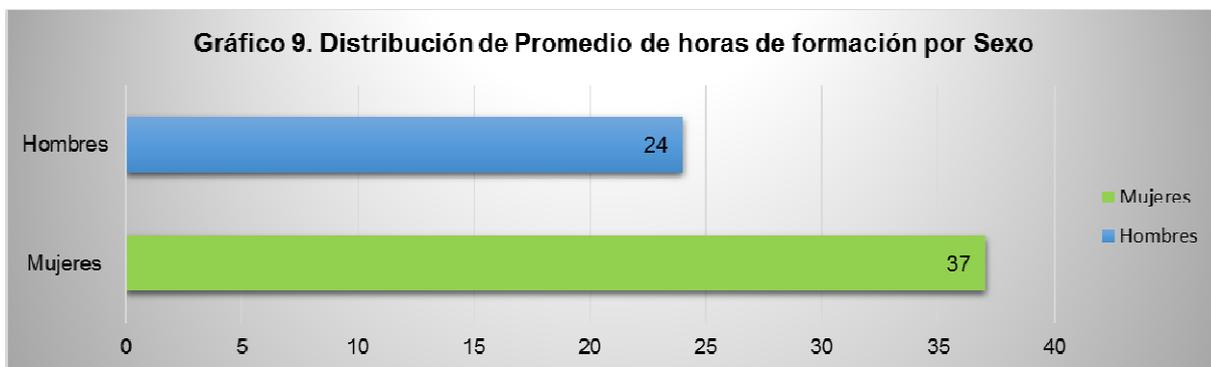
Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

En la figura 5, se detalla las personas beneficiarias sin discapacidad proporcional al número de personas sin discapacidad de USOA en el año 2014. Cabe destacar que, se ha alcanzado casi un 100% de las acciones formativas en las mujeres trabajadoras de USOA.



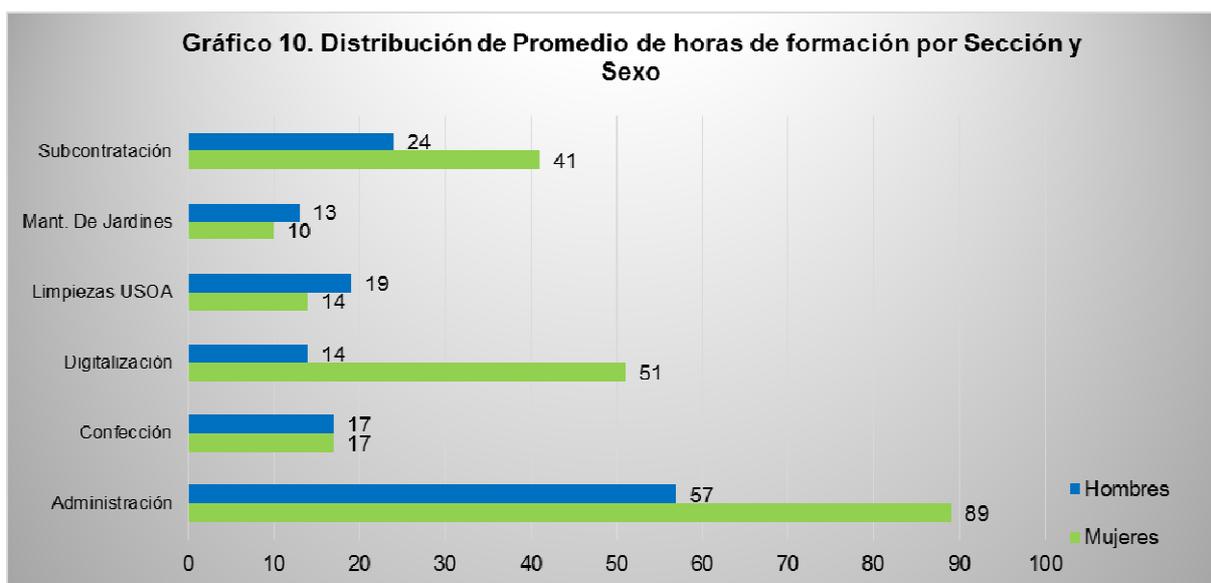
Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

En el gráfico 9, se presenta el promedio de horas de formación de la plantilla USOA en el año 2014. Las mujeres trabajadoras de USOA son el perfil profesional con mejor promedio de horas un 37hs y 24hs los hombres. La diferencia entre ambos es de 13hs, donde se evidencia el compromiso de USOA con el Empoderamiento de las Mujeres, la Calidad y la Excelencia Profesional.



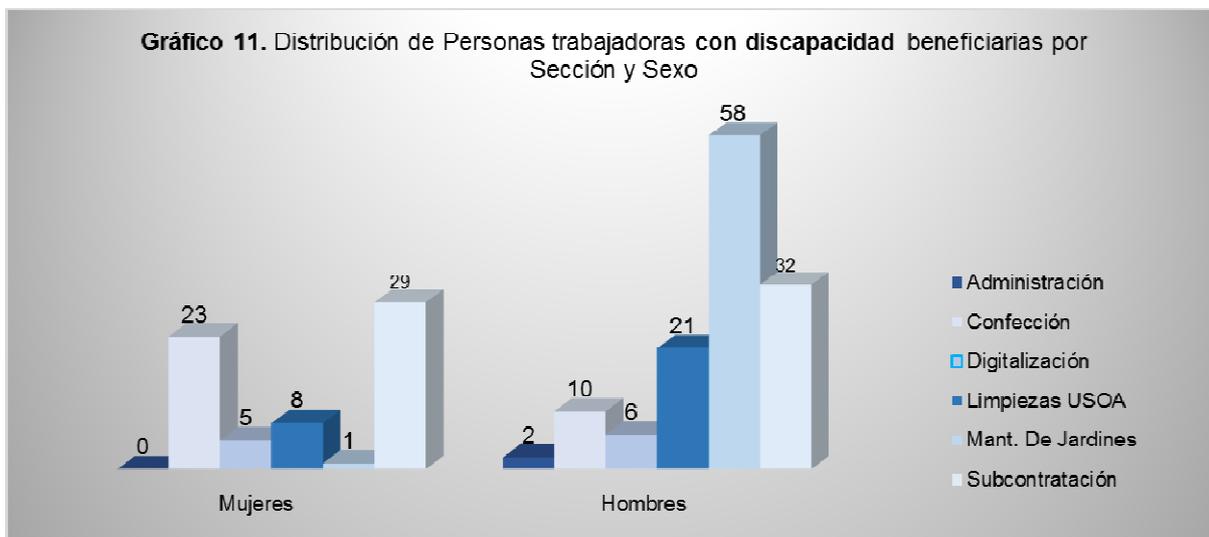
Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

En el Gráfico 10, se presenta el promedio de horas de formación de la plantilla USOA en el año 2014 distribuido por Secciones.

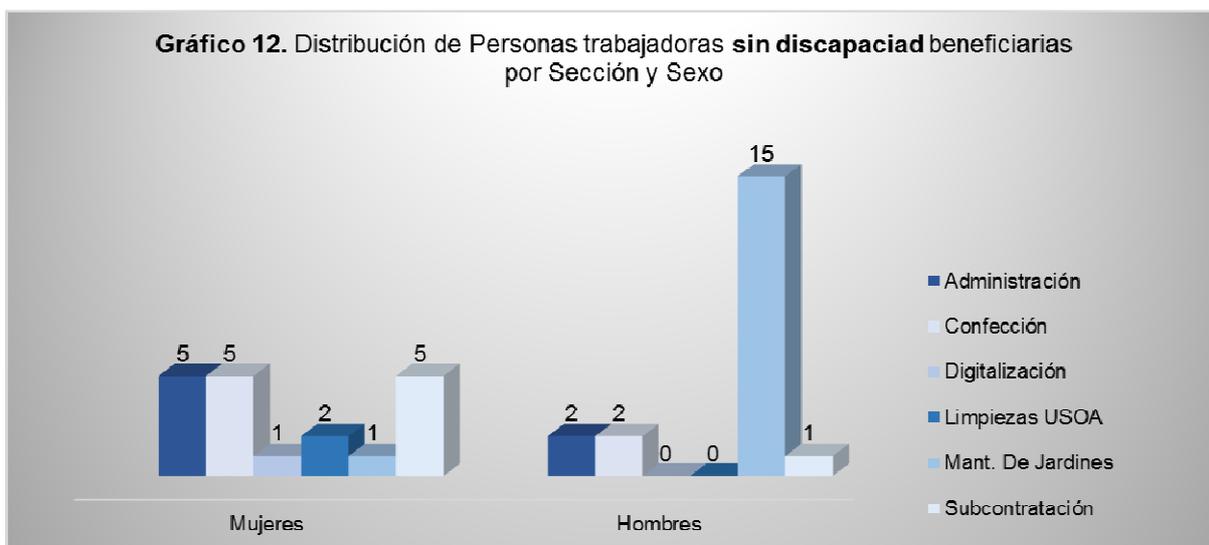


Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

En los gráficos 11 y 12 se presentan los datos desagregados de la Plantilla beneficiaria por sección, discapacidad y sexo:



Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.



Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

Conviene destacar que, la efectividad de los conocimientos adquiridos y contrastados se realiza mediante una entrevista de valoración exploratoria con las personas que tiene por responsabilidad el desarrollo y la evolución de la persona trabajadora beneficiaria de las acciones formativas. Las entrevistas exploratorias se aplican en el 2º semestre de cada año (el registro en la plataforma LOTUS dependerá de la disponibilidad de la persona entrevistadora (directiva, encargada, jefa de grupo y/o auxiliar).



3.5.2 Igualdad entre Mujeres y Hombres⁴

En 2010 USOA asume su deber de dar cumplimiento a lo dispuesto por la **legislación vigente** – Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, y Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres - y, en consonancia con sus propios valores sociales, **aborda la necesidad de contar con un Plan para la Igualdad que sistematice este compromiso.**

El Plan de Igualdad USOA 2011-2013 - Con un total de 45 acciones. USOA ha contado con la presencia permanente de una técnica de Igualdad - Marta Aquino y con la contratación de una consultora externa homologada – Silvia Muriel Gómez,



Portada 1º Plan de Igualdad USOA 2011-2013 diseñado por Marta Aquino, enero 2012.

⁴ Información recopilada por el Área de Igualdad USOA y presentada el 15 de diciembre de 2014 a Emakunde para la Renovación como Entidad Colaboradora en Igualdad de Mujeres y Hombres, País Vasco.

Ncuentra Consultoría.

Con respecto a la formación en materia de Igualdad y perspectiva de género, se destaca la asistencia a actividades del Foro de Emakunde, formación de otros agentes que también trabajan la perspectiva de género y la discapacidad, formación en materia de protocolos para la actuación ante casos de acoso sexual y sexista en el ámbito del trabajo, la realización de formación continua en materia de Comunicación y Género, etc.

Estas formaciones, las de corte más especializado, son recibidas por la técnica de Igualdad de USOA y aquellas personas y/o agentes de especial interés - personas de la Dirección, de Seguridad y Salud Laboral, etc.

Y, por su impacto cualitativo, se destaca la formación a 8 mujeres de USOA que, con un formato de sesiones cortas y basadas en el diálogo, ha supuesto un cambio relevante en su posición ante la Igualdad y el Empoderamiento.



Una foto contra el matón – Formación USOA y CIINPI, 2012, 2013 y 2014.



Grupo de Mujeres con discapacidad USOA y Silvia Muriel - NCuentra, 2013 y 2014.



Se considera relevante destacar que USOA aborda la definición del 2º Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2014-2017 teniendo en cuenta la idiosincrasia que este modelo organizativo asume.

Con todos estos aspectos se quiere hacer notar que los objetivos y contenidos buscan el equilibrio en la situación de mujeres y hombres atendiendo, también, al contexto tanto laboral como ocupacional y de desarrollo personal que proporciona USOA a las distintas realidades presentes en ella. Un Plan que aborda las siguientes líneas:

1. Gobernanza o compromisos de gestión y de acción de la Dirección de USOA para con la igualdad.
2. Cambio de Valores y Empoderamiento.
3. Organización Corresponsable.
4. Erradicación de la Violencia contra las Mujeres.

En 2014 USOA ha realizado el diagnóstico del 1º Plan de Igualdad USOA 2011-2013 y presenta su 2º Plan de Igualdad USOA 2014-2017. Este 2º Plan de Igualdad está compuesto por 47 acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida de su plantilla.

Figura 6. Previsión de Impacto entre los años 2014 a 2017 - Acciones en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres en USOA



Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

Buenas prácticas consolidadas en USOA gracias a las sinergias con distintos agentes y entidades (locales, estatales e internacionales):



Reparto de pegatinas punto lila en USOA, material facilitado por el Ayuntamiento de Barakaldo, 2014.



#Orangehood en USOA y ONU Mujeres, 2014.

Mejoras internas con impacto externo – participación en redes de intercambio de experiencias profesionales lideradas por Emakunde.

Igualdad y discapacidad desde una perspectiva sociolaboral
Barakaldo - 08 de Junio / Casa de Cultura Clara Campoamor

Programa

10.30 Video: Mujeres sienten
Apertura: Ana Belén Quijada - Presidenta de USOA

10.40 Storytelling: Te contamos nuestra experiencia

- = Dirigiéndonos personas
- = Compartiendo con las personas
- = Influyendo en el trabajo y en la asociación
- = Entendiendo a las personas
- = Facilitando la conciliación

11.45 Café*

* Se repartirá obsequio hecho por las personas trabajadoras con discapacidad de Subcontratación.

Iniciación

enlaces para personas
especial de mujer obreras
participación de las mujeres en
los ámbitos de decisión
e influencia

Protocolo para Combatir el Acoso Sexual y Sexista en el trabajo ¹

Barakaldo a, 01 de septiembre de 2014.

¹ Protocolo de Protocolo recomendado por Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, y adaptado a la plantilla USOA.

Desde 2011 – Participación activa en el Foro para la Igualdad, Emakunde.

Protocolo de Acoso Sexual y Sexista en el Trabajo adaptado a las personas trabajadoras con discapacidad, USOA, 2014.

Mejoras internas con impacto externo – soporte del Fondo Social Europeo a través del Proyecto CIR (Centro Integral de Recursos, un proyecto cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo).



CIR- FSE- USOA – Desde 2008 | Creación de un banco de imágenes. Con el objetivo de mejorar la imagen social de las personas con discapacidad en el entorno laboral.



Este documento usa el
**LENGUAJE
IGUALITARIO**
Dokumentu honek
BERDINTASUNEAN
oinarritutako
hizkuntza darabil

CIR- FSE- USOA – Desde 2009 | Servicio interno de revisión y corrección de los documentos técnicos con Lenguaje Igualitario y Lectura Fácil.



BiUSOA

 **Biblioteca para
personas técnicas**

CIR – USOA – Desde 2011 | Espacio que recoge revistas, libros, vídeos, audio, apuntes y folletos. **Más de 600 ejemplares. Empleo e Igualdad.** Mayor número de ejemplares y demanda.



**Es Obligatorio
Usar Calzado
de Seguridad**



**Es Obligatorio
el Uso de la
Ropa Laboral**



**Es Obligatorio
usar guantes**



**Es Obligatorio
usar chamarra**

5

3.5.3 Prevención de Riesgos Laborales

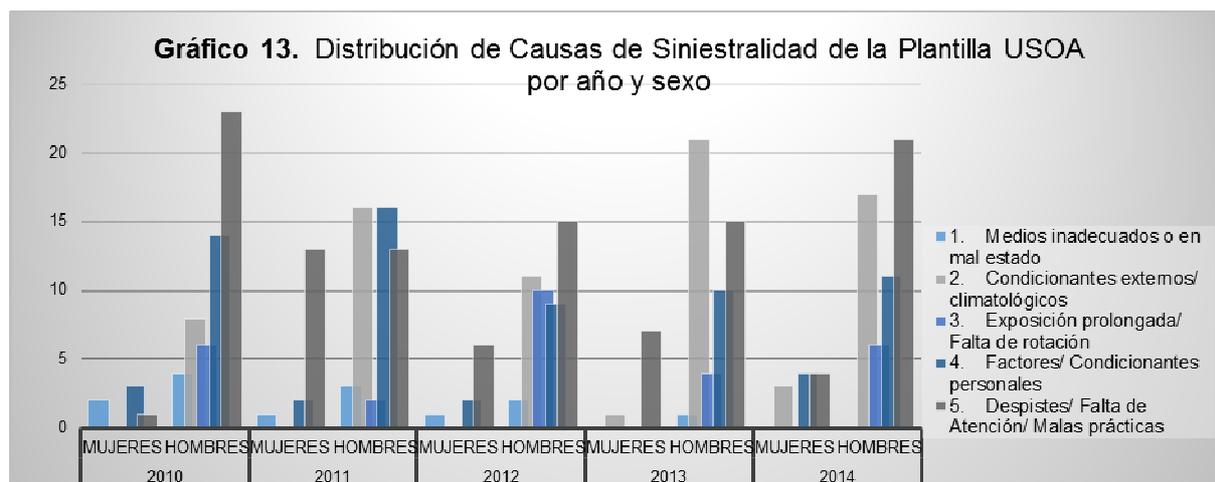
Desde 2009, USOA cuenta con un Servicio Propio de Prevención y Planes Anuales de Prevención de Riesgos Laborales atendiendo la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Para garantizar la efectividad y control de la Seguridad y Salud de la Plantilla, se elabora anualmente un informe, donde se valoran las acciones preventivas y se establece un plan con vistas a mejorar la calidad laboral de las personas trabajadoras de USOA. Cabe resaltar que tanto los informes elaborados por empresas externas PRL⁶ como por el servicio PRL propio de USOA los niveles de riesgos laborales son cualificados como leves.

Gracias a las recomendaciones del Centro Integral de Recursos (proyecto cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo), USOA ha realizado un Estudio Comparativo Interno sobre la Siniestralidad y el impacto de género. En este estudio se ha diseñado una metodología que mejorase la identificación y el registro de la siniestralidad por tipología de accidentes en lectura fácil. En esta metodología se estableció cinco categorías de causas de siniestralidad:

1. Medios inadecuados o en mal estado.
2. Condicionantes externos/ climatológicos.
3. Exposición prolongada/ Falta de rotación.
4. Factores/ Condicionantes personales.
5. Despistes/ Falta de Atención/ Malas prácticas.

⁶ Información gráfica en lenguaje igualitario y lectura fácil diseñados por el equipo técnico del Área de Igualdad, Comunicación y Formación USOA gracias al proyecto CIR-FSE-USOA.

Tras la identificación de las siniestralidad se ha realizado un estudio comparativo con cuatro variables: causas de siniestro, año de registro de siniestro, sexo y tipología de discapacidad. En el gráfico 13, se detalla las causas de siniestro por año y sexo:



Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales USOA - Dpto. RR.HH., diciembre 2014.

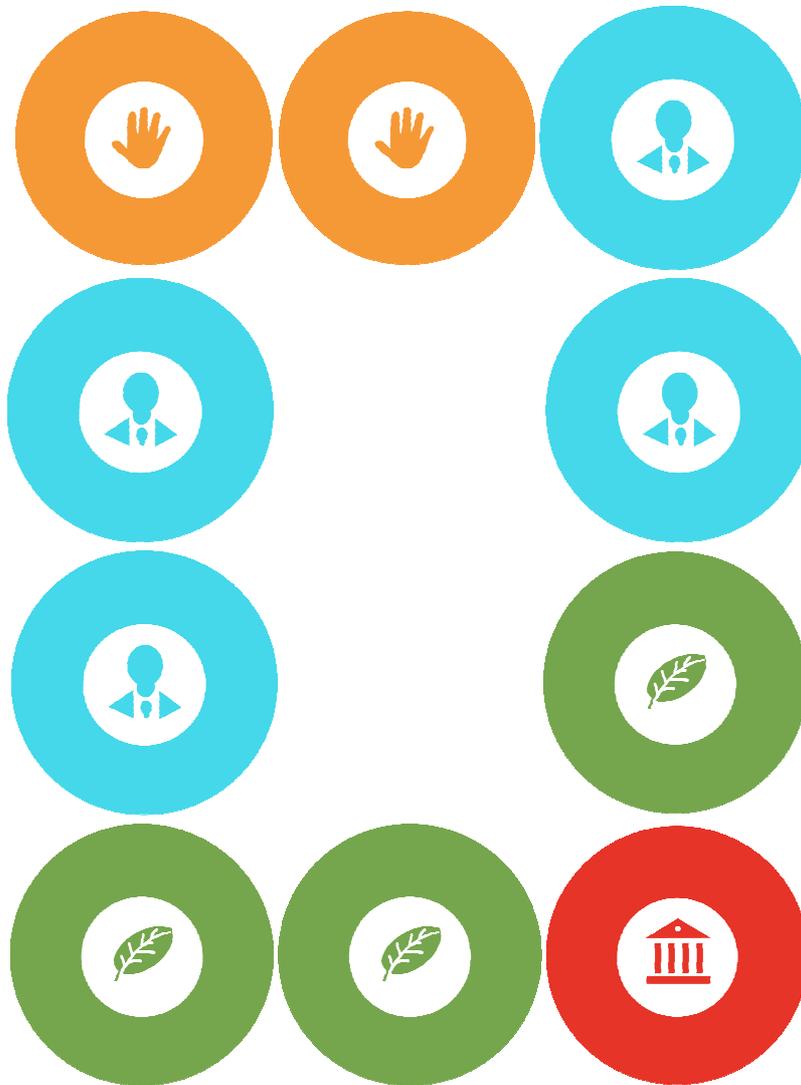
A día de hoy se utiliza este instrumento para medir la temporalidad y las causas de siniestro. Gracias a este instrumento, USOA puede incidir de forma más directa optimizando recursos y costes. Se presenta a continuación la Tabla Nº 3, donde se aprecia que los registros de siniestralidad - nivel leve - que afecta sólo un 29% de la Plantilla USOA.

Tabla Nº3. Registro de Siniestralidad 2014 desagregado por Tipología de Discapacidad y Sexo

Tipología de Discapacidad	Personas trabajadoras 2014					
	Mujeres	% Total Plantilla	Hombres	% Total Plantilla	Total	% Total Plantilla
Discapacidad Intelectual	5	7%	19	13%	24	20%
Discapacidad Física	3	8%	25	50%	28	58%
Trastorno Mental	0	0%	5	12%	5	12%
Discapacidad Sensorial	1	50%	1	20%	2	70%
Sin Discapacidad	2	10%	5	22%	7	32%
Total	11	8%	55	21%	66	29%

Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales USOA - Dpto. RR.HH., diciembre 2014.

⁶ Cualificación otorgada en reiterados Informes Anuales de Accidentabilidad emitido por Mutuaia – Mutua de accidentes contratada por USOA desde 2005.



4. Resultados por Áreas - Impacto de los Diez Principios del Pacto Mundial en USOA



Derechos Humanos



Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Valoración de las Políticas y Contextualización de Objetivos⁷

La Integración laboral en USOA se caracteriza por ofertar una oportunidad laboral a las personas con discapacidad para poder ejercer su derecho y deber de trabajar y disfrutar así de los beneficios asociados al mismo tal y como recoge el Art. 35 De los Derechos y Deberes Fundamentales, de la Constitución Española.

Se ofrece un empleo en Igualdad de condiciones identificando y potenciando las capacidades de cada persona. Asimismo, se dispone de un abanico de servicios, tanto de capacitación profesional, como para la mejora de la calidad de vida. Por ello, la integración laboral supone algo más que tener un empleo en USOA, es ejercer un derecho personal a participar en la sociedad como una persona más.

Acciones /Implementación

- Difusión en el blog corporativo www.usoa.es/blog y Jornadas informativas a la Directiva y Responsables de Área sobre el Compromiso de USOA con los Diez Principios del Pacto Mundial, enero a abril de 2014.
- Jornadas informativas – J25N3D: Protocolo de Acoso Sexual y Sexista en el Trabajo adaptado a las personas trabajadoras con discapacidad, marzo y noviembre de 2014.
- Declaración de Principios de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de Género.
- Puesta en marcha de las acciones de Gobernanza y Cambio de Valores recomendados por el 2º Plan de Igualdad USOA 2014-2017.
- Convenio USOA – documento que certifica y valida los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad.

- Puesta en marcha del PAI (Programa de Atención Individualizada) en todas las secciones USOA.
- Mejora de la imagen social de las personas trabajadoras con discapacidad.
- Redacción de un documento común con otros agentes presentado al Fondo Social Europeo que favorezca la igualdad y los derechos de las personas con discapacidad – jóvenes (18 a 30 años) y mayores de 45 años.

Medición de Resultados

- Revisión semestral del impacto de género – número de personas incorporadas desagregadas por sexo, centro y tipologías de discapacidad.
- Valoración externa por parte de Emakunde sobre el Impacto de las acciones en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la renovación del Certificado *Entidad Colaboradora de Igualdad de Mujeres y Hombres*.
- Registros de personas beneficiarias del PAI – identificación y detección de mejoras de las competencias profesionales y personales de la Plantilla.
- Envío de dos Proyectos Aukerability y Gazteability – Proyectos de Fomento al Empleo de personas con discapacidad a cofinanciar por el Fondo Social Europeo en el marco Europa 2020.
- Informe de Impacto de las Acciones Formativas 2014.
- Actualización de la web corporativa USOA con una imagen social de las personas con discapacidad coherentes con el contexto socioeconómico.
- Participación de 26 personas con discapacidad (14 mujeres y 12 hombres) en el Concurso de Tarjetas de Navidad – mejora de la imagen social e identificación de talento.
- Diseño y difusión de material en lectura fácil sobre:
 - Los recursos públicos disponibles para las personas con discapacidad intelectual y personas con trastorno mental.
 - Derecho de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género en lenguaje igualitario y lectura fácil.
 - Vídeos formativos creados por personas trabajadoras con discapacidad con alto potencial de liderazgo.

⁷ Información pública y difundida en la web corporativa de USOA – www.usoa.es

Normas Laborales





Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Valoración de las Políticas y Contextualización de Objetivos⁸

USOA no es ajena a las dificultades económicas de nuestro entorno y trabaja arduamente para el **mantenimiento del empleo generado**, de la mano de las administraciones públicas, desde locales hasta europeas. Ha conseguido incluso generar nuevo empleo en estos últimos años, lo que no evita que muchos de los esfuerzos de USOA hayan de ir encaminados al aseguramiento de la producción, sin descuidar los **servicios de ajuste personal y social** requeridos por sus personas, en un difícil equilibrio entre los dos objetivos.

Según el Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, los Centros Ocupacionales son un *servicio para el desarrollo personal y social de las personas con discapacidad, basándose en gran medida en actividades sociolaborales. Principalmente, para quienes por su situación y/o grado de dificultades no puedan integrarse en una Empresa ordinaria o en un Centro Especial de Empleo.*

En el caso del Centro Especial de Empleo, el Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, dice que el principal objetivo *es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tiene como finalidad el asegurar el empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario.*

Con este prisma, USOA aglutina en sus intervenciones comerciales, económicas y objetivos operativos en procesos que generan empleo y competencias técnicas profesionales coherentes con sus personas empleadas.

⁸ Información pública y difundida en la web corporativa de USOA – www.usoa.es

Acciones /Implementación

- Fomento de la participación equitativa y la representación de todas las tipologías de discapacidades existentes en USOA en el cuerpo de Representación Legal de Personas trabajadoras en USOA (Comité de Empresa y Comité de Seguridad y Salud Laboral).
- Velar por la eficacia del Convenio USOA.
- Reparto de Normas de Funcionamiento y Asignación de Funciones de Personas jefas de Grupo.
- Difusión del Calendario Laboral en lenguaje igualitario y lectura fácil.
- Acompañamiento/ formación en el proceso de envejecimiento, incorporando a esta formación/accompañamiento elementos conscientes de género, ante las diferentes estrategias personales posibles - autonomía, roles, relaciones y cuidados, etc.
- Reconocimiento y visibilidad del rol trabajadora/productiva de las mujeres con discapacidad. Por ejemplo, en visitas de escolares del Municipio de Barakaldo, cómics USOA Contigo y Pasos para hacer una ropa de trabajo.
- Reconocimiento del valor social del rol reproductivo y de cuidados.
- Puesta en marcha de los siguientes Programas en el Centro Ocupacional:
 - Programa para la Movilidad en la Comunidad.
 - Programa de Desarrollo de las Habilidades Comunicativas y Manipulativas.
 - Programa de Aprendizaje de las TIC Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Disminución de la Brecha digital, Alfabetización digital, etc.).
 - Programa de Deporte y de Vida saludable.
 - Programa de Reciclaje y Consumo Responsable.

Medición de Resultados

- Informes anuales y documentación de Prevención de Riesgos Laborales en lenguaje igualitario y lectura fácil.
- Formación relacionada con Cambio de Valores – Campañas 8 de Marzo, Foros y J25N3D (Jornada Interna a favor de la Igualdad y contra la Discriminación).

- Consolidación del Programa de Seguimiento de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género - generación de documentos en lenguaje igualitario y lectura fácil, por ejemplo: investigación del siniestro – casuística del accidente.
- Documento resumen de los indicadores con perspectiva de género actualizados semestralmente (mayo y diciembre, 2014).

Medio Ambiente





Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Valoración de las Políticas y Contextualización de Objetivos⁹

Mantenimiento de Jardines es la actividad económica de USOA que más empleo y residuos orgánicos genera, porque es la responsable del mantenimiento de 800 mil m² de zonas verdes en el Municipio de Barakaldo (Gran Bilbao). Se mantiene anualmente 800 mil m² de zonas verdes: 15 mil árboles, Más de 1.000 jardineras y 15 manantiales: Mantenimiento y Conservación de los manantiales – 2 de ellos son responsables del abastecimiento de agua en el municipio de Barakaldo.

Sin este trabajo de mantenimiento y conservación se provocaría un deterioro sin precedentes del medio natural:

- La caída de los niveles piezométricos de las aguas subterráneas debido a la sobreexplotación de acuíferos.
- El secado de espacios del agua asociados al drenaje de los acuíferos tales como humedales, fuentes y regueros.
- La pérdida de la fertilidad natural del suelo debido a procesos de salinización como consecuencia del riego con aguas de alta concentración en sales.
- La destrucción de ecosistemas y de especies animales y vegetales.
- La introducción de nuevas variedades que desplazan a los cultivos mejor adaptados al medio.

Gracias a la cofinanciación al 50% del FSE para nuevos nichos de mercado, USOA ha creado en 2008 la actividad económica: Destrucción Confidencial de Documentos. Una actividad con transporte homologado¹⁰. – transporte de residuo no peligroso a la empresa

⁹ Información pública y difundida en la web corporativa de USOA – www.usoa.es

¹⁰ Certificado emitido por el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial del Gobierno Vasco.

gestora homologada de residuo. Esta actividad gestiona los residuos no peligrosos tanto a las empresas externas-clientes como a las demás actividades económicas de USOA.

En el caso de acciones globales, USOA ha apostado por el Programa ReUsa (un proyecto ideado en 2009 gracias al CIR-FSE-USOA para formar y crear empleo con enfoque verde). Con este Programa se ha gestionado **más de 150 toneladas** de residuos no peligrosos en USOA y mantenido los puestos de trabajo logrados con este Proyecto europeo.

Todos los esfuerzos para que la sociedad y el medio ambiente se beneficien de una acción que **capacita y genera empleo de calidad a las personas con discapacidad en USOA.**

Acciones /Implementación

- Control del consumo de papel – iniciativas como: imprimir a doble cara, reciclado eficiente de papel e implantación de contenedores en papel a reciclar en USOA.
- Análisis y seguimiento del mantenimiento de los vehículos de Limpiezas USOA, Mantenimiento de Jardines y Publicidad Directa.
- Control para optimizar el consumo responsable de agua, así como la utilización de productos biodegradables.
- Control y seguimiento de los residuos orgánicos generados en el mantenimiento de zonas verdes y urbanas – Mantenimiento de Jardines.
- Digitalización de la documentación interna para su posterior destrucción y reciclaje.
- Puesta en marcha de Campañas de Consumo Responsable con acciones formativas externas e internas (sinergias con el Gobierno Vasco, en concreto con el *Kontsumo Bide*, sensibilización sobre consumo responsable, vida saludable, etc.).
- Programa ReUsa.

Medición de Resultados

- Implantación de un Programa de Gestión Responsable de Residuos en las instalaciones de USOA: Aceite usado, cartón, papel, chatarra, pallets, etc.
- Programa ReUsa: En 2013, gracias a las Campañas de Consumo Responsable en USOA e incremento de Destrucción Confidencial de Documentos (CIR-USOA Servicios) se ha logrado que los residuos generados fuera un 27.720kg. En **2014**,

pese a todo, el **Programa ReUsa** ha gestionado casi **35 toneladas de residuos no peligrosos**. Aproximadamente 185 toneladas en 5 años.

- Mantenimiento de Jardines: Para velar por el mantenimiento y conservación de las zonas verdes, se genera aproximadamente **950 toneladas** (casi mil toneladas) de residuos orgánicos no peligrosos. En concreto, se recicla anualmente:
 - **200 toneladas** – residuo de la poda de los árboles se destinan al mulching (son virutas de ramas ponen en la tierra con las finalidades: actuar como filtro a las plantas y animales invasores, oxigenar la tierra y adorno-decoración responsable) y al autoconsumo.
 - **750 toneladas** – residuos orgánicos no peligrosos varios se envían a una empresa gestora homologados por el Gobierno Vasco.

Estos residuos deben cumplir con una normativa estándar de transporte y gestión recomendadas por el Gobierno Vasco. Que por ello, USOA asume el coste del transporte homologado y el impuesto por el residuo orgánico generado con el mantenimiento y conservación de zonas verdes.

- En el caso de otras actividades económicas de USOA que generan residuos no peligrosos, como Confección de Vestuario Laboral, Limpiezas USOA y Subcontratación (Digitalización Confidencial de Documentos, Procesos Subcontratados y Publicidad Directa), su gestión se rige por estas intervenciones:
 - Identificación de materiales metálicos en los documentos: materiales fungibles a reciclar (archivadores, carpetas, cartulinas de colores, separadores de cartulina y clasificadores de plástico).
 - Comunicación a la empresa cliente y/o actividad económica gestoras del residuo. El principal objetivo es definir responsabilidades y finalidad del residuo. Es decir, se ofrece dos opciones de gestión responsable: devolución dichos materiales reciclados o que USOA gestione su finalidad.
 - Valoración de las potencialidades formativas de dicho material. Gracias a esto, las personas autogestoras pueden realizar sus Talleres de habilidades manipulativas, Programa ReUsa, Programa Cambios de Entornos y Proyectos Estivales varios.
- USOA realiza anualmente por auditorías internas de PRL – control de seguridad laboral. Asimismo se ha superado dos auditorías externas de PRL. Todas las auditorías coinciden en su dictamen *favorable y sin incidencias*.

Anticorrupción





Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Valoración de las Políticas y Contextualización de Objetivos¹¹

USOA por ser una empresa pública asume todas las indicaciones y medidas para evitar el fraude y corrupción. Añadido a estas medidas, USOA dispone de distintos reconocimientos que regulan sus prácticas no sólo para una mejor política de transparencia como para garantizar la calidad y coherencia en sus procesos.

En materia de Igualdad, USOA reporta anualmente información sobre las actividades realizadas y el grado de ejecución del I Plan, habiendo sido esta distinción el punto de partida para que USOA asumiera un papel proactivo en relación a otros espacios y contextos de trabajo y reconocimiento¹².

Por otro lado, USOA se encuentra presente en otros espacios de orden internacional como ONU Mujeres, tomando parte en sus iniciativas. Está acreditada desde noviembre de 2012 como Empresa WEP y toma parte en las campañas de 8 de Marzo y 25 de Noviembre lanzadas por la ONU a las Empresas WEP. Remite anualmente un informe de las actividades realizadas en materia de Igualdad en USOA.

En materia de Calidad de Procesos y Servicios, la Sección de Confección de Vestuario Laboral está reconocida desde 2002 por Applus. Este reconocimiento internacional regula unas directrices no sólo para esta actividad sino también como empresa en su conjunto. Esta actividad es auditada anualmente por Applus.

Para visibilizar las acciones contra la corrupción en todas sus formas USOA cuenta con dos fuentes de comunicación masiva online como: el blog corporativo www.usoa.es/blog y USOA en Europa www.usoa.wordpress.com. De igual modo, la web corporativa www.usoa.es se ha renovado contemplando una política de privacidad en lenguaje igualitario y una política de accesibilidad universal actualizada con las demandas sociales.

¹¹ Información pública y difundida en la web corporativa de USOA – www.usoa.es

¹² Según la Resolución 2011/4110, publicada en el BOPV Nº 163, del 29 de agosto de 2011 - el reconocimiento como Entidad Colaboradora en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres concedido por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Acciones /Implementación

- Check list interno para detectar irregularidades en las Cuentas Anuales, Subvenciones y Convenios de Colaboración.
- Auditorías externas de Cuentas Anuales y Ayudas Financieras (subvenciones y otras ayudas extraordinarias).
- Web corporativa que especifica la política de privacidad y compromiso con la Igualdad, Calidad y Buen Gobierno.
- Buzón de sugerencias, de mejoras y quejas que posibilite la mejora continua de los procesos.
- Aplicación de encuestas de satisfacción a las empresas clientes para detectar prácticas ilícitas y su extinción.
- Comunicación Organizacional regulada con un plan más efectivo en materia de Transparencia y Gobernanza.
- Política de Compras Responsable.

Medición de Resultados

- Seguimiento de las comunicaciones masivas online.
- Elaboración de informes e investigaciones que certifiquen las prácticas en materia de Igualdad, Calidad y Buen Gobierno.
- Auditorías externas para la renovación de los certificados: actividad de Confección de Vestuario Laboral, Cuentas Anuales¹³, Ayudas financieras e Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Política de Compras basada en los principios de la Administración Pública, especialmente, publicidad, concurrencia y optimización de recursos.
- USOA recibió ayuda financiera de la Diputación Foral de Bizkaia, una ayuda que conlleva una auditoría de seguimiento de dicha subvención.

¹³ Información pública: https://www.barakaldo.org/portal/c/document_library/get_file?uuid=bd7a70b5-9c0a-4ace-a355-addf754282f5&groupId=20887



Este documento usa el
**LENGUAJE
IGUALITARIO**
Dokumentu honek
BERDINTASUNEAN
oinarritutako
hizkuntza darabil



El diseño de este
documento se ha
realizado con
criterios basados en
las recomendaciones
de accesibilidad.

Taller USOA Lantegia, S.A.U.
Zumalakarregi, 10
48903 | Barakaldo | Bizkaia | País Vasco
Tfno.: 944 90 02 11 **Fax:** 944 82 04 01
e-mail: usoa@usoa.es | **web:** www.usoa.es
Blog Corporativo: www.usoa.es/blog
Blog USOA en Europa: www.usoa.wordpress.com