

10-11-2016



TALLER
USOA
LANTEGIA
S.A.U

Informe de Progreso 2015

Memoria de actividades | usuario



USOA, 2016.

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 2015

Texto: Equipo Técnico de USOA.

Diseño y Maquetación: M^a Ángeles Chaparro Domínguez (Responsable de RRHH USOA).

Fotografías y vectores: Banco de Imágenes USOA

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 2015. 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.



Indice

Contenido

1	Introducción.....	1
2	Declaración de apoyo continuo.....	3
3	Memoria 2015.....	3
3.1	Información general.....	4
3.2	USOA: Un Centro de Trabajo Mixto y Protegido.....	1
3.3	USOA en la red.....	2
3.4	Distribución de la Plantilla USOA con perspectiva de género.....	5
3.5	Necesidades de Conciliación.....	8
3.6	Gestión de personas.....	8
3.7	Certificados, títulos y méritos.....	12
3.8	Formación.....	13
3.8.1	Formación en igualdad.....	18
3.9	Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.....	19
3.10	Prevención de riesgos laborales.....	21
3.11	Resultados por áreas.....	24
3.12	Normas laborales.....	27
3.13	Medioambiente.....	30
3.14	Anticorrupción.....	34



1 Introducción

Se presenta a continuación nuestro segundo **Informe de Progreso - la Memoria de Actividades USOA 2015**. 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 2015. 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, teniéndose 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.



Informe de Progreso – Global Compact | **2015**

Memoria de Actividades **USOA**



2 Declaración de apoyo continuo





En Barakaldo a, 09 de Noviembre de 2015.

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

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 2015 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.





Informe de Progreso – Global Compact | **2015**

Memoria de Actividades **USOA**



Informe de Progreso – Global Compact | **2015**

Memoria de Actividades **USOA**

3 Memoria 2015





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

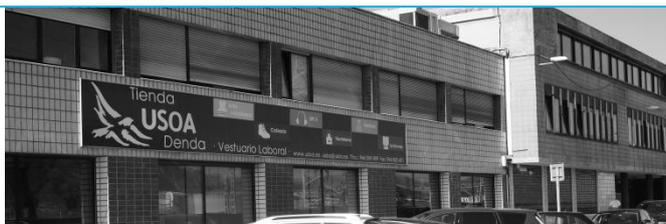
Número de Personas Empleadas

Directas: 376 personas (124 mujeres y 252 hombres).

Número de Personas en Plantilla con y sin discapacidad: 450 personas (151 mujeres y 299 hombres).

Sectores:

Servicios e Industrial



Ventas /Ingresos totales:

5.410.821,43€

Ayudas financieras recibidas:

3.543.498,15€ (incluida la bonificación de la Seguridad Social)

Gastos totales:

9.384.908,15 €

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 31/12/2015.

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.

3.3 USOA en la red

Webs de referencia e información actualizada sobre USOA son:

Mail: usoa.es

Web: usoa@usoa.es



<https://www.linkedin.com/in/usoa-taller-lantegia-9662a848>



<https://www.flickr.com/photos/tallerusoa/>



<https://plus.google.com/+UsoaEs>



https://www.youtube.com/channel/UCRWXkTAHE1SPdUb-_FAFj_A

USOA en la Red

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

 Vídeos.

 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.



3.4 Distribución de la Plantilla USOA con perspectiva de género

Se presenta a continuación los datos actuales la Plantilla USOA y gráficos²:

Descripción de la Plantilla de USOA

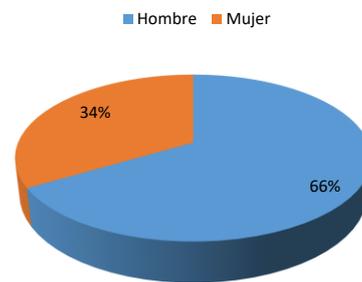
Número

Aumento de la plantilla (+29 personas) descendiendo la proporción (del 35% al 34%) de mujeres respecto a los hombres (del 66%). El aumento de la plantilla se debe a la existencia de programas subvencionados por el FSE.

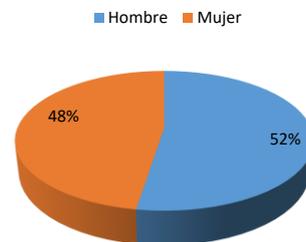
Aumento de la plantilla en el CEE (+22 personas) y en el CO (+7 personas). CEE se ha reducido el porcentaje de mujeres al 30% %.

CO se mantiene el porcentaje de hombres.

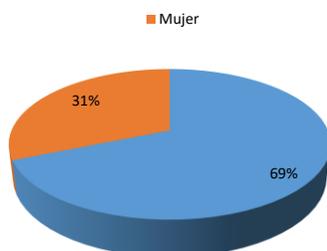
Distribución plantilla USOA por sexo



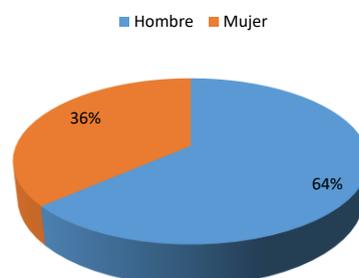
Distribución por sexo: Personas sin discapacidad



Distribución por sexo: CEE



Distribución por sexo: CO

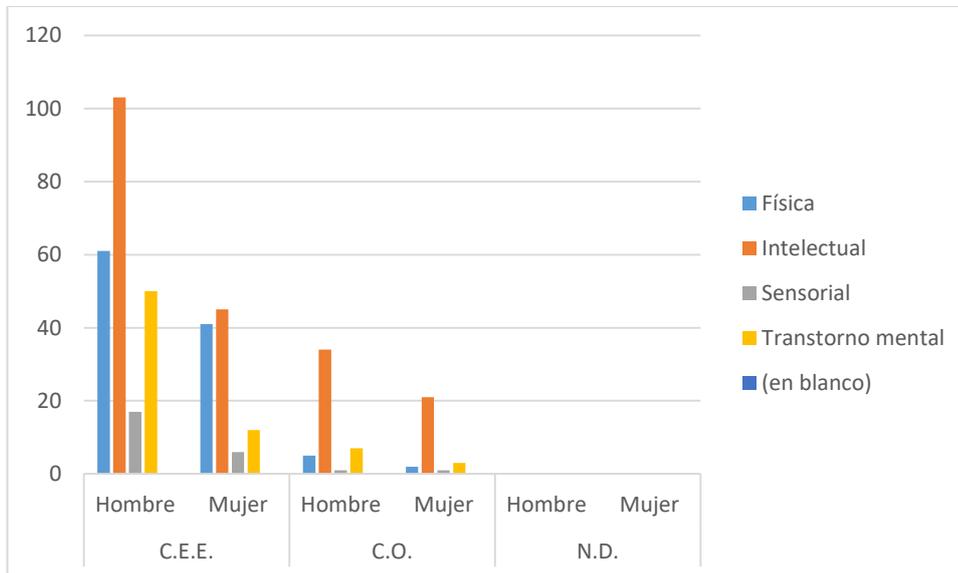
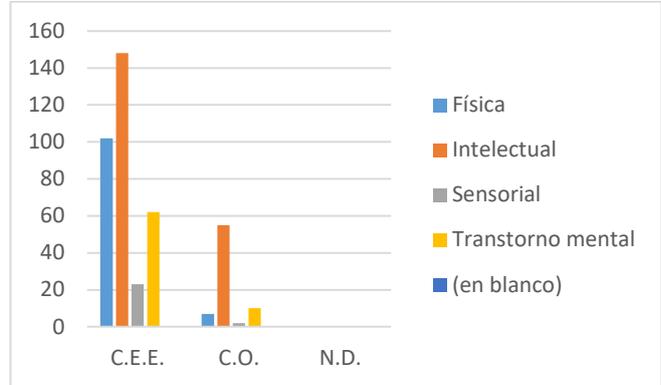


² Información recopilada en la base de datos de personal sobre consulta en diciembre de 2015, e informes de ELHABE.

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 por la finalización del programa del FSE de AUKERABILITY Y GAZTEABILITY (en el ratio de contratación asignado a USOA, la empresa quiso dar prioridad a personas jóvenes, siendo la discapacidad más presente la intelectual).

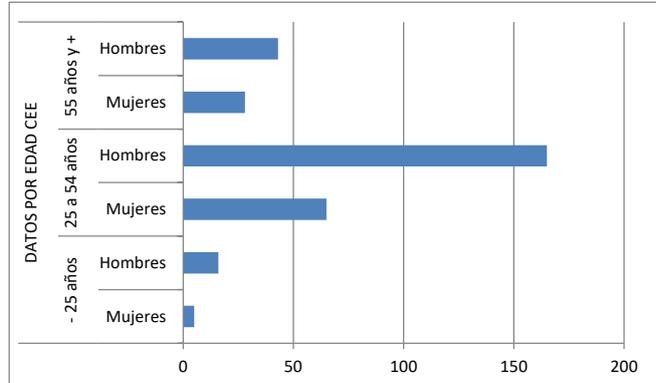


Edad

Envejecimiento de la plantilla.

Ha aumentado la plantilla en todos los intervalos de edad, pero especialmente hombres mayores de 55 años.

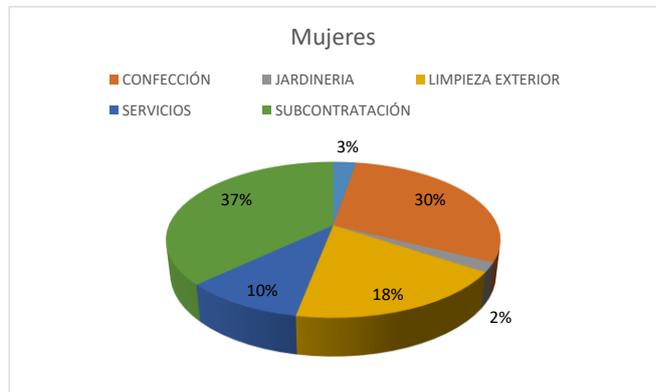
Así en el CEE son 71 personas quienes tienen más de 55 años, y de ellas el 60% son hombres y el 40% mujeres. En CO similares porcentajes por sexo.



Por departamentos

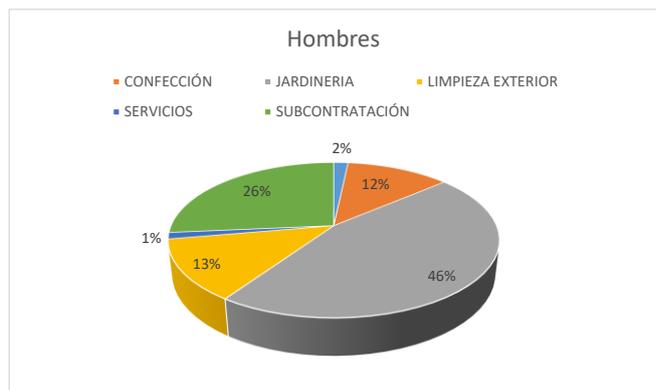
USOA está organizada en 5 actividades o unidades de negocio:

- Confección
- Limpieza
- Jardinería
- Servicios
- Subcontratación



Subcontratación y confección interior tiene el mayor porcentaje de mujeres, 37% y 30% respectivamente.

En jardinería está el mayor porcentaje de hombres (46%).



Estudios

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

Descenso de personas con formación de nivel básico.

Aumento de FP y bachilleratos (colaboración de USOA con la EPA).



3.5 Necesidades de Conciliación

- 6 mujeres y 4 hombres tienen menores de 8 años a su cargo (información disponible de utilidad fiscal).
- En el año 2016 se han solicitado dos reducciones de jornada por cuidado de hijos e hijas: dos mujeres.
- Se han solicitado excedencias para cuidado de hijas e hijos.
- Ninguna persona ha solicitado medidas de conciliación para la atención y cuidado de personas mayores-dependientes.
- 1 hombre con reducción de jornada en determinadas épocas del año, por cuidado de menores.
- 1 mujer ha solicitado flexibilidad de una hora de entrada para el cuidado de su hijo.

3.6 Gestión de personas

Contratación

Período 2011-2015: el período de mayor nivel de contratación desde 1982. Siguen los 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 y jubilaciones).

Jornada Laboral

Jornada completa para el total de las personas. Horario de 8h a 16h, aprox., según áreas.

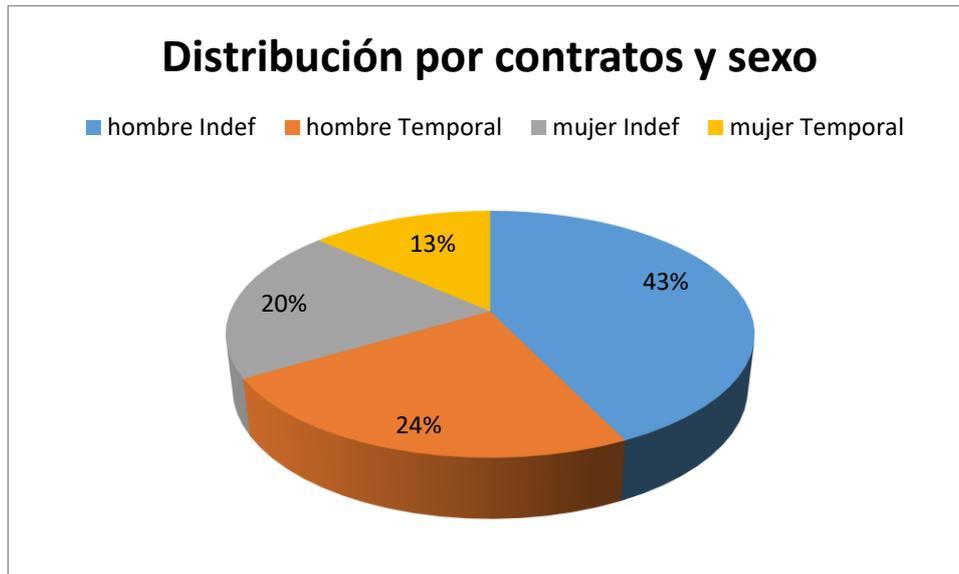
Flexibilidad de entrada y salida por motivos de conciliación.

Tipo de Contrato (CEE)

El 63% de la plantilla es indefinida y un 37% temporal. El mayor porcentaje de personas con contrato indefinido es hombre (68%) frente a las mujeres (32%). En los contratos temporales el 64% son hombres y el 36% mujeres.

Por sexos los hombres tienen mayor porcentaje de contratos indefinidos (65% de los hombres indefinido, 35% temporal) frente a las mujeres (60% de las mujeres, 40% temporal). En 2014 era del 61% mujeres y el 66% hombres con contrato indefinido.

Esta tendencia se mantiene por jubilación, incapacidad absoluta, fallecimiento y nuevas incorporaciones. Ningún despido.



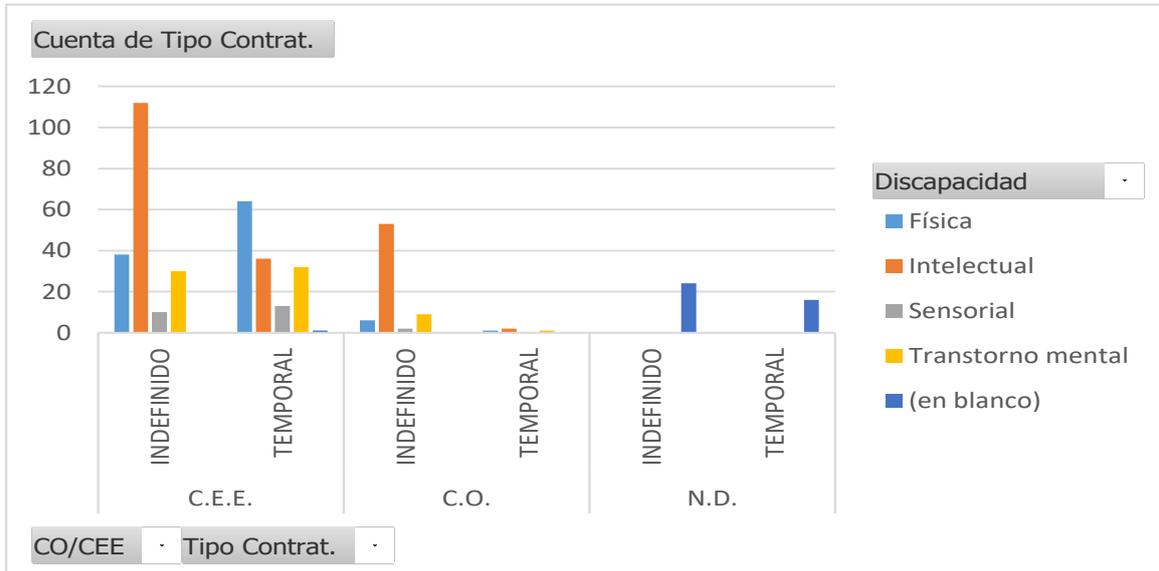
En CEE ha descendido el número de personas con contrato indefinido. Un 57% de las personas en CEE con contrato indefinido (63% en 2014) y 43% con contrato temporal (35% contrato temporal en 2014).

Entre las personas sin discapacidad el 60% es indefinida y el 40% está con contrato temporal.

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

Se han realizado dos contratos indefinidos: a una mujer de jardinería y un hombre de limpieza.

Además encontramos contratos a más personas con discapacidad intelectual, seguido de la física y trastorno mental. La discapacidad representada en menor medida es la sensorial.



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.

Aumento de la demanda de servicios de digitalización certificada.

Nuevas áreas o nichos de intervención en envejecimiento activo para dar demanda a futuras necesidades de la plantilla.

Estructura Jerárquica

- Gerencia 1 mujer.
- Gestión 83% mujeres y 17% hombres.
- Responsables de Sección 25% mujeres y 75% hombres.
- Personas encargadas: 43% mujeres y 57% hombres (ha aumentado +1 el número de mujeres encargadas, acción positiva).
- Jefaturas de grupo: 41% mujeres y 59% hombres (+1 mujer y +2 hombres).



Formación Continua

Han tomado parte en formación continua más de 200 personas de la plantilla (43% mujeres y 57% hombres).

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

Específicamente en materia de igualdad se han trabajado cuestiones como:

- Empoderamiento de las mujeres
- Igualdad de oportunidades
- Violencia de género



3.7 Certificados, títulos y méritos

- Desde 2002, la Sección de Confección está reconocida por la calidad en sus productos, Applus.
- Desde 2008 Servicio de Digitalización certificada.
- Desde 2009 Programa ReUsa (un proyecto ideado gracias al CIR-FSE-USOA para formar y crear empleo con enfoque verde).
- Desde 2009 USOA es reconocida por su labor con el Deporte Adaptado con su Equipo Mixto de Balonmano, IMD-Barakaldo.
- Sección Mantenimiento de Jardines es reconocida con la Escoba de Oro (2008) y Escoba de Platino (2010 y 2012), Atergrus.
- 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.
- Certificados ISO en gestión
- Homologación como centro de Lanbide para la selección y contratación de personas con discapacidad.
- Desde 2014 colaboración en ferias de empleo (inguralde, prestik, etc.) para favorecer la incorporación laboral y social de personas con discapacidad.



3.8 Formación

El Plan de Formación USOA 2015 reunió 36 acciones, donde sólo tres acciones fueron postpuestas por incompatibilidad de horario de las personas formadoras con el volumen-demanda de trabajo en el contexto de USOA.

Con relación a la inversión económica, el Plan de Formación USOA 2015 cuenta con tres agentes financiadores-inversores. Las 36 acciones formativas realizadas en el año 2015, un 40% fueron asumidas por USOA, 30% por Hobetuz, 20% por la Fundación Tripartita, y un 10% se realizaron por acuerdos con otras entidades.

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 2015

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

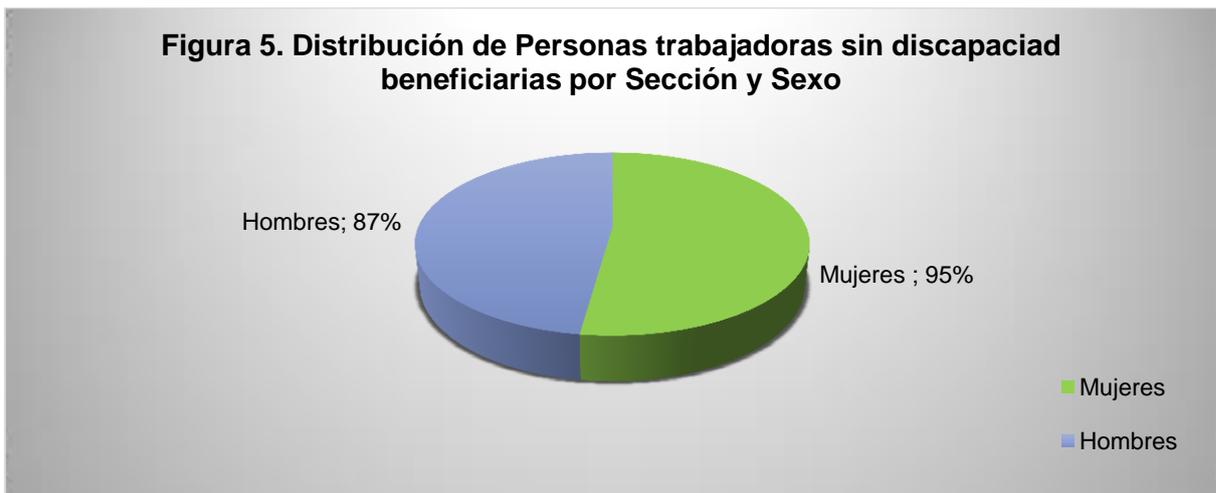
Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

En la figura 4, se detalla las personas beneficiarias con discapacidad proporcional al número de personas con discapacidad en el año 2015. 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 2015. Igualmente, ocurre con el 56% de hombres con discapacidad beneficiarios.



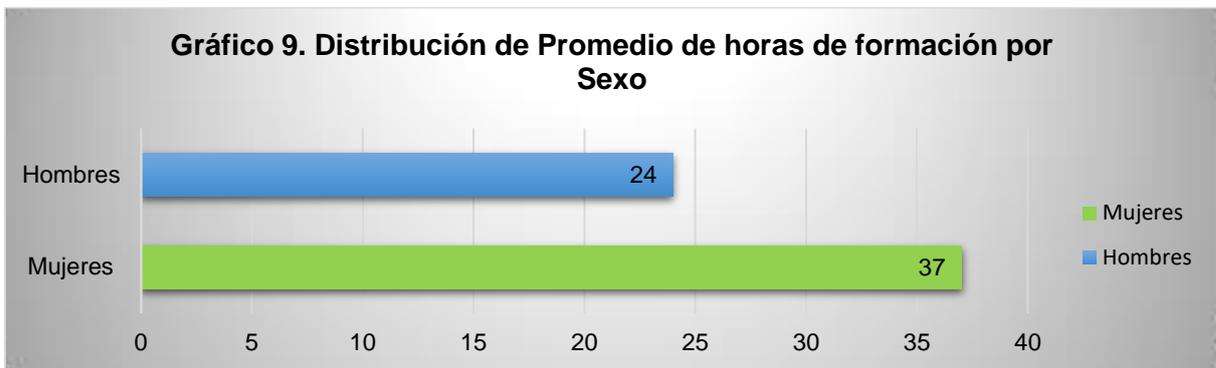
Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

En la figura 5, se detalla las personas beneficiarias sin discapacidad proporcional al número de personas sin discapacidad de USOA en el año 2015. Cabe destacar que, se ha alcanzado casi un 100% de las acciones formativas en las mujeres trabajadoras de USOA.



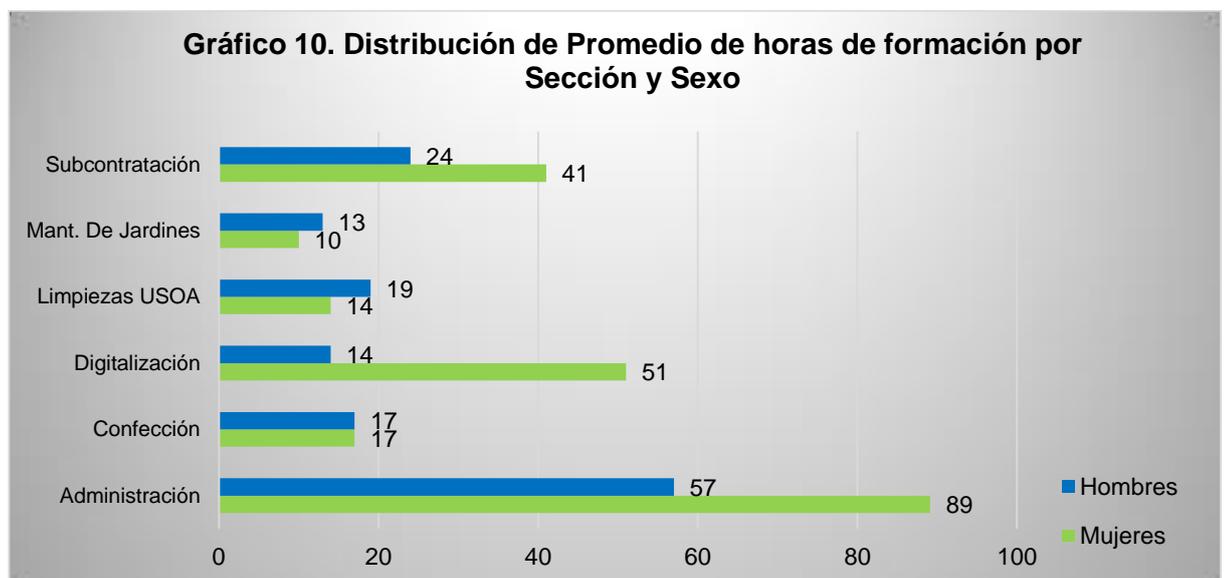
Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

En el gráfico 9, se presenta el promedio de horas de formación de la plantilla USOA en el año 2015. 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.



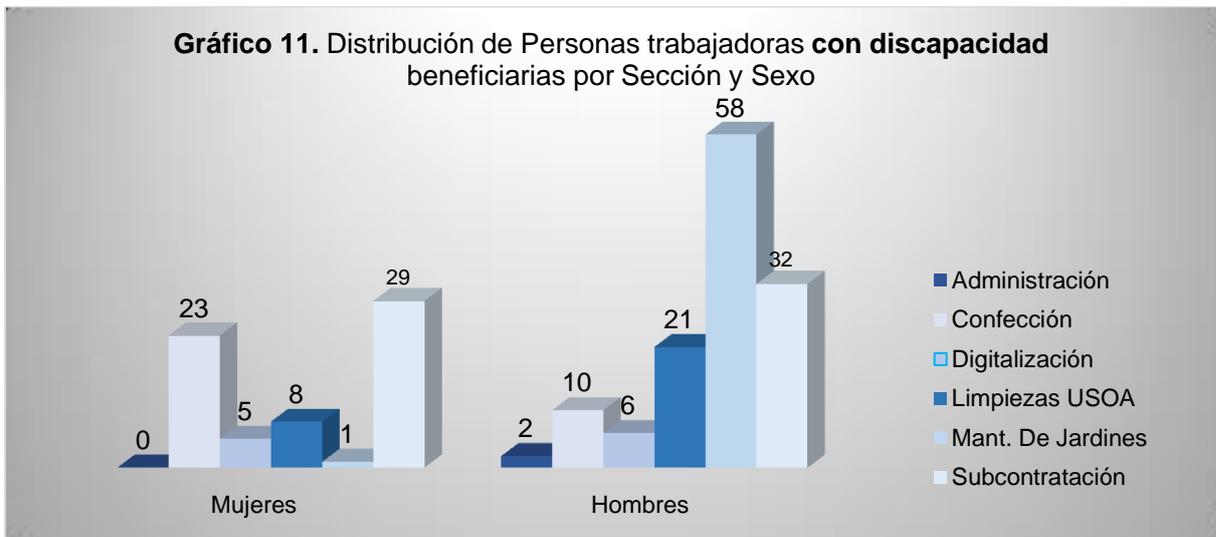
Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

En el Gráfico 10, se presenta el promedio de horas de formación de la plantilla USOA en el año 2015 distribuido por Secciones.

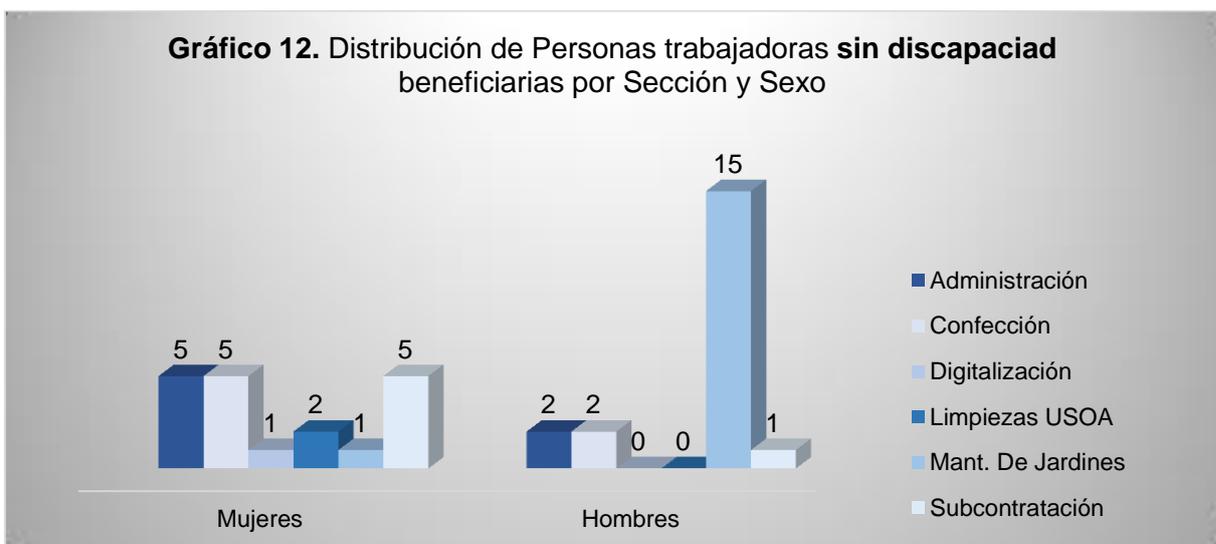


Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Dpto. RR.HH. USOA, septiembre 2015.

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).

3.8.1 Formación en igualdad

Se ha seguido trabajando aspectos como 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.

Podemos destacar estas acciones:

Empoderamiento de las mujeres	Se han trabajado aspectos de liderazgo y habilidades para jefaturas de grupo, especialmente mujeres con potencial de desarrollo profesional.
Igualdad de oportunidades	<p>En 2015 y 2016 se ha recibido formación en Igualdad de oportunidades de Mujeres y Hombres. Especialmente personas jóvenes incorporadas a través de los proyectos de FSE Gazteality y Aukerability :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 personas jóvenes, nuevas incorporaciones en plantilla. <p>Por otro lado, se han dado 8 horas de formación específica al comité de igualdad sobre versatilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 mujeres de la plantilla de diferentes edades. <p>Esta formación se inició en 2014 con 8 personas. Y, por su impacto cualitativo, 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.</p>
Violencia de género	<p>Además de ha formado en materia violencia de género a personas especialmente sensibles y profesionales para la detección e identificación de situaciones de riesgo. Charlas de la Ertzaina sobre violencia de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 90 personas (peón, peón especialista) • 30 personas (Dirección, Coordinación, Jefaturas, peones especialistas, peones) <p>Talleres de sensibilización sobre violencia de género por Silvia Muriel a personas especialmente sensibles: 60 personas formadas.</p>

Otras acciones formativas a destacar han sido:

- Salud mental
- Prevención de riesgos y personas especialmente sensibles

3.9 Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres

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

- = Dirigiendo 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.

Barakaldo a, 01 de septiembre de 2014.

¹ Proyecto de Prevención desarrollada 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, 2015.

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).

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.

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.



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.

Además, se han realizado actividades de colaboración con entidades que trabajan con personas con discapacidad para empoderar a las mujeres de la plantilla. Charlas, ponencias, compartir experiencias, etc.



3.10 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 PRL³ como por el servicio PRL propio de USOA los niveles de riesgos laborales son cualificados como leves.

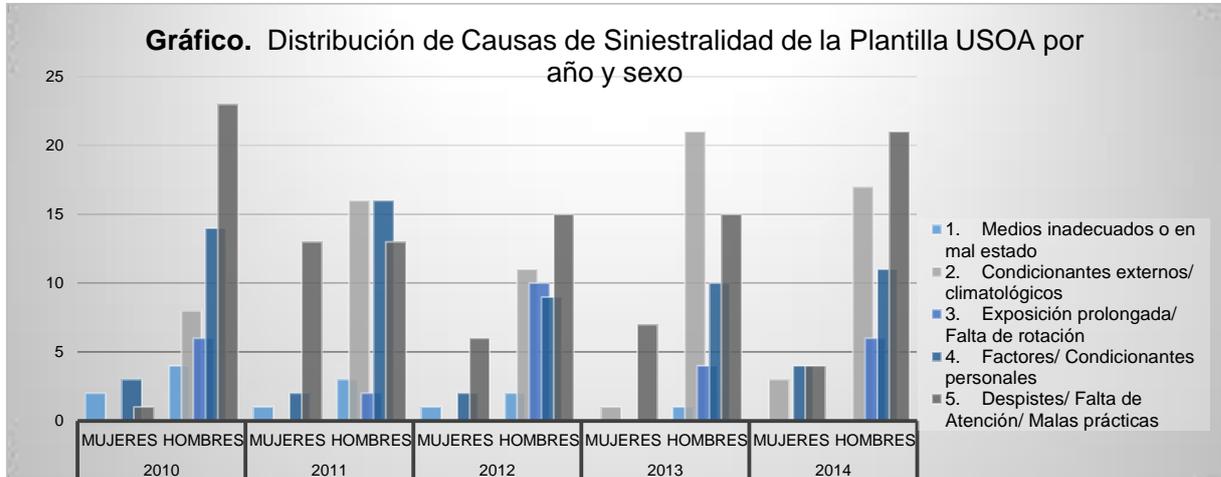
Además, se atiende a la normativa vigente en prevención respecto a las **personas especialmente sensibles**.

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.

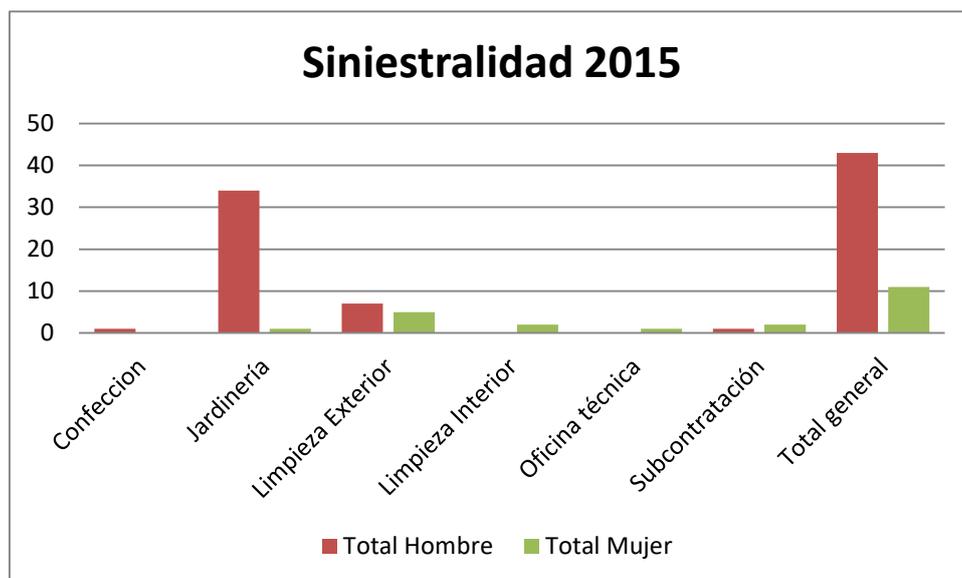
Tras la identificación de las siniestralidad se ha realizado un estudio comparativo con cuatro variables: causas de siniestro, año de registro de siniestro, sexo y tipología de discapacidad. En el siguiente gráfico se especifican las **causas de siniestro por año y sexo** entre 2011 y 2014:

³ Cualificación otorgada en reiterados Informes Anuales de Accidentabilidad emitido por Mutualia – Mutua de accidentados contratada por USOA desde 2005.



Fuente: Elaboración propia. Datos proporcionados por el Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales USOA - Dpto. RR.HH., diciembre 2015.

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, donde se aprecia que los registros de siniestralidad - nivel leve - que afecta sólo un 12% de la Plantilla USOA. El año 2014 afectó a un 29%, por lo que han disminuido dicha siniestralidad. La mayor siniestralidad se da en hombres y en el departamento de jardinería





En la siguiente tabla con los porcentajes de accidentes podemos ver la siniestralidad por discapacidad y sexo. Han tenido más accidentes la personas con discapacidad intelectual, seguidas de las físicas y con trastorno mental.

DISCAPACIDAD	Hombre	Mujer	Total general
Física	30%	18%	28%
Intelectual	44%	64%	48%
NO	2%	0%	2%
Sensorial	2%	9%	4%
Trastorno mental	21%	9%	19%
Total general	100%	100%	100%



3.11 Resultados por áreas

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 Objetivos⁴

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 2015.
- Jornadas informativas – violencia de género, septiembre y noviembre de 2015.
- Declaración de Principios de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de Género.

⁴ Información pública y difundida en la web corporativa de USOA – www.usoa.es

- Puesta en marcha de las acciones de Gobernanza y Cambio de Valores recomendados por el 2º Plan de Igualdad USOA 2015-2017.
- Convenio USOA – documento que certifica y valida los derechos de las personas trabajadoras con discapacidad.
- Realizado el 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.
- Inicio de los planes Aukerability y Gazteability.

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 2015.
- 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.

3.12 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 Objetivos⁵

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.*

⁵ Información pública y difundida en la web corporativa de USOA – www.usoa.es



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.

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/acompañamiento 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.
- Mantenimiento de programas que sensibilizan y favorecen la igualdad de oportunidades, así como aquellos que favorecen el aprendizaje de valores vinculados y que favorecen la igualdad de oportunidades.
- Puesta en marcha de los siguientes Programas en el Centro Ocupacional:
 - Comida saludable.
 - Risoterapia
 - Envejecimiento activo



- Programa de Aprendizaje de las TIC Tecnologías de la Información y de la Comunicación (Disminución de la Brecha digital, Alfabetización digital, etc.).

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, 2015).
- Encuestas de satisfacción de la formación sobre violencia de género.

3.13 Medioambiente

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 Objetivos⁶

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.

⁶ Información pública y difundida en la web corporativa de USOA – www.usoa.es



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 homologado⁷. – transporte de residuo no peligroso a la empresa 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.

⁷ Certificado emitido por el Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial del Gobierno Vasco.



- 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.
- Futuro huerto ecológico para el programa de envejecimiento activo.

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 **2015**, 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*.

3.14 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 Objetivos⁸

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 reconocimiento⁹.

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

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

⁹ 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.



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.

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.
- Auditorías externas de cuentas.

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 Anuales¹⁰, 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.
- La formación se ha subvencionado con ayuda de Hobetuz y la Fundación Tripartita (FSE).

¹⁰



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