



ALEX & CLA, S.L.

I PLAN DE IGUALDAD

FECHA INICIO PLAN | Enero 2022

FECHA APROBACIÓN PLAN | 30 de JUNIO de 2022

REVISIÓN | 00



ÍNDICE

1. Introducción
2. Determinación de las partes que los conciertan
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Informe del diagnóstico de situación de la empresa
5. Resultados de la auditoría retributiva
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Descripción de las medidas
8. Calendario de actuaciones
9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación
10. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad



1. INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral, en virtud del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En virtud del artículo 46 de la Ley Orgánica de Igualdad, los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, este Plan de Igualdad contemplará, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

De conformidad con el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el presente Plan de Igualdad se estructura de la siguiente manera:

1. Introducción
2. Determinación de las partes que los conciertan
3. Ámbito personal, territorial y temporal
4. Informe del diagnóstico de situación de la empresa
5. Resultados de la auditoría retributiva
6. Objetivos del Plan de Igualdad
7. Descripción de las medidas
8. Calendario de actuaciones
9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión periódica y modificación
10. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.



2. Determinación de las partes que lo conciertan

Las partes legitimadas que suscriben el presente Plan de Igualdad y que constituyen la Comisión Negociadora, son por una parte, la representación de la empresa:

Por parte de la representación de la empresa:

- Gregoria Mudarra Anguas NIF 53273396Z (Directora General).
- Maria Encarnación Lozano Lozano NIF 76084255W (Directora).
- Paloma Jiménez Luna NIF 75794756G (Directora).
- Patricia Basto Ruiz NIF 31730189X (Supervisora de Enfermería).

Y por otra, en representación de las personas trabajadoras al no existir RLPT en la empresa, participan los sindicatos CCOO y UGT

- Paula Sáenz Vera NIF 77813419A (CCOO)
- Isabel María Márquez García NIF 28782466J (CCOO)
- Isaac González Jiménez NIF 45660301B (UGT)
- Cristina Álvarez Talaverón NIF 30266343 (UGT)

Siendo todas las partes conocedoras de lo que establece art. 5.4 RD 901/2020, “deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”. No ha sido posible crear una comisión paritaria equilibrada entre mujeres y hombres.

En el documento Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se recoge la siguiente información:

1. Composición de la Comisión Negociadora.

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

3.2. Adopción de Acuerdos.

3.3 Confidencialidad.

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.



3. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Alex & Cla S.L. incluye a toda la plantilla de Alex & Cla S.L., independientemente de la categoría profesional, de la forma y lugar de prestación de servicios y de la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

Alex & Cla S.L. tiene 3 centros de trabajo, ubicados en:

- Centro de Día Santa Clara Quality Camas: c/ Tomares nº 1, 41900 Camas (Sevilla)
- Centro de Día Santa Clara Quality Cádiz: Av. De la Sanidad Pública nº 9-11, 11007 Cádiz
- Centro Residencial La Torre: Av. Fuentebravía km2.2, 11500 Puerto Sta. María (Cádiz)

El presente Plan de Igualdad tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación del mismo, esto es, 30 de junio de 2022, con revisiones anuales y evaluaciones cada dos años.



4. Informe del diagnóstico

La metodología utilizada en la elaboración del diagnóstico se ha basado en la obtención de datos cuantitativos y cualitativos, a través de información directa aportada por la empresa, reuniones y encuestas a la plantilla. La recogida de la información necesaria se inició en marzo 2021 y finalizó en marzo 2022, participaron las siguientes personas físicas y jurídicas en la elaboración del presente diagnóstico: Responsable Legal/Gerente, Comisión Negociadora Plan Igualdad y Asesoramiento: Consultora Externa Prevensystem y Asesores externos sindicales.

4.2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Razón social	ALEX & CLA S.L.
Denominación comercial	GRUPO SANTA CLARA QUALITY
NIF / CIF	B91329789
Domicilio social	C/ TOMARES 1, 41900 CAMAS (SEVILLA)

Representante legal	EMILIO PATON CASILLAS
DNI	04178514N

Sector Actividad	SERVICIOS SOCIO SANITARIOS
CNAE	8731
Descripción de la actividad	Residencias de Personas Mayores y Centros de Día
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Sevilla y Cádiz

Comité Negociador Plan Igualdad

Mujeres	Hombres	Total
7	1	8

En representación Empresa	En representación Trabajadores
Gregoria Mudarra Anguas	Paula Sáenz Vera (CCOO)
María Encarnación Lozano Lozano	Isabel María Marquez García (CCOO)
Paloma Jiménez Luna	Isaac González Jiménez (UGT)



Patricia Basto Ruiz	Cristina Alvarez Talaverón (UGT)
---------------------	----------------------------------

Agentes Igualdad	Gregoria Mudarra, María Encarnación Lozano y Paloma Jiménez. Suplente: Patricia Basto Ruiz
Directora General	Gregoria Mudarra Anguas
Representante legal empresa	Emilio Patón Casillas

Dimensión de la Empresa

Facturación anual (€)	Entre 1,5 y 3 millones (€) (fuente: empresite.eleconomista.es)		
	Mujeres	Hombres	Total
Personas Trabajadoras	73	11	84
Centros de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - C/ Tomares nº 1, 41900 Camas (Sevilla) - Av. Fuentebravía Km 2.2, 11500 Puerto de Santa María (Cádiz) - Av. De la Sanidad Pública nº 9-11, 11007 Cádiz 		

A modo de breve descripción/información, la empresa Alex&Cla S.L. fue fundada en enero del año 2004 y se dedica desde sus inicios al sector socio sanitario. Pertenece al Grupo Santa Clara Quality, líderes en Andalucía en la atención a la Dependencia y son un referente en el cuidado a las personas mayores.

Alex & Cla S.L. gestiona actualmente 2 centros de día y 1 residencia. En la provincia de Sevilla Centro de Día Santa Clara Quality Camas y en la provincia de Cádiz Centro de Día Santa Clara Quality Cádiz y Centro Residencial La Torre.

Empresa de gestión privada con plazas concertadas con la Junta de Andalucía, desde sus orígenes fiel a la filosofía de "mejora continua", acreditada por sus certificaciones de calidad: ISO 9001, UNE 158101 y UNE 158201.



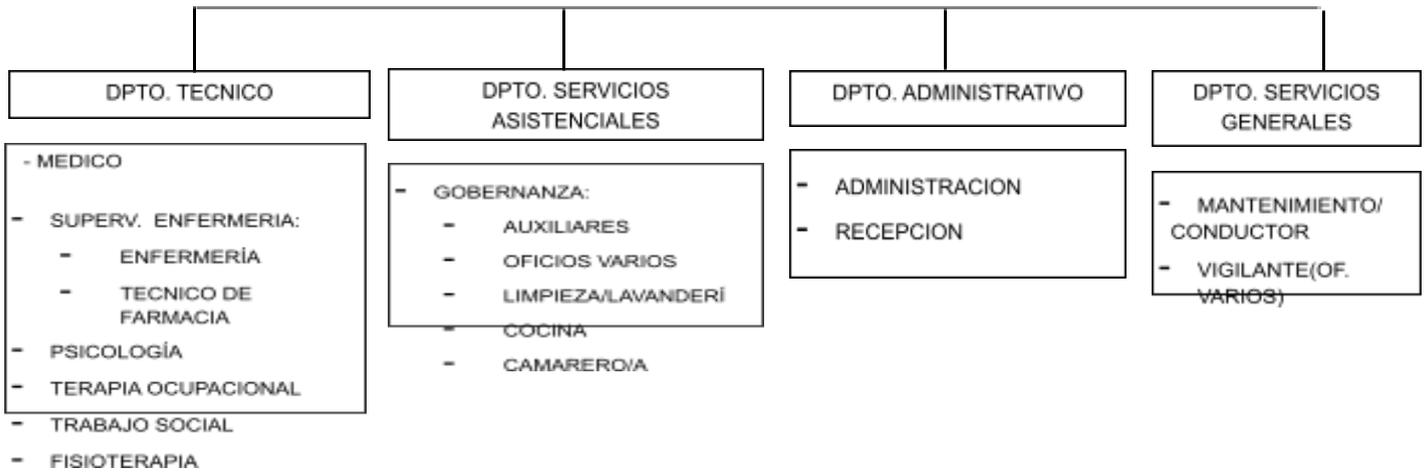
4.3. ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA RESIDENCIA

GERENCIA

DIRECCION GENERAL

DIRECCIÓN DEL CENTRO

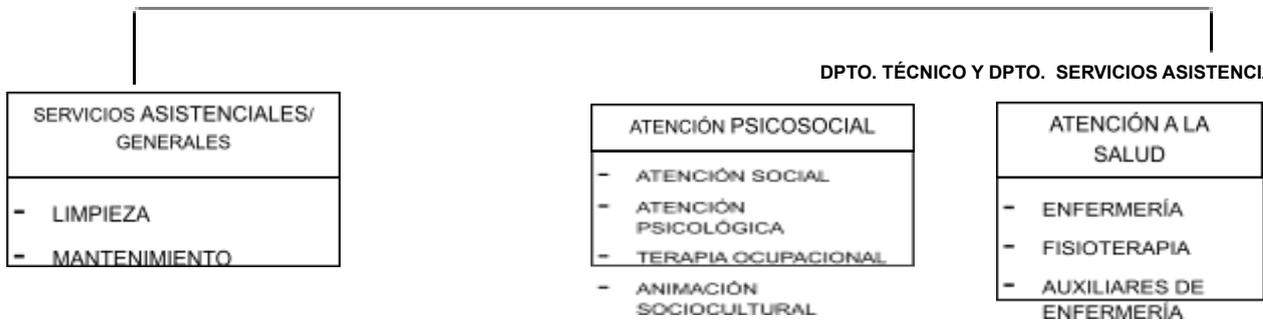


ORGANIGRAMA CENTRO DE DÍA

GERENCIA

DIRECCIÓN DE CENTRO

DPTO. TÉCNICO Y DPTO. SERVICIOS ASISTENCIALES





4.4. ANÁLISIS DE LA PLANTILLA

La plantilla media fluctúa entre 80 y 900 personas trabajadoras, siendo Santa Clara Quality una empresa fuertemente feminizada, 9 de cada 10 personas trabajadoras son mujeres. Es propio del sector socio sanitario, que tradicionalmente ha venido siendo una actividad directamente asociada a la mujer, la oferta de candidaturas masculinas es muy escasa.

Alrededor del 50% del total de la plantilla está comprendida en franja edad entre 31 y 45 años, siendo esta franja de edad donde la maternidad/paternidad y cuidados a hijos menores es más relevante, del total de la plantilla femenina el 80% es menor de 45 años, por tanto existe poca presencia de mujeres mayores de 45 años, cuando representa casi el 30% de la plantilla masculina. En este sentido, la empresa dispone de medidas de conciliación que si bien son conocidas entre la plantilla femenina no ocurre lo mismo con la plantilla masculina.

Empresa que apuesta por plantilla estable y a tiempo completo, más del 80% del total de los contratos son de tipo indefinido. Las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa superior a 5 años, representan casi el 45% del total de la plantilla, suponiendo el 44% entre la plantilla femenina y el 37% entre la plantilla masculina.

En cuanto a horas contrato, se reparten casi al 50% contratos jornada completa y contratos jornada parcial, y con el mismo peso dentro de las plantillas femenina y masculina.

Las contrataciones a tiempo parcial, esto es menos de 40 horas/semanales, se deben a características del propio puesto de trabajo/necesidad de la empresa, en su mayoría afecta al puesto de Auxiliares, y también por razones de conciliación familiar.

La mayor parte de la plantilla, aprox. 80%, realiza su trabajo en jornada continua, 8 de cada 10 mujeres y 6 de cada 10 hombres.

La Dirección y puestos de mayor nivel de responsabilidad/nivel jerárquico más alto está compuesto exclusivamente por mujeres, representan 6% del total plantilla, en el resto de niveles jerárquicos no se detecta diferencia importante. La nula representación masculina en puestos de Dirección no viene motivada por discriminación alguna, más bien por ser puestos muy consolidados y en los que en su día fueron ocupados por mujeres por falta de candidatura masculina.

Debido a la actividad de la empresa, sobre el 50% de la plantilla tiene formación académica tipo grado medio, y más de un 30% estudios universitarios/FP grado superior aplicando a plantilla femenina y masculina prácticamente igual. Dentro de estos dos grupos académicos se sitúan los puestos de dirección, todos los departamentos técnicos y área completa de auxiliares, cuya formación se corresponde con los requisitos Perfil del Puesto. Sólo el 1% de cada plantilla, femenina y masculina se corresponde a personas sin cualificación académica o menos que formación básica. No se detecta brecha en este sentido.

Con respecto a formación no reglada, la empresa realiza formación en todos los niveles/puestos, categorías y a toda la plantilla, mujeres y hombres. Todas las personas trabajadoras tienen las mismas oportunidades para acceder a esta formación a cargo de la empresa, se realiza dentro del horario laboral.

Debido a la estructura/organización de la empresa, la promoción laboral no es muy frecuente, en cualquier caso existe documentado "Requisitos de Perfil de Puesto de Trabajo" y "Procedimiento de Selección, Contratación y



Promoción de Personal” con toda la información relevante para cada caso. Hay cierto desconocimiento de la plantilla en este sentido.



5. Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, en virtud del Art. 7 del RD 902/2020, de igualdad retributiva.

La Auditoría Retributiva efectuada tiene un periodo de vigencia de cuatro años desde la fecha de aprobación del mismo, esto es, 30 de junio 2022. El periodo de vigencia coincide con el del Plan de Igualdad.

De manera previa, se ha llevado a cabo diagnóstico de la situación retributiva, en el que se ha evaluado los diferentes puestos de trabajo de la entidad, con objeto de conocer el valor de cada uno de ellos. Todo ello se ha reflejado en el documento Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT). El Registro Retributivo se ha desagregado por puestos de trabajo de igual valor.

Realizado SVPT con Herramienta Ministerio Igualdad queda establecido en la empresa 14 Escalas de Valor en los que se agrupan todos los puestos de trabajo de Alex & Cla S.L., siendo Escala 1 puesto/s de mayor valor y Escala 14 puesto/s de menor valor

TIPO	AGRUPACION ESCALAS VALOR	PUESTOS DE TRABAJO
FEMINIZADA	ESCALA 1	DIRECCIÓN GENERAL
FEMINIZADA	ESCALA 2	DIRECCIÓN CENTRO
MASCULINIZADA	ESCALA 3	MÉDICO/A
FEMINIZADA	ESCALA 4	PSICÓLOGO/A
FEMINIZADA	ESCALA 5	GOBERNANTE/A
FEMINIZADA	ESCALA 6	TRABAJADOR/A SOCIAL SUPERVISOR/A ENFERMERÍA
FEMINIZADA	ESCALA 7	ENFERMERÍA ADMINISTRACION
FEMINIZADA	ESCALA 8	NUTRICIONISTA FISIOTERAPEUTA COCINERO/A
EQUILIBRADA	ESCALA 9	FARMACIA PORTERO/A/RECEPCIONISTA
EQUILIBRADA	ESCALA 10	TERAPEUTA OCUPACIONAL TASOC
MASCULINIZADA	ESCALA 11	MANTENIMIENTO
FEMINIZADA	ESCALA 12	AUXILIAR/GEROCULTOR/A PINCHE COCINA/CAMARERO
FEMINIZADA	ESCALA 13	LIMPIEZA/LAVANDERÍA
FEMINIZADA	ESCALA 14	OFICIOS VARIOS



En términos globales, el registro salarial muestra una empresa feminizada, las mujeres trabajadoras representan el 81% del total.

La empresa a lo largo del año, debido a diferentes razones (cubrir bajas, permisos, picos de alta demanda, etc...), para mantener la ratio de plantilla necesaria acorde al total de personas usuarias del centro, se ve obligada a realizar contrataciones en la mayoría de los puestos de trabajo y según la disponibilidad de candidaturas en cada momento. Esto hace que, siendo en términos totales una empresa feminizada, a lo largo del año 2021 exista presencia de ambos sexos en el análisis por grupos clasificación profesional.

Sin embargo, según las agrupaciones por escalas de puestos de igual valor, no existe presencia masculina en los puestos Dirección, Gobernanza, y Supervisión de Enfermería y Trabajador/a Social, estos puestos están altamente consolidados, tienen poco o nulo cambio de personal y en su día fueron ocupados por mujeres por resultar la mejor candidatura disponible. Ocurre a la inversa, en agrupación Escala 11 que corresponde al puesto de Mantenimiento, 100% masculinizado, y que también es un puesto altamente consolidado con antigüedad en la empresa de sus ocupantes hombres de 6 a 11 años.

No se detecta brecha salarial por razón de género en salarios totales equiparados analizada la plantilla en grupos según clasificación profesional. En el análisis de la plantilla por agrupaciones escala puestos de igual valor, se observan diferencias superiores al 25% a favor de mujer en escala 8 (Nutricionista, Fisioterapeuta y Cocinero/a) y escala 10 (Terapeuta Ocupacional y TASOC).

Según convenio de aplicación no corresponde mismo nivel salarial, de las 14 personas que integran el grupo escala 10, hay 3 hombres, 2 de los cuales ocupan el puesto de cocinero/a, que es el de menor retribución del grupo según convenio. Ocurre lo mismo con el grupo Escala 10, de las 6 personas que integran el grupo, hay 3 hombres, 2 de los cuales ocupan el puesto de TASOC, que es el de menor retribución según convenio.

Por todo lo anterior en consecuencia, Alex&Cla S.L. estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

No se detecta brecha salarial por razón de género en salarios totales equiparados, Alex & Cla S.L. tiene implantado sistema retributivo según convenio de aplicación.

En base a los resultados obtenidos, No existe brecha salarial, el salario se corresponde a lo que establece el convenio laboral del sector, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (código de convenio 99010825011997), en todos y cada uno de los puestos de trabajo sin existir diferencia alguna entre mujeres y hombres que desempeñan el mismo trabajo / mismo puesto.

La tabla salarial de Alex & Cla S.L. se ajusta a lo contemplado en convenio laboral y no presenta conflicto por razón de sexo. No existe brecha salarial en ningún nivel jerárquico, puesto de trabajo.

5.1. No conformidades/Acciones de Mejora

No se han detectado No Conformidades.

Como Acciones de Mejora se establecen: Actualización anual del registro retributivo y auditoría salarial, en cualquier momento en caso de modificaciones en el convenio colectivo, y/o mejoras a criterio empresa, y



Revisión / Evaluación completa cada 2 años, coincidiendo estas actuaciones con lo establecido en el punto 3 del presente Plan.

5.2. Plan de actuación

De conformidad con el artículo 8 del RD 902/2020, de igualdad retributiva, se establece el siguiente plan de actuación para la corrección de las posibles desigualdades retributivas.

Medida	Plazo para implementación	Seguimiento	Objetivo	Responsable
Actualización Sistema Valoración Puestos de Trabajo	Continuo	Anual	Disponer permanentemente actualizado Perfil Puesto y Valoración Puesto	Dirección Centro
Revisión Anual Registro Retributivo y Auditoría	Anual	Anual	Garantizar igualdad retributiva en Alex & Cla S.L.	Dirección Centro y Gerencia
Evaluación Bianual de SVPT Y ARRR	Bianual	Anual	Garantizar principio de igualdad y no discriminación salarial en la organización	Dirección Centro y Gerencia



6. Objetivos del Plan de Igualdad

Los Objetivos Generales que se persiguen con la implantación del Plan de Igualdad, son:

- Introducir en Alex & Cla S.L. el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.
- Trabajar por reducir la segregación horizontal y vertical.
- Seguimiento y control del sistema retributivo actual y siga de manera que se garantice el que no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género, ni brecha salarial superior al 25% a nivel general en la empresa ni por categoría.
- Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
- Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.
- Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Ayudar a las trabajadoras Alex & Cla S.L., víctimas de violencia de género.
- Implantar nuevas medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar tanto hombres como mujeres.
- Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.

Y en cuanto a los Objetivos Específicos que se persiguen con la implantación del Plan de Igualdad, son:

- Incluir en la documentación básica y estratégica de Alex & Cla S.L. el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades.
- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección que se llevan a cabo.
- Medidas de acción positiva en el acceso al empleo.
- Dar a conocer compromiso en materia de igualdad (redes sociales y demás medios)
- Formar al personal directivo que se encarga de los procesos de selección en materia de igualdad, así como a los mandos intermedios/responsables de área encargados de la acogida de las nuevas incorporaciones.
- Formar y Sensibilizar a toda la plantilla en materia de corresponsabilidad, igualdad y prevención del acoso.



- Disponer de un procedimiento por escrito para la selección de personal.
- Incluir en la programación anual formativa acciones de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
- Que todas las mujeres reconocidas como víctimas de violencia de género de la plantilla de Alex & Cla S.L., reciban apoyo por parte de la empresa.
- Establecer medidas orientadas a conciliar condiciones de trabajo y vida personal y familiar.
- Difundir una cultura corporativa sensible a la igualdad de oportunidades.

7. Descripción de las medidas concretas

En coherencia con los resultados obtenidos del diagnóstico de situación, las acciones a llevar a cabo en Alex & Cla S.L. se estructuran mediante la siguiente clasificación:

- Proceso de Selección, Contratación y Selección de Personal: Garantizar equidad en las oportunidades entre mujeres y hombres en el proceso de selección, contratación y promoción en Alex & Cla S.L.
- Formación: Formar/ Sensibilizar a la totalidad de la empresa en igualdad y prevención del acoso
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Difundir/Informar a toda la plantilla de las medidas de conciliación que existen en la empresa, con especial atención a la plantilla masculina
- Prevención Acoso: Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de género en la empresa.
- Salud Laboral.

Para cada una de las áreas, se han establecido las correspondientes medidas.

7.1. RECOPIACIÓN DE LAS MEDIDAS

MEDIDAS A LLEVAR A CABO
PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción y mejora .
Equilibrar la presencia de hombres y mujeres
Garantizar igualdad de oportunidades en la promoción y mejora
FORMACION
Formar en igualdad y prevención acoso a puestos directivos, mandos intermedios.
Sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad y revención del acoso
Implementar formación obligatoria a toda la plantilla en prevención acoso laboral
CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Garantizar la conciliación en igualdad de condiciones a mujeres y hombres .
Apoyar a las mujeres de Alex & Cla, s.l. víctimas de la violencia de género
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO
Prevenir y sancionar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo
SALUD LABORAL – PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Revisión de la documentación preventiva de la empresa con perspectiva de género

7.2. FICHA DE CADA MEDIDA

Medida nº1	
ÁREA	
PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA	
INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACION Y PROMOCION	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas candidatas para el acceso y promoción a la entidad	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: Julio 2022	Fecha fin: Diciembre 2022
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
<p>Revisar y mantener actualizado documento Perfil Puesto de Trabajo. Incluir requisito Formación no reglada en materia de igualdad y prevención del acoso a todo el personal directivo, mandos intermedios y responsables de área/grupo.</p> <p>Revisar y mantener actualizado procedimiento para la selección, contratación y promoción de personal, con perspectiva de género, que todas las personas encargadas o relacionadas con la selección y contratación de personal conozcan. Incluir instrucciones claras y objetivas.</p>	
INDICADOR DE SEGUIMIENTO	
Incorporaciones a la entidad desagregada por sexo (%)	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección, Responsables de Área y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Área Recursos Humanos – Herramienta SVB Ministerio Igualdad	

Medida nº2	
ÁREA	
PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA	
EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Presencia de ambos sexos en todos los puestos/areas de trabajo	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: Julio 2022	Fecha fin: Permanente
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
<p>Discriminación positiva en nuevas contrataciones y/o promoción para los puestos dirección y mandos intermedios a favor del sexo no representado.</p> <p>Mantener la ratio del 13% de representatividad de hombres en el global de la empresa y en la medida de lo posible aumentar sin perjuicio de contratación de mujeres, procurar presencia de ambos sexos en todos los niveles jerárquicos y puestos de trabajo de la empresa.</p>	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
Incorporaciones a la entidad desagregada por sexo (%)	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección, Responsables de Área y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Dirección y Check List Selección	

Medida nº3	
ÁREA	
PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
MEDIDA	
GARANTIZAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA PROMOCION Y MEJORA	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Garantizar igualdad de oportunidades en la promoción y mejora	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: Julio 2022	Fecha fin: Diciembre 2022
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
<p>Incluir dentro del Manual de Acogida de las nuevas incorporaciones información sobre el procedimiento de Promoción y mejora condiciones.</p> <p>Divulgar a toda la plantilla</p>	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
Promociones/mejoras condiciones desagregada por sexo (%), solicitudes y efectivas	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección, Responsables de Área y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Área Recursos Humanos, Documentos Procedimientos	

Medida nº4	
ÁREA	
FORMACION	
MEDIDA	
FORMAR EN IGUALDAD Y PREVENCIÓN ACOSO A PUESTOS DIRECTIVOS, MANDOS INTERMEDIOS.	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Mejorar la gestión de los puestos directivos y mandos intermedios en base a perspectiva de género	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: Enero 2023	Fecha fin: Diciembre 2023
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
Formar en materia de igualdad y prevención del acoso a todas las personas encargadas o relacionadas con la selección, contratación de personal. Incluir a responsables de área/departamentos y/o cualquier puesto/persona trabajadora que sea responsable del trabajo de otra, a todos los integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Comisión Instructora Protocolo de Prevención del Acoso.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
Personas formadas desagregadas por sexo (%) sobre el total a formar	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Empresa externa formación, créditos de formación.	

--

Medida nº5	
ÁREA	
FORMACION	
MEDIDA	
SENSIBILIZAR A TODA LA PLANTILLA EN MATERIA DE IGUALDAD Y PREVENCION DEL ACOSO	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Dar a conocer a toda la plantilla el compromiso en materia de igualdad de la empresa.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: Septiembre 2022	Fecha fin: Diciembre 2023
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
Charlas Informativas y de sensibilización a toda la plantilla sobre políticas de Igualdad y prevención del acoso de la empresa, dentro del calendario anual de formaciones presenciales.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
Número de charlas de sensibilización con dato asistentes desagregada por sexo (%)	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Empresa Externa Formación	

Medida nº6	
ÁREA	
FORMACION	
MEDIDA	
IMPLEMENTAR FORMACION OBLIGATORIA PREVENCIÓN ACOSO A TODA LA PLANTILLA	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Formar a toda la plantilla en prevención acoso laboral	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: Enero 2023	Fecha fin: Diciembre 2027
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
Establecer plan de formación a 5 años compromiso de formar al 20% plantilla/año (de más a menos antigüedad), curso específico sobre Prevención y Gestión Acoso en el entorno laboral en modalidad online a cargo de la empresa.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
Personas formadas al año % desagregadas por sexo	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Empresa externa formación, créditos de formación.	

Medida nº7	
ÁREA	
CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA	
GARANTIZAR LA CONCILIACIÓN EN IGUALDAD DE CONDICIONES A MUJERES Y HOMBRES	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: Julio 2022	Fecha fin: Diciembre 2022
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
<p>Elaborar documento con las medidas de conciliación disponibles en la empresa (flexibilidad horaria, cambios de turnos, reducción de jornada, etc) y procedimiento de cómo solicitarlas.</p> <p>Informar a toda la plantilla, y especialmente a la plantilla masculina.</p> <p>Incluir información sobre medidas de conciliación dentro del Manual de Acogida de las nuevas incorporaciones.</p> <p>Carteles Informativos en todos los centros de trabajo.</p>	
INDICADOR DE SEGUIMIENTO	
Número de solicitudes y nº concedidas desagregadas por sexo % y por tipo de conciliación.	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	

Área Recursos Humanos, Documentos Procedimientos.

Medida nº8	
ÁREA	
CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA	
APOYAR A LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE ALEX & CLA, S.L. VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Garantizar la información a todas las mujeres víctimas de violencia de género sobre las medidas específicas para su conciliación laboral para favorecer su continuidad laboral sin merma de ingresos sin perjuicio de la asistencia y terapias médicas que requieran.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: Julio 2022	Fecha fin: Diciembre 2022
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
Elaborar un procedimiento específico para las mujeres víctimas de violencia de género, que recoja las medidas de conciliación, y cómo solicitarlas (pautas de actuación). Divulgar a toda la plantilla que se dispone de protocolo específico para víctimas de violencia de género.	
INDICADOR DE SEGUIMIENTO	
Número de solicitudes concedidas sobre el total de solicitudes recibidas.	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	

Área Recursos Humanos, documentos procedimientos

Medida nº9	
ÁREA	
PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y MORAL POR RAZÓN DE SEXO	
MEDIDA	
PREVENIR Y SANCIONAR CUALQUIER SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Evitar y sancionar cualquier situación de acoso laboral, sexual y moral por razón de género.	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: Julio 2022	Fecha fin:
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
<p>Incluir Información del Protocolo de Prevención del Acoso dentro del Manual de Acogida de las nuevas incorporaciones</p> <p>Realizar actuaciones informativas sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo de Prevención del Acoso</p> <p>Colocar Carteles/Folletos Informativos en todos los centros de trabajo.</p> <p>Incluir política y compromiso de empresa de entorno laboral libre de acoso en página web y redes sociales corporativas.</p>	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
Número de denuncias recibidas respecto al total de personas trabajadoras.	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	

Área Recursos Humanos, Informático Externo, Empresa externa formación

Medida nº10	
ÁREA	
SALUD LABORAL	
MEDIDA	
INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
<p>Garantizar que el sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa contemple la perspectiva de género en el análisis de los riesgos laborales y sus medidas preventivas.</p> <p>Detectar oportunidades de mejora.</p>	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Fecha inicio: Julio 2022	Fecha fin: Junio 2023
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	
<p>Revisar toda la documentación preventiva de la empresa para garantizar la perspectiva de género en el estudio y análisis de los riesgos laborales de todos los puestos de la empresa, actualizando sus medidas preventivas.</p>	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
Número de Puestos actualizados en los que se ha introducido la perspectiva de género, %.	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Servicio Ajeno de Prevención de Riesgos Laborales	

8. Calendario de actuaciones

Medida	Plazo implantación	Seguimiento	Evaluación	Persona Responsable
Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción y mejora.	5 meses de Jul/22 a Dic/22	Semestral	Anual	Dirección Centro
Equilibrar la presencia de hombres y mujeres	Inmediato Jul/22	Semestral	Anual	Dirección Centro Responsables Área
Garantizar igualdad de oportunidades en la promoción y mejora	5 meses de Jul/22 a Dic/22	Semestral	Anual	Dirección Centro Responsables Área
Formar en igualdad y prevención acoso a puestos directivos, mandos intermedios.	1 año de Ene/23 a Dic/23	Trimestral	Anual	Dirección General
Sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad y prevención del acoso	16 meses de Sept/22 a Dic/23	Cuatrimestral	Anual	Dirección Centro
Implementar formación obligatoria a toda la plantilla en prevención acoso laboral	5 años de Ene/23 a Dic/27	Semestral	Anual	Dirección General
Garantizar la conciliación en igualdad de condiciones a mujeres y hombres.	5 meses de Jul/22 a Dic/22	Semestral	Anual	Dirección Centro
Apoyar a las mujeres de Alex & Cla, s.l. víctimas de la violencia de género	5 meses de Jul/22 a Dic/22	Anual	Anual	Dirección Centro
Prevenir y sancionar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo	5 meses de Jul/22 a Dic/22	Anual	Anual	Dirección

Revisión de la documentación preventiva de la empresa con perspectiva de género	16 meses de Sept/22 a Dic/23	Semestral	Anual	Dirección General
---	------------------------------------	-----------	-------	-------------------

9. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión y modificación (Reglamento de Funcionamiento Comisión de Seguimiento)

SEGUIMIENTO

El objetivo del seguimiento es el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

La persona responsable del seguimiento para cada medida será la persona o departamento responsable de su ejecución.

Estas personas revisarán de manera periódica los indicadores definidos durante el diseño de medidas. La periodicidad dependerá de cada medida. Para ello se ha diseñado una Ficha de seguimiento por cada medida (se anexa ficha). Esta ficha es cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada al Comité de Seguimiento.

REVISIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá de manera anual a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conlleva la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Se redactará un Informe de seguimiento anual (se anexa modelo), durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

EVALUACIÓN

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son la evaluación del proceso, del impacto y de los resultados.

Las personas que intervienen en este proceso, además de la Comisión de Seguimiento del Plan, son:

- La dirección/gerencia de la empresa
- Asesoramiento Externo

La comisión de seguimiento será la encargada de elaborar los informes correspondientes a la evaluación intermedia (a los dos años de la aprobación del plan de igualdad) y la revisión final (a la finalización de la vigencia), se anexa modelo. Dichos informes serán negociados en el seno de la comisión designada al efecto.

En caso de discrepancias, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.



10. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Según el art. 9 punto 5 RD 901/2020, 5. *“En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres”*

Con objeto de dar cumplimiento a normativa vigente, al no existir RLPT se ha realizado consulta a la plantilla de la empresa con objeto de su participación en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. De y entre la propia plantilla resultan elegidas las personas que formarán parte de la Comisión de Igualdad del presente plan en representación de las personas trabajadoras de Alex&Cla.

Se constituye Comisión de Seguimiento del Primer Plan de Igualdad de Alex & Cla S.L., paritaria con representación de la empresa y con representación de las personas trabajadoras, formada por:

En representación de la empresa:

- Gregoria Mudarra Anguas NIF 53273396Z (Directora General)
- Maria Encarnación Lozano Lozano NIF 76084255W (Directora)
- Paloma Jiménez Luna NIF 75794756G (Directora)
- Patricia Basto Ruiz NIF 31730189X (Supervisora de Enfermería)

Y por otra, en representación de las personas trabajadoras:

- M^a Del Carmen Cortés Vázquez NIF 48815652S (Gerocultora)
- Vanesa Romo Romero: 75788223A (Fisioterapeuta)
- Antonia Campos Gómez: 31642833P (Limpiadora)
- Natalia Romero Gutiérrez: 31715881P (Auxiliar de Enfermería)

La Comisión de Seguimiento, será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad. Esto es, de velar para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Todo ello según lo descrito en el punto 9 anterior.



La Comisión de Seguimiento podrá contar en sus reuniones con asesoramiento externo. En este sentido, y mientras no haya RLPT en la empresa, se informará a sindicatos para que participen de forma voluntaria, en las reuniones de evaluación intermedia y evaluación final, con al menos 10 días de antelación.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, en caso de condena por sentencia judicial en caso de acoso o discriminación según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Cada parte será responsable de decidir la sustitución que le aplique, que se formalizará por escrito en acta, indicado fecha y motivo, nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

Si dentro de la vigencia del presente Plan de Igualdad se configurase RLPT en la empresa, se constituirá nueva Comisión de Seguimiento con la participación de dicha representación legal.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

De acuerdo a lo establecido en el punto anterior, la Comisión de Seguimiento será responsable de llevar a cabo el Seguimiento, Evaluación, Revisión y Modificación del primer Plan de Igualdad de Alex & Cla S.L. según el funcionamiento descrito en el punto anterior (punto 9 del presente plan).