

PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

CIAROS
SCA DE INTERÉS SOCIAL

GRL
PWR

GRL
PWR.

GRL
PWR

PLAN DE IGUALDAD DE CLAROS S.C.A.

2023-2027

ÍNDICE DE CONTENIDOS

- 1. INTRODUCCIÓN. Preámbulo**
 - 1.1. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN: LA COOPERATIVA CLAROS DE INTERÉS SOCIAL.
 - 1.2. ÁMBITO GEOGRÁFICO Y ACTIVIDAD
 - 1.3. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN
- 2. NECESIDAD DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. MARCO NORMATIVO.**
- 3. DATOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD.**
 - 3.1 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 3.2 DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
 - 4.1 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN
 - 4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CADA EJE DE ACTUACIÓN
- 5. VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN**
- 6. INFORME DE DIAGNÓSTICO**
 - 6.1 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO
 - 6.2 CONCLUSIONES SOBRE LOS DATOS RETRIBUTIVOS
- 7. CATÁLOGO DE MEDIDAS E INDICADORES**
- 8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.**
- 9. EL COMITÉ DE IGUALDAD DE CLAROS**
- 10. PROCEDIMIENTOS DE REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**
 - 10.1 CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
 - 10.2 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA
 - 10.3 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

1. INTRODUCCIÓN. PREÁMBULO

La propia historia de CLAROS está estrechamente ligada a la dignidad laboral de las mujeres que prestaban ayuda a domicilio en circunstancias adversas, donde los cuidados no estaban profesionalizados y ellas eran trabajadoras precarias que formaron una cooperativa para intentar formar parte del nuevo modelo de cuidados que se estaba perfilando por aquel entonces.

Desde su creación como Sociedad Cooperativa Andaluza, CLAROS ha ido trabajando para y por los valores cooperativos. Los 7 Principios Cooperativos son:

1. Adhesión libre y voluntaria
2. Gestión democrática de las personas socias
3. Participación económica de las personas socias
4. Autonomía e independencia
5. Educación, formación e información
6. Cooperación entre cooperativas
7. Interés por la comunidad

Nuestros principales **objetivos** en materia de igualdad, fijan **el compromiso de la dirección** en torno a cuatro líneas básicas, paralelas a algunos de los principios cooperativos:

- a) Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad. Todas las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores/as están obligadas a realizar un diagnóstico y un plan de igualdad.
- b) Asegurar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.
- c) Prevenir, atender y resolver las reclamaciones de acoso y discriminación, independientemente de su origen y/o cualquier otra circunstancia o condición de la persona.
- d) Difusión de Buenas Prácticas. Y formación en igualdad.

2. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN: LA COOPERATIVA CLAROS DE INTERÉS SOCIAL.

Nuestra cooperativa ofrece los siguientes servicios: proporcionar bienestar y calidad de vida a los usuarios de nuestros servicios (residenciales o no) y a sus familias y, al mismo tiempo, generar empleo en el sector de los servicios sociales, facilitando la inserción laboral de personas de colectivos en riesgo de exclusión de forma sostenible.

2.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO Y ACTIVIDAD

Ámbito Geográfico.

El ámbito geográfico de acción de CLAROS es el ámbito nacional. A lo largo de 2022 hemos estado presentes en las provincias:

CÁDIZ, CÓRDOBA, GRANADA, JAÉN, MÁLAGA, SEGOVIA, SEVILLA y VALENCIA.

Centros de Trabajo y actividad de CLAROS SCA.

SERVICIOS RESIDENCIALES

RESIDENCIA MANUEL RIDRUEJO MUÑOZ, Sevilla
RESIDENCIAL OSUNA, Sevilla
RESIDENCIA TORREBERMEJA, Jaén

SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

SAD ARCOS DE LA FRONTERA
SAD SEVILLA
SAD MAIRENA DE ALJARAFE
SAD DIPUTACIÓN SEGOVIA
SAD SAN FERNANDO
SAD MÁLAGA
SAD EL PUERTO DE SANTA MARÍA
SAD CÓRDOBA
SAD TORRENT
SAD ARMILLA
SAD PULIANAS

2.2 INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Titularidad de la empresa.

CLAROS SOCIEDAD COOPERATIVA ANDALUZA DE INTERÉS SOCIAL, es una empresa cooperativa de Titularidad Privada.

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

Nombre y forma jurídica de la Empresa	CLAROS Sociedad Cooperativa Andaluza de Interés Social		
CIF de la Empresa	F91141879		
Tipo de Entidad	Privada		
Ámbito de actividad	Nacional		
Sector de actividad. CNAE	Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores 8731		
	Servicios sociales sin alojamiento para personas mayores 8811		
Sede central/ Domicilio Social	Avda. Andalucía, 40. 41006. Sevilla		
Sede Administrativa	Calle Rauda, 8, Local 1 y 2. 18008. Granada		
Número de personas en plantilla a 31 de diciembre 2022	ESTRUCTURA	25	11 mujeres
			14 hombres
	CENTROS RESIDENCIALES	159	137 mujeres
			22 hombres
	SAD	3.732	3.581 mujeres
			151 hombres
Dirección de la Entidad Cooperativa	Encarnacion Moya Cerezo	encarnimoya@claros.coop	
Responsable de Igualdad	María del Mar Franco Sabiote	mfranco@claros.coop	
Datos del Plan de Igualdad	Fecha de recogida de datos	Desde el 10/01/2023	
	Recogida de datos hecha por	Maria del Mar Franco Sabiote	

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de CLAROS SCA.

Distribución de la plantilla. A la fecha de enero a diciembre 2022

	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato		
	Indefinido	Temporal	Total
Hombres.	168	19	187
Mujeres.	3.173	556	3.729
Total.	3.341	575	3.916

	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.	9	23	155	187
Mujeres.	12	116	3601	3.729
Total.	21	139	3756	3.916

Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

TIPO CONVENIO	NOMBRE CONVENIO	CÓDIGO CONVENIO
CONVENIO NACIONAL	CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL	99010825011997
CONVENIO SEGOVIA	CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE CASTILLA Y LEÓN PARA LA ACTIVIDAD DE AYUDA A DOMICILIO	78000235012003
CONVENIO SEVILLA	CONVENIO AYUDA A DOMICILIO SEVILLA Y PROVINCIA	41003765012001
CONVENIO EL PUERTO	CONVENIO DE SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES COMERCIALES DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ	11000385011982
CONVENIO CAIT	CONVENIO ESPECIAL PERSONAL CON DISCAPACIDAD	99000985011981
CONVENIO VALENCIA	CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD, SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y	80000305011997

3. NECESIDAD DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. MARCO NORMATIVO

OBLIGATORIEDAD

Las Sociedades cooperativas están obligadas a realizar y registrar un Plan de Igualdad en el supuesto de tener una plantilla por encima de las 50 trabajadores/as por cuenta ajena conforme al Real Decreto 901/2020.

A este respecto los socios y socias de la cooperativa no computan puesto que la relación que vincula a las sociedades cooperativas con sus socios y socias trabajadoras no es laboral sino societaria.

No obstante, a las socias y socios trabajadores se les aplica toda la normativa transversal que ampara la prohibición de discriminación directa e indirecta por razón de sexo, desde el artículo 14 de la Constitución Española, hasta los artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en donde se establecen los presupuestos específicos de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. También se les aplican las medidas que pudieran recogerse en su normativa específica, incluida la normativa autonómica, para promover una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres en el caso de las sociedades cooperativas.

MARCO NORMATIVO

El artículo 46 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, define los Planes de Igualdad de las empresas como 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.**

En el mes de octubre de 2020 el Gobierno de España aprobó dos Reales Decretos Leyes con el objetivo de avanzar en la defensa de la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

Se trata del REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Y el REAL DECRETO 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Estos textos legales vinieron a completar el cuerpo normativo existente en relación con la citada Ley Orgánica 3/2007. Concretamente en materia de planes de igualdad, cuya normativa, pese a llevar muchos años en vigor, no había

logrado minorar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y, entre otras, la discriminación salarial que muchas mujeres tienen en sus puestos de trabajo.

Con estos dos últimos Reales Decretos se avanza en el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030**, principalmente en los ODS 5 (“Igualdad de género”) y 8 (“Trabajo decente y crecimiento económico”), y en concreto en el cumplimiento de las metas que se indican a continuación:

5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres

5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados

5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad

5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo

8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

4. DATOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Datos de la comisión negociadora que firma el Plan de Igualdad

NOMBRE	PUESTO
ENCARNACION MOYA CEREZO	DIRECTORA GENERAL
PATRICIA MORALES GONZALEZ	DIRECTORA DE RRHH
JOSE ANTONIO CORDON CASTILLERO	DIRECTOR DE PROYECTOS
SEBASTIAN GIRON VALLEJO	DIRECTOR DE CENTROS
MARIA DEL MAR FRANCO SABIOTE	DEPARTAMENTO LICITACIONES
MIGUEL ANGEL JIMENEZ MARBERO	ASESOR JURIDICO
DIEGO CEREZO ESPINAR	RESPONSABLE FORMACION
NOELIA LOPEZ MUÑOZ	ADMINISTRACION
JUAN MANUEL NUÑEZ SANTOS	ADMINISTRACION
FRANCISCO JOSE ROMAN ARCO	DIRECTOR FINANCIERO
MIGUEL SANTOS ALONSO	RESPONSABLE PROVEEDORES
MARIA ISABEL BENAVENTE MOLINA	RESPONSABLE CONTABILIDAD
RAQUEL QUIJADA CORRAL	ADMINISTRACION

NOMBRE	SINDICATO
ROSARIO GARCÍA RAMOS	FeSP UGT
MARIA JOSE COTE MANZANO	UGT_RLPT
JOSE MANUEL REINA GALAN	UGT_RLPT
JUANI MARIA LÓPEZ BORDEGARAY	UGT_RLPT
MARÍA NIEVES GARCÍA SÁNCHEZ	UGT_RLPT

SILVIA ESPINOSA LOPEZ

FSS CCOO

NATALIA GALAN ARMERO

FSS CCOO

GLORIA DE LOS RIOS TRILLO

CCOO_RLPT

ISABEL MARTINEZ ROMERO

CCOO_RLPT

ROSA MARÍA NOGUEIRA FEIJOO

CTA_RLPT

PAULA SÁENZ VERA

CCOO_ASESORA

4.2 DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Desde la constitución de la **comisión negociadora** y la aprobación del **reglamento de dicha comisión**, se han producido y negociado todos los documentos de **diagnóstico** a los que se refiere el Real Decreto-ley 901/2020, y el Real Decreto-ley 902/2020 de **igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. Además, también se ha pactado el **documento de objetivos, medidas e indicadores, así como los procedimientos de revisión, seguimiento y evaluación del plan de igualdad**.

Anteriormente bajo el paraguas de la Ley Orgánica 3/2007, CLAROS ha redactado un Plan de Igualdad negociado con la representación sindical de los/las trabajadores/as. Gracias a este plan, durante años hemos tenido medidas de conciliación y corresponsabilidad por encima de convenio y protocolos como el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.

También se ha pactado el procedimiento de revisión, seguimiento y evaluación continua del plan.

Con la redacción de cada uno de los indicadores de evaluación de las medidas acordadas, el horizonte temporal y la persona/departamento responsable para su implementación. Además, hemos acordado que se hará una evaluación a mitad de la vigencia del plan y otra al final. La revisión y medida de cada indicador de cada medida del plan de igualdad, se hace periódicamente con los parámetros establecidos en el propio plan.

La Fecha de constitución de la comisión negociadora fue el 15/02/2022

La Fecha de la firma del plan de igualdad ha sido el 29 de junio de 2023

Composición de la representación de las personas trabajadoras:

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
UGT	5	4	1
CC.OO.	4	4	-
CTA.	2	2	-

Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
DIRECCIÓN	5	2	3
PERSONAL TÉCNICO LICITACIONES	1	1	-
RESPONSABLE PROVEEDORES	1	-	1
ADMINISTRACIÓN	4	3	1
ASESORÍA JURÍDICA	1	-	1
RESPONSABLE FORMACIÓN	1	-	1

Todas las personas participantes en la negociación han suscrito el plan y tienen una formación en género e igualdad suficiente para la negociación que se ha llevado a cabo.

Además, ambas partes de la comisión de negociación han contado con asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral; en la parte de CLAROS, para la negociación y redacción del Plan, hemos contado con el asesoramiento de: FAECTA (Federación de Cooperativas) y del Servicio de Asesoramiento para Planes y medidas de Igualdad del Instituto de la mujer.

Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a órganos de solución autónoma de conflictos laborales: el SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE. SIMA; para resolver una discrepancia sobre la dilatación en la entrega de documentación y la conveniencia de analizar y diagnosticar los datos del año 2022.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD. EJES DE ACTUACIÓN

- ✓ ***Selección y Contratación***
- ✓ ***Clasificación profesional.***
- ✓ ***Formación.***
- ✓ ***Promoción profesional.***
- ✓ ***Ejercicio corresponsable y conciliación.***
- ✓ ***Retribuciones.***
- ✓ ***Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.***
- ✓ ***Derechos laborales de las víctimas de violencia de género en el ámbito laboral***
- ✓ ***Imagen y Comunicación***
- ✓ ***Infrarrepresentación femenina.***
- ✓ ***Condiciones de trabajo.***

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos se proponen a instancias de las conclusiones que el estudio de diagnóstico de la plantilla de CLAROS ha arrojado.

5.1 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

- Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se establecen medidas y acciones que
- permitan superar la actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.
- Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.

- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CADA EJE DE ACTUACIÓN

✓ MEDIDAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Mejorar las condiciones de contratación de la plantilla, especialmente de la que tiene peores índices de parcialidad y temporalidad.
- Mejora de la transparencia del proceso y apertura de canales de comunicación de los procesos de contratación. Revisión y difusión de criterios para cada puesto.
- Establecer canales y pruebas objetivas para los procesos de selección.

✓ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Reequilibrar la representación de ambos sexos en todos los departamentos y niveles jerárquicos
- Revisar el SVPT y los factores a valorar para adaptarlos a cada puesto de trabajo de CLAROS.

✓ FORMACIÓN

- Incorporar acciones formativas en igualdad para todos los niveles jerárquicos. y con formación específica para la promoción interna. y/o para la adaptación al puesto de trabajo (itinerario de obtención de certificado de profesionalidad).
- Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que la empresa dirija a la plantilla.
- Integrar la formación en igualdad de género, con todas sus materias, como una formación más, de tipo transversal, en la empresa.

✓ PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Garantizar un proceso de promoción (PROTOCOLO DE PROMOCIÓN) interna, ecuánime, público, transparente y justo, diseñado con perspectiva de género para propiciar que siempre haya candidaturas femeninas especialmente a niveles superiores y puestos masculinizados.

✓ **EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN.**

- Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y el desempeño del trabajo, así como la estructura y criterios organizativos del centro de trabajo.
- Fomentar la corresponsabilidad en los hombres a través de la difusión de un compromiso de CLAROS como empresa familiarmente responsable.

✓ **RETRIBUCIONES**

- Garantizar que se retribuyan igual los trabajos de igual valor.
- Combatir la brecha salarial.

✓ **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

- Difundir el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

✓ **DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.**

- Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.
 - Crear un ambiente de apoyo y comprensión para aquellas trabajadoras que sufren violencia de género o violencia sexual, propiciando siempre que no abandonen el puesto de trabajo.

✓ **IMAGEN Y COMUNICACIÓN,**

- Adoptar la perspectiva de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.

✓ **“INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA”**

- Equilibrar los niveles jerárquicos superiores, para romper el techo de cristal para las mujeres, a través de acciones de promoción laboral.

✓ CONDICIONES DE TRABAJO

- Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.
- Avanzar en una mejor racionalización de los tiempos de trabajo.

6. VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN

El presente plan de Igualdad extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la cooperativa CLAROS tenga o pueda tener en un futuro, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con CLAROS SCA.

El alcance del plan se eleva a todo el Ámbito territorial estatal, con la implantación de la cooperativa CLAROS, en los centros especificados en el apartado 2.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO Y ACTIVIDAD (página 3 del presente documento).

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, a contar desde su firma, entrando en vigor con la firma, el día **5 de julio de 2023 hasta el día 4 de julio de 2027.**

Con una antelación de Seis meses a la fecha de finalización del plan, (**4 de julio de 2027**) **se constituirá una nueva comisión de negociación para el siguiente plan.**

Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.

7. INFORME DIAGNÓSTICO

7.1 -CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO-

Al analizar las características de la plantilla, lo hemos hecho diferenciando los datos, por **centros residenciales**, por **servicios de ayuda a domicilio**, y los de la **estructura** de CLAROS.

PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE LA PLANTILLA DE LOS CENTROS RESIDENCIALES DE CLAROS SCA.

EDAD: En ambos sexos encontramos que el grupo de edad con más representatividad es el de 45 a 55 años, con una concentración de mujeres y hombres de 25% y 36% respectivamente. Veremos si se mantienen esas concentraciones cuando analicemos la plantilla madura.

TIPO DE JORNADA: El análisis del tipo de jornada en la plantilla de residencias evidencia que casi el 90% de la misma tanto en hombres como mujeres, tiene jornada continua, ya que los turnos rotativos son jornadas continuas que cambian a mañana o tarde semanalmente. Esta organización del trabajo está basada en la eficiencia en el cuidado de las personas.

TIEMPO DE TRABAJO: Si analizamos las diferencias entre hombres y mujeres encontramos que la mayor concentración en los hombres respecto a las mujeres se produce en el tiempo completo con un 64% de concentración en hombres frente al 47% de las mujeres. Son pequeñas desigualdades que aparecen y algunas explicaciones pueden estar en que los contratos a tiempo parcial en residencias suelen ser de gerocultoras/ gerocultores y este es un colectivo/nivel jerárquico muy feminizado. También hay algunos perfiles como podología y peluquería, que sufren de más parcialidad por las propias características de los servicios. Objetivamente los hombres tienen mejor contratación que las mujeres, 20 puntos porcentuales más de indefinidos y 4 puntos menos de parcialidad.

TIPO DE CONTRATO: En CLAROS hemos pasado de un 46% de contratos indefinidos en 2021 a un 83% en 2022, gracias a la última reforma laboral, que como vemos, a quien más beneficia es a las mujeres que son las que concentran la mayor eventualidad.

ANTIGÜEDAD: La tendencia a que los hombres tengan una mayor concentración en las franjas de más antigüedad se mantiene al igual que al analizar la antigüedad en la estructura, pero paliada significativamente. En la antigüedad de más de 10 años esta concentración se equipará siendo la de las mujeres ligeramente superior.

El 53% de la plantilla tiene menos de un año de antigüedad, por lo que diagnosticamos un índice alto de rotación.

NIVEL JERÁRQUICO: La distribución en la dirección de centros es del 100% de mujeres; sin embargo, el nivel de concentración de hombres es mayor en Titulados medios y superiores. Y esa misma concentración es muy superior en las mujeres en el nivel de personal auxiliar.

NIVEL DE ESTUDIOS: En los niveles superiores el 100% de la plantilla tiene estudios universitarios. Sin embargo, entre las/los auxiliares el 42% de las mujeres tiene estudios secundarios frente al 38% de los hombres.

ORGANIGRAMA POR DEPARTAMENTOS: En el nivel jerárquico de dirección de centros, las directoras de los centros residenciales son todas mujeres. No obstante, si bajamos un nivel, en Titulados medios y superiores de los centros residenciales, aunque en números totales, las mujeres son mayoría, si ponemos estas cifras en relación con la representación de su sexo, que es el índice de concentración, vemos que en los hombres es del 41% frente al 12% de las mujeres. Este fenómeno de concentración de los hombres por encima de las mujeres no ocurre en los niveles jerárquicos inferiores, ni en el área de residencias ni en las demás áreas de acción de la cooperativa.

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

ALTAS: La circunstancia histórica de la pandemia de Covid-19 influyó de múltiples formas en el devenir de casi todos los aspectos de la vida y por supuesto en las empresas. Nuestra área de residencias fue sin duda la más afectada. Respecto al personal de las residencias, éste tuvo que ser sustituido en el 100% de los casos ante las diferentes oleadas de contagios, hecho que se refleja en las altas de 2020 que crecieron exponencialmente respecto a años anteriores.

BAJAS: La gráfica que analiza las bajas es similar a la de las altas. Concentrándose en el año 2020 por la pandemia y lo que supuso en la vida de los centros residenciales. La concentración de ambos sexos es bastante proporcional.

PROMOCIONES: Hay poca promoción de un nivel jerárquico a otro. Este fenómeno tiene diversas variables que aclaran su escasa incidencia. En general, y en todos los niveles jerárquicos, las mujeres tienen mayor cualificación profesional, por lo que es más frecuente que promocionen ellas. No obstante, en las residencias, los perfiles de los puestos de trabajo están muy definidos a necesidades concretas, como todos los puestos técnicos: ATS, psicólogo/a, fisioterapeuta.... y es complicado la posibilidad de promoción interna.

DESTINO DE LAS PROMOCIONES: Aunque a priori, la promoción ha sido ecuánime, y a dirección han promocionado un hombre y una mujer, la representación femenina es mucho mayor por lo que esa proporcionalidad debería traducirse también en las promociones, y, además, en los niveles jerárquicos superiores, por el déficit de partida, deberían promocionar mujeres a igualdad de competencias.

TIPO DE PROMOCIONES: No hay representación en los supuestos por prueba objetiva, por antigüedad, ni vinculada a movilidad geográfica. Aunque en los demás supuestos hay otro tipo de indicadores objetivos que hacen posible esa promoción, dichos indicadores han quedado definidos en el sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT).

FORMACIÓN: CLAROS intenta facilitar la formación de su plantilla realizando cursos on-line y en el propio centro de trabajo, para así favorecer el acceso a dicha formación.

La formación continua se centra principalmente en el personal auxiliar que con esta formación va adquiriendo mayor capacitación. Y la demanda de la misma, entre hombres y mujeres, en unidades porcentuales es equivalente a la representación de ambos sexos en CLAROS.

En los centros residenciales, el personal realiza la formación en el propio centro y dentro de su jornada laboral por lo que se consideran horas efectivas de trabajo y por tanto se bonifican dentro del salario.

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN: Este índice nos habla de la representación de ambos sexos en el área de Servicios Residenciales.

La distribución de la estructura junto con todos los índices de representación femenina, los hemos analizado previamente.

La representación femenina es claramente mayoritaria en los Servicios Residenciales, 86% frente al 14% masculina.

La distribución entre mujeres y hombres **por nivel jerárquico** afianza lo dicho a nivel de departamento, con los mismos porcentajes. Lo que si se visibiliza y es distinto a lo que hemos visto en la estructura, es que, en el nivel jerárquico superior, dirección de centros residenciales, son todas mujeres. Y aunque a nivel estructura hay niveles jerárquicos superiores, en los centros residenciales, este es el más alto de dicha área, por lo que podemos decir que aquí no hay brecha vertical.

ÍNDICE DE FEMINIDAD: Aunque hay un claro desequilibrio en la representación de hombres y mujeres en la empresa, a favor de las mujeres, con un 86% frente a un 14%, en el área de residencias; hay una intención en CLAROS de ir equilibrando estos porcentajes de representación. Sin perder de vista, que culturalmente hay una tendencia clara a que sean las mujeres mayoritariamente las que ocupan labores de cuidados con perfiles como gerocultoras, pero también como trabajadoras sociales o enfermeras, perfiles muy comunes en un centro residencial.

Aunque ninguno de los **niveles jerárquicos** es equitativo respecto al índice de feminidad, esta diferencia se dispara en el personal auxiliar de las Residencias. Esto se debe a factores culturales, históricos, pero también sociales, ya que tanto mujeres como hombres sienten mayor afinidad con cuidadoras mujeres cuando se trata de ciertos grados de intimidad en dichos cuidados. Este es un factor patriarcal que influye claramente en la brecha horizontal de género que presentan empresas como la nuestra fuertemente feminizadas por pertenecer a un sector históricamente considerado como una labor femenina.

ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES (IPRHM): Aumenta el índice de presencia relativa de mujeres según disminuye el nivel jerárquico, al igual que ocurre en el resto de índices analizados, y podríamos afirmar, que en la sociedad en general, en todos los ámbitos laborales.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN: El mismo fenómeno de segregación vertical podemos constatarlo en la gráfica que analiza el índice de concentración por nivel jerárquico: en el nivel de Titulados Medios y Superiores. En el nivel intermedio, hay una mayor concentración de hombres, siendo éstos franca minoría cuando analizamos los puestos de trabajo de niveles inferiores que implican labores de cuidado y atención a personas dependientes, un rol basado en estereotipos de género que debemos combatir.

BRECHA DE GÉNERO: Al analizar la brecha de género en las residencias al igual que lo que ocurre en SAD vamos a encontrar esta alta feminización del sector.

PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE LA PLANTILLA DE LOS SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO DE CLAROS SCA.

EDAD: En las mujeres, la franja de edad donde se concentran más es en la de 46-55 años, y en hombres es en la de 36-45 años. Plantilla madura.

TIPO DE JORNADA: En CLAROS se fomenta la jornada continua como herramienta de conciliación de la vida familiar con la laboral. Aunque siempre priorizando las necesidades de cada servicio y de las personas usuarias del mismo. Dicho esto, la concentración en los hombres es del 81% frente al 38% de las mujeres, lo que se explica por diversos factores: el número de hombres auxiliares de SAD es ínfimo en comparación con el número de mujeres auxiliares, y en este nivel jerárquico es donde se concentran las jornadas partidas por las necesidades del servicio en la atención a las personas dependientes.

TIEMPO DE TRABAJO: En el caso del tiempo de trabajo es muy significativo que la concentración de mujeres en este tipo de jornada se vuelva a dar en las trabajadoras mujeres, siendo la jornada completa casi el doble en los hombres (26%) que en las mujeres (15%) y siendo el tiempo de trabajo en una empresa muy feminizada como es esta, la jornada de trabajo parcial.

El exceso de parcialidad en este indicador de tiempo de trabajo, está directamente relacionado con la naturaleza del trabajo de auxiliar especialmente en la ayuda a domicilio, ya que mucho de este personal es subrogado tras un proceso de licitación con la carga y distribución de trabajo que vinieran desempeñando con anterioridad.

TIPO DE CONTRATO: Hemos pasado en 2021 de un 38% de personas con contratos indefinidos y 39% con eventuales a unos datos donde destaca que el 85% de contratos en la plantilla de 2022 son indefinidos. En 2021 las diferencias entre el índice de concentración de contratos indefinidos entre hombres y mujeres era de 11 puntos porcentuales (48% en hombres y 37% en mujeres) esa brecha en 2022 se ha reducido a 2 puntos porcentuales (85% en mujeres y 87% en hombres).

En general, hemos mejorado las condiciones de trabajo a una inmensa mayoría, en aras de proporcionar más estabilidad a toda nuestra plantilla.

ANTIGÜEDAD: El 50% de las personas trabajadoras en 2022 tienen una antigüedad de menos de 1 año y en este aspecto el índice de concentración no tiene grandes variaciones entre hombres y mujeres en los valores de menos de un año o de más de 10 años. Pero se duplica la concentración en hombres en los valores de entre 1 y 5 años y de entre 6 y 10 años. Alto índice de rotación.

NIVEL JERÁRQUICO: De todas las categorías profesionales que encontramos en CLAROS, lógicamente el número de personas en cada una de ellas, asciende, conforme desciende el nivel jerárquico.

Y queda patente que la feminización en los niveles inferiores es mayor, aunque como contrapunto, en el nivel de responsables de SAD solamente hay mujeres. Y en el nivel inmediatamente inferior el de coordinadoras /es y ayudantes ocurre algo parecido, aunque la concentración de hombres en ese nivel es del 8% frente al 3% de las mujeres. Brecha vertical.

NIVEL DE ESTUDIOS: Las responsables de SAD son todas mujeres con estudios universitarios. En el siguiente nivel jerárquico: coordinación y ayudantes de coordinación el 89% son mujeres y el 11% hombres, en ambos casos con estudios universitarios. En el personal auxiliar vemos que la sobre cualificación es femenina.

ORGANIGRAMA POR DEPARTAMENTOS: La distribución y concentración de hombres y mujeres en los Servicios de ayuda a domicilio es similar a lo explicado en las residencias. El nivel de responsables de SAD está ocupado por mujeres en su totalidad, sin embargo, en coordinadores y ayudantes la concentración de los hombres es mayor claramente a la de las mujeres. Hay un fenómeno recurrente de segregación vertical. Si miramos los totales de hombres y mujeres hay muchas más mujeres porque es la proporción. Pero si ponemos las cifras de coordinadoras/es y ayudantes en relación con la representación de su grupo sexual, siempre hay una mayor concentración en los hombres.

Si analizamos los niveles jerárquicos inferiores, el personal auxiliar es mayoritariamente femenino. Es un esquema que se repite invariablemente, con causas sociales e históricas de discriminación de género.

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

ALTAS: Tanto el movimiento de altas como de bajas a lo largo de los años analizados, nos dan idea del crecimiento sostenido de la empresa, y del volumen de contrataciones al alza a lo largo de los últimos años. Siendo especialmente significativo el dato de 2021 que se explica en parte por la propia dinámica laboral de la empresa, pero, sobre todo, por la incorporación en 2021 de un nuevo contrato para gestionar el SAD de Córdoba, lo que supuso la subrogación de casi 1000 auxiliares de ayuda a domicilio.

Especialmente en el departamento de SAD de CLAROS se aprecia la segregación laboral por género, que sigue siendo, a pesar de los cambios experimentados, un rasgo característico del mercado laboral en todo el mundo. Siendo conscientes de que estamos en un sector extremadamente feminizado, es por ello que la concentración en las altas de hombres ha ido aumentando respecto a las de mujeres en un intento, tímido aún de dar la vuelta a las cifras de feminización de este sector laboral de los cuidados.

BAJAS: Si analizamos las cifras totales de las dos últimas gráficas, podemos sacar varias conclusiones. La primera es que los movimientos de personal en la empresa son enormes, ya que nuestra fuerza productiva son las personas que cuidan a otras personas, por lo que son completamente necesarias y deben ser sustituidas inmediatamente ante una baja, unas vacaciones o un día de asuntos propios, esto hace que el nivel de contrataciones sea muy elevado y el de bajas, por lo tanto, también. Y la segunda conclusión es la que hemos destacado antes, analizando las altas, y es el crecimiento sostenido de la plantilla de la empresa con un balance positivo entre altas/bajas a lo largo de los cuatro años analizados.

MOTIVO DE LAS BAJAS: La principal causa de baja en la empresa es la finalización de contrato. Respecto a diferencias entre sexo destacar que los hombres concentran un punto más en la causa despido.

PROMOCIONES: El estudio comparativo de hombres y mujeres en términos relativos nos indica un cambio en la estrategia de promoción donde, en los dos primeros años analizados, las promociones internas se habían concentrado al 100% en las mujeres y sin embargo en los dos últimos años la promoción se ha equilibrado en términos relativos.

Hacer notar que en 2020 aún no había equilibrio en las promociones ya que la concentración de mujeres que promocionan en ese año es del 27% frente al 50% de hombres.

DESTINO DE LAS PROMOCIONES: La promoción interna en CLAROS ha sido principalmente a mando intermedio. La promoción está relacionada normalmente con nueva cualificación que te permita ascender de nivel jerárquico, este hecho no es frecuente con lo que las promociones tampoco lo son. Otros factores que se tienen en cuenta para la promoción es la antigüedad, las habilidades interpersonales, o los conocimientos demostrados sobre el desempeño del trabajo, etc.

TIPO DE PROMOCIONES: Hay representación de todos los supuestos de promoción de la plantilla. Aunque una tendencia a corregir pueda ser que los mayores casos de promoción sean por decisión de la empresa, ya que ésta puede obedecer a criterios subjetivos. Por lo que debemos tender con el presente plan, a establecer métodos de promoción más objetivos que valoren a las personas candidatas con igual capacidad y competencias, para que las mujeres no salgan perjudicadas cuando entra la subjetividad en las decisiones de este tipo. Especialmente a puestos de niveles jerárquicos superiores, por los sesgos de género que existen también entre las mujeres, muchas veces de forma inconsciente por el arraigo a la cultura patriarcal.

FORMACIÓN: Los datos de participación en la formación de mujeres y hombres, es proporcional a su presencia en CLAROS. Las mayores concentraciones en ambos sexos están en la franja de entre 20 y 50 horas, es decir por encima de lo que estipula el convenio de ayuda a domicilio.

En CLAROS tenemos un compromiso evidente con la formación, especialmente de las personas auxiliares para que las personas que no lo tengan aún, consigan el certificado de profesionalidad. Y las que ya lo tienen mejoren sus competencias técnicas para el desempeño del puesto e incluso la promoción interna dentro de CLAROS.

CLAROS intenta facilitar la formación de sus personas trabajadoras realizando cursos on line y dentro de localidad de trabajo para así favorecer el acceso a dicha formación. La formación continua se centra principalmente en el personal auxiliar que con esta formación va adquiriendo mayor capacitación competencial. Y la demanda de la misma, entre hombres y mujeres, en unidades porcentuales es equivalente a la representación de ambos sexos en CLAROS.

La percepción de ayudas a la formación en nuestro caso significa que al 100% de la plantilla que ha realizado acciones formativas dentro de la jornada laboral se le compensan como horas efectivas de trabajo según convenio. Las horas impartidas fuera de la jornada laboral pueden estar sujetas a otro tipo de bonificaciones.

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN: Este índice nos habla de la representación de ambos sexos en el área de SAD. La representación femenina es claramente mayoritaria en los

SAD (Con una proporción de 96% mujeres y 4% hombres), frente a la estructura donde, el equilibrio es mayor. También porque, como ya hemos visto, los cuidados constituyen un sector de actividad intensamente feminizado, especialmente en SAD.

La distribución entre mujeres y hombres por nivel jerárquico afianza lo que se adivinaba en el anterior índice de distribución por departamentos. Respecto a la tendencia a una cierta equidad, podemos defender la única presencia de mujeres en el nivel jerárquico superior del área de SAD.

ÍNDICE DE FEMINIDAD

Este índice se calcula como el número de mujeres sobre el total de las personas trabajadoras de ese departamento. Destacar que el índice de feminidad se dispara en el área de servicios domiciliarios, donde encontramos una abrumadora mayoría de mujeres, en los puestos de auxiliar de ayuda a domicilio, pero también como coordinadoras de esos grupos de auxiliares en un nivel jerárquico superior.

ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES (IPRHM)

Cuando analizamos este índice por nivel jerárquico el personal relativo a la estructura no está contemplado en esta gráfica por eso el índice es 1. En el resto de niveles jerárquicos la mayoría es femenina, aumentando el índice de presencia relativa de mujeres según disminuye el nivel jerárquico, a excepción de las responsables de SAD que son todas femeninas y por tanto nos sale un índice de 2.

ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN

Al igual que en los análisis anteriores, las mujeres se concentran en puestos de inferior responsabilidad y cualificación, teniendo los hombres una mayor dispersión en su índice de concentración.

BRECHA DE GÉNERO

Por nivel jerárquico, la brecha sigue el mismo análisis que anteriormente, el personal cualificado esta feminizado pero el personal auxiliar está muy feminizado. En el nivel de responsables de SAD, siendo un nivel jerárquico de puestos cualificados y con responsabilidad, está ocupado enteramente por mujeres.

PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE LA PLANTILLA DE LA ESTRUCTURA DE CLAROS S.C.A.

EDAD: El 44% son mujeres y el 56% hombres, la mayoría de las mujeres se concentra en la franja de 36-45 años y la mayoría de los hombres en la de 46-55.

TIPO DE JORNADA: 100% Jornada continua

TIEMPO DE TRABAJO: Tanto el tipo de jornada como el tiempo de trabajo en estructura está planteado bajo criterios de conciliación, ya que teniendo en cuenta tanto, los diferentes niveles jerárquicos como las distintas áreas o departamentos, en ninguno de los casos trabajamos en la atención directa a las personas usuarias, por lo tanto nuestros horarios no están supeditados a las necesidades de personas dependientes, si no , a un equilibrio entre la carga de trabajo y las necesidades familiares de la propia plantilla.

TIPO DE CONTRATO: El 91% de las mujeres y el 100% de los hombres tienen contrato indefinido, solo una mujer tiene contrato eventual por circunstancias de la producción.

ANTIGÜEDAD: La franja de menor antigüedad en la empresa (menos de un año) es donde se concentra el mayor porcentaje de mujeres (45%) respecto a hombres (29%). Y ocurre al contrario en el segmento de más antigüedad (más de 10 años) donde se produce una concentración del 43% de los hombres frente al 36% de las mujeres. Estos datos reflejan una desigualdad clara respecto a la antigüedad de mujeres y hombres en la empresa (Concretamente en este caso en estructura). Y dicha desigualdad no viene dada en este caso por procesos de subrogación ya que estamos analizando la estructura, por lo que tenemos que buscar el origen en el propio origen de la empresa, donde al principio aunque había una mayoría de mujeres trabajadoras en las cooperativas de origen, eran los hombres los que ocupaban los puestos técnicos y los niveles jerárquicos superiores; y aunque esta tendencia fue evolucionando, no lo suficiente para paliar las diferencias que se han perpetuado en el tiempo.

NIVEL JERÁRQUICO: Los datos evidencian la brecha que existe entre las mujeres, en general más cualificadas, pero con menos expectativas de promoción interna, especialmente cuando esa promoción es a los niveles jerárquicos más altos de la empresa; y los hombres que históricamente han ocupado esos puestos y que por tanto se benefician de sesgos, muchas veces inconscientes, de género. Cuando analicemos las promociones internas dentro de la empresa podremos ver cómo ha evolucionado este fenómeno para las mujeres que trabajan en la estructura.

NIVEL DE ESTUDIOS: Las mujeres, en todos los niveles jerárquicos tienen una cualificación suficiente o incluso superior a la necesaria. En el caso de los hombres no hay sobre cualificación.

ORGANIGRAMA POR DEPARTAMENTOS: El departamento de recursos humanos es el más importante de la estructura ya que es el que soporta el mayor volumen de trabajo. Hay una mayoría de mujeres en el departamento, pero se repite el esquema de que éstas son mayoría en los niveles jerárquicos inferiores, aun cuando la dirección del departamento está ocupada por una mujer.

En general, en estructura hay muchos departamentos unipersonales y ocupados por hombres en exclusiva. A excepción de la dirección y de RRHH todos los demás departamentos tienen responsables masculinos.

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

ALTAS: De los 4 años analizados en la gráfica podemos concluir que, aunque en cifras totales, las promociones son equiparables entre mujeres y hombres. Sin embargo, si tenemos en cuenta que estamos en una empresa feminizada, con una proporción de 95% de mujeres, y 5% de hombres, la concentración de hombres y mujeres en altas debería equipararse a esa proporción. Especialmente si hablamos de la estructura, que precisamente con unos perfiles de mayor cualificación y poder adquisitivo, está masculinizada. Es decir que hay brecha de género, en la estructura, con niveles de concentración y distribución mayores en los hombres, y no hemos llevado a cabo, en estos años, acciones positivas que disminuyan la brecha a favor de los hombres en los puestos de toma de decisiones.

BAJAS: Hay una concentración similar en ambos

MOTIVO DE LAS BAJAS: El motivo principal es el de la finalización de contrato en estos últimos años. Y hay una tendencia clara en el 2022 a los contratos indefinidos, por lo que en diagnósticos posteriores podremos analizar la tendencia a la estabilidad en la plantilla en todas sus áreas.

PROMOCIONES: Respecto a las promociones en la estructura podemos decir que son bastante equiparables en ambos sexos, con una equidad en 2021. No obstante, teniendo en cuenta que la proporción de hombres y mujeres de la estructura, no se corresponde con el resto de la cooperativa, muy feminizada, cabe señalar que las proporciones en ambos sexos deberían volcar hacia las mujeres, en una clara acción positiva para equiparar oportunidades de ambos sexos.

La mayoría de las promociones son por decisión de la empresa, y este factor de promoción no es el más ecuánime y transparente por lo que debemos cambiar el proceso, para favorecer más la igualdad y la promoción en igualdad de condiciones y/o competencias.

INFRRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

RESPECTO A LA INFRRAREPRESENTACIÓN FEMENINA, el presente diagnóstico contempla cada una de las disposiciones recogidas en el **ANEXO Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico. BOE Núm. 272. 14 octubre de 2020, del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.**

La información contenida en todo el diagnóstico está desagregada por sexo, conforme a lo establecido en el anexo. El diagnóstico informa sobre la distribución de la plantilla en los puestos de distinto nivel de responsabilidad en función del sexo para identificar la existencia, en su caso, de **una infrarrepresentación de mujeres en los puestos intermedios o superiores (segregación vertical)**. Para ello hemos analizado:

- a) La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y **su evolución en los cuatro años anteriores a la elaboración del diagnóstico.**
- b) La correspondencia entre los grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia de las trabajadoras y trabajadores.
- c) La presencia de mujeres y hombres en **la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y en el órgano de seguimiento de los planes de igualdad.**

En este diagnóstico se ha analizado también la distribución de la plantilla en la empresa, midiendo el **grado de masculinización o feminización que caracteriza a cada departamento o área** y del propio sector de los cuidados (segregación horizontal). A estos efectos, se recoge en el diagnóstico el número total de hombres y mujeres en la empresa, así como en cada grupo profesional, categoría profesional y puestos, con el fin de conocer el grado de infrarrepresentación ocupacional femenina.

Si analizamos de **segregación vertical**, debemos decir que en CLAROS sí existe, y así está reflejado en los datos cuantitativos ya que tanto el nivel superior: DIRECCIÓN GENERAL Y DE ÁREAS FUNCIONALES como en el inmediatamente inferior: RESPONSABLES DE ÁREA, hay infrarrepresentación femenina. No obstante, debemos decir también que en la cúspide de CLAROS es una mujer la que ejerce la DIRECCIÓN GENERAL de la cooperativa.

Respecto a la segregación horizontal, en CLAROS también es evidente, ya que el sector de los cuidados es un sector muy feminizado históricamente. Es evidente que perpetúa los roles patriarcales con la antigua concepción sobre para lo que estaban predestinadas las mujeres. El cuidado de familiares y personas en general. Y a pesar de la masiva incorporación de las mujeres al mundo laboral, los roles han seguido perpetuándose dando como resultado la situación actual. Donde afortunadamente las mujeres han logrado unos ciertos derechos y remuneraciones por el trabajo que han hecho gratis a lo largo de la historia. Incorporándose al mundo laboral en el sector de los cuidados han conseguido un reconocimiento laboral y económico que en décadas pasadas ni siquiera tenían, pero está claro que queda mucho por hacer cuando vemos esta feminización de los sectores laborales menos valorados social y económicamente.

En este sentido, en CLAROS debemos tomar medidas positivas tanto para paliar en la medida de lo posible, tanto la segregación vertical como la horizontal.

Respecto a la segregación vertical tenemos más herramientas en nuestro poder, y más directas para luchar contra ella, por ejemplo, estableciendo criterios claros de promoción y difundiendo esos criterios entre la plantilla. Y que el proceso esté sustentado en herramientas objetivas y transparentes, eliminando arbitrariedades, que suelen beneficiar a los hombres.

Respecto a la segregación horizontal, es más transversal por lo que las medidas a tomar deben ser más transversales, ya que deben ir encaminadas a la educación para la eliminación de sesgos machistas, por ejemplo, también entre las personas usuarias que, sean hombres o mujeres, en un 95% prefieren a una mujer como auxiliar de ayuda a domicilio o de geriatría. Asumiendo esta realidad, debemos buscar estrategias y sistematizarlas en el PLAN DE IGUALDAD para mejorar los datos que reflejan la desigualdad laboral entre mujeres y hombres.

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN: Podemos sacar varias conclusiones analizando el índice de distribución de los departamentos de la estructura de CLAROS. Hay algunos departamentos completamente masculinizados que suele ser porque son unipersonales, lo mismo ocurre en el de seguridad y salud laboral que es unipersonal y está ocupado por una mujer. Pero en general lo que vemos es una distribución mayor en los hombres. Y esta segregación vertical, además, en una empresa feminizada es aún más sintomática.

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO: Si analizamos el índice de distribución de mujeres y hombres en estructura vemos el mismo fenómeno que por departamentos, pero se ve más claramente la segregación vertical, ya que en los dos niveles jerárquicos superiores es donde encontramos una distribución mayor de hombres frente a mujeres.

Las causas de esta segregación, ya las hemos analizado a lo largo del diagnóstico, encontramos causas endógenas como que en la formación de CLAROS hace décadas, ya estaban la mayoría de los hombres que ahora están en los niveles jerárquicos más altos; y causas exógenas como el techo de cristal que encuentran la mayoría de mujeres para llegar a lo más alto de la jerarquización de una empresa.

ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES (IPRHM): Si relativizamos los valores, podemos decir también que estaríamos dentro de los límites de una representación equilibrada. No obstante, si ponemos los datos en relación al resto de departamentos, altamente feminizados, vemos una clara disfunción, radiografía de una realidad desequilibrada.

BRECHA DE GÉNERO: Podemos concluir que en estructura tenemos brecha de género a favor de los hombres, fenómeno que no refleja lo que veremos al analizar el área de residencias y SAD. Ahora debemos pensar en medidas evaluables que corrijan aun parcialmente estas diferencias.

Una vez analizados todos los índices de representación femenina dentro de la estructura de CLAROS, podemos analizar los resultados de forma global ya que se repiten, aunque analicen factores diferentes y desde diferentes puntos de vista. De forma general podemos encontrar brecha horizontal, porque CLAROS es una empresa claramente feminizada por el sector al que nos dedicamos. Los cuidados a personas dependientes/menores/mayores han sido históricamente un trabajo de mujeres, en el pasado, informal y en la actualidad remunerado y con seguros sociales, es decir, profesionalizado, pero con una gran brecha horizontal. Ya que esta profesionalización no ha conseguido equiparar o por lo menos paliar esta gran diferencia en estas últimas décadas.

Y si nos centramos en la estructura de CLAROS, tenemos que hablar de una clara brecha vertical, especialmente entre los niveles jerárquicos superiores, que en todos los índices arrojan brecha de género o infrarrepresentación femenina.

Aunque esta es una empresa fuertemente feminizada, el personal directivo de la estructura de CLAROS (dirección general y responsables de áreas funcionales) es mayoritariamente masculino, siendo mayoritariamente femenino y ascendente en el resto de niveles. En CLAROS, encontramos también (aunque en menor medida que en la mayoría de empresas) ese **techo de cristal**, que impide a las mujeres, por diversos factores históricos y por tanto patriarcales, ascender hasta las esferas de poder y toma de decisiones de las empresas, y de las administraciones en general (en condiciones de igual mérito, formación y capacidad). En este aspecto, CLAROS no difiere mucho de la realidad de las empresas en general, no obstante, podemos destacar, que en la cúspide de dicha dirección general se encuentra una mujer como directora general de la cooperativa. Y también que la dirección de centros residenciales está ocupada en un 100% por mujeres.

7.2 -CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA-

Desde CLAROS SCA., al analizar la situación retributiva de la plantilla, nos vamos a centrar en la pestaña de la herramienta Excel dedicada a los promedios de las cantidades efectivamente percibidas, por un lado, porque son las cantidades abonadas por CLAROS de forma efectiva a lo largo del año 2022 y por otro, porque los promedios, veremos que son útiles para describir una situación salarial de grupos determinados. Aunque en ambos casos, la diferencia en número entre mujeres y hombres de la plantilla es tanta, que distorsiona los promedios y las diferencias porcentuales que existen entre ellos.

CENTROS RESIDENCIALES

Promedios de cantidades efectivamente percibidas, por grupos profesionales y por sexo.

Respecto al salario base efectivo, las brechas detectadas son en todos los casos inferiores al 25%, excepto en el **grupo 03** Personal Cualificado que es del – 29%. La brecha en este caso es a favor de las mujeres.

En el complemento de antigüedad inevitablemente encontramos brechas en las cantidades efectivamente percibidas ya que, por ejemplo, hay personas que no tienen derecho a percibir este complemento porque no reúnen años de antigüedad en CLAROS. Un ejemplo de esto son los hombres del **grupo 02** que ninguno percibe plus de antigüedad.

También hay una importante brecha en el **grupo 01** (-74%) porque en este caso las mujeres, directoras de residencias acumulan más años de antigüedad gracias a la estabilidad en sus empleos proporcionada por CLAROS.

En general en todos los grupos las mujeres perciben más de promedio por el concepto antigüedad excepto en el **grupo 03**, donde al haber solo una mujer, los promedios son las cifras que ella ha percibido, y al estar en un nivel superior dentro de la clasificación profesional, respecto a los hombres del mismo grupo, es inevitable que aparezca brecha, en este caso a favor de las mujeres. Sin embargo, los dos hombres de este grupo 03 tienen mucha más antigüedad en sus contratos lo que dispara la brecha a su favor en este complemento. Ocurre justo lo contrario en el **grupo 04**, con mujeres auxiliares con mayor antigüedad, lo que dispara la brecha hasta -208%.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

Una vez analizados cada uno de los conceptos que componen la remuneración salarial de la plantilla, de forma desagregada por sexos y pormenorizada en cada concepto y grupo de clasificación profesional, no encontramos importantes diferencias en lo que se paga efectivamente a cada persona dentro de su grupo de clasificación profesional y el convenio colectivo que le afecta. Podemos decir que encontramos múltiples causas/ factores que explican las diferencias porcentuales de los promedios percibidos entre hombres y mujeres.

La primera causa es cultural, es decir, patriarcal: somos una empresa altamente feminizada porque nos dedicamos a los cuidados de personas dependientes. Esta realidad hace que hombres y mujeres se distribuyan muy desproporcionadamente en cada grupo de clasificación profesional, esta desproporción entre hombres y mujeres se mantiene en cada grupo profesional (a excepción del **grupo 03**) pero es más acusada en los **grupos 04 y 05** porque es donde se encuentran las trabajadoras/es auxiliares que se dedican a la atención directa, la brecha en estos grupos suele ser a favor de los hombres, y esto tiene que ver en parte, a que el promedio de todos los conceptos remunerados suele ser superior en los hombres. Una posible explicación, teniendo en cuenta que se respetan escrupulosamente las tablas salariales de los convenios que afectan a la plantilla, podría ser que se contratan a más mujeres, con periodos de contratación más cortos y por tanto menos remunerados, lo que da lugar a algunas de las diferencias detectadas.

Aunque hemos hecho un esfuerzo muy importante en mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres respecto a la parcialidad de las jornadas y a la contratación indefinida, también tenemos que reconocer que, al ser un sector de cuidados, debemos adaptar nuestra plantilla a dicha encomienda de cuidado lo que significa que si sube la demanda de los mismos, tenemos que adaptar la plantilla sobre la marcha: subiendo el % de la jornada y/o haciendo nuevas contrataciones y si baja la demanda de cuidados, al revés. Además, en el caso de los centros residenciales, debemos respetar las ratios profesionales establecidas en la ley autonómica de dependencia que corresponda.

SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

Promedios de cantidades efectivamente percibidas, por grupos profesionales y por sexo.

Partimos de la base de que solo hay 4 grupos según la clasificación profesional por convenio. Y el **grupo 01** está compuesto solamente por mujeres, ya que nuestras responsables de coordinación, son todas mujeres.

El **grupo 02** es el de mandos intermedios, donde están las/os coordinadoras/es y el personal técnico que trabaja en el SAD (Fisioterapeutas...). En el **grupo 03** el grueso del mismo está compuesto por ayudantes de coordinación y el **grupo 04** lo integran las/los Auxiliares de Ayuda a Domicilio en su mayoría.

Las brechas detectadas en el salario base efectivo son en todos los casos inferiores al 25%, excepto en el **grupo 03**, Personal Cualificado que es del 39%, en este caso a favor de los hombres. Para entender esta diferencia en los promedios de las cantidades cobradas efectivamente que refleja la brecha, podemos irnos a la pestaña de datos y hacer una selección del grupo 03 por hombres y mujeres: lo que arrojan los datos es que en hombres encontramos solamente dos personas, de las cuales uno es oficial administrativo y otro ayudante de coordinación, el oficial administrativo ha cobrado por un año de trabajo a jornada completa, de salario base: 15.951 €, exactamente la misma cantidad que han cobrado las mujeres oficiales administrativas en las mismas circunstancias (año y jornada completas). Entonces cabe preguntarse ¿por qué esta diferencia en los promedios? La respuesta es sencilla: si vemos las mujeres del grupo 03 podemos constatar que hay una gran cantidad de secuencias, en concreto 44, que evidencian gran cantidad de contrataciones que no han llegado al año y en muchos casos tampoco a la jornada completa. El promedio se calcula sumando todas las cantidades abonadas efectivamente y dividiendo el resultado entre el total de secuencias. Al ser estas cantidades menos de lo correspondiente a un año en la mayoría de los casos, el promedio es claramente inferior, en concreto un 39%.

Todo ello evidencia que existe una mayor precariedad y parcialidad en el colectivo de mujeres respecto a los hombres. Si queremos profundizar en este fenómeno en CLAROS, debemos evidenciar también que estamos en una empresa muy feminizada y con muchas trabajadoras imprescindibles que tenemos que sustituir obligatoriamente ante la ausencia por vacaciones o por cualquier otra eventualidad, lo que nos obliga a hacer contratos cortos de sustitución por vacaciones. Y existen otros muchos factores que podríamos aducir, pero ya hemos visto en el Diagnóstico de la plantilla de 2022 como ha mejorado el porcentaje de contratación indefinida y la parcialidad, gracias también, a la nueva legislación vigente en materia laboral (Reforma laboral) que entró en vigor el 31 de marzo de 2022.

En el **grupo 04**, el más numeroso es del 15% y podemos observar que ocurre lo mismo que lo expresado en el párrafo anterior respecto al grupo 03.

En el complemento de antigüedad inevitablemente encontramos brechas en las cantidades efectivamente percibidas ya que, por ejemplo, hay personas que no tienen derecho a percibir este complemento porque no reúnen años de antigüedad en CLAROS.

El grupo 02 arroja la mayor brecha en ese complemento, con un - 50%, en detrimento de los hombres. Para tratar de entender estos promedios, nos podemos ir a la pestaña de datos y seleccionar hombres del grupo 02, veremos que en esta categoría tenemos 5 hombres, de los cuales 2 no tienen antigüedad y los otros 3 sí.

En general en todos los grupos las mujeres perciben más de promedio por el concepto antigüedad excepto en el **grupo 03**, donde al haber solo una representación de dos hombres, si miramos los datos, podemos ver que las fechas de sus contratos no generaron derecho a antigüedad en 2022.

En el **grupo 04**, es donde encontramos al grueso de la plantilla con mujeres auxiliares con mayor antigüedad de media que los hombres, lo que lleva a una brecha a su favor en este complemento.

Una vez analizados cada uno de los conceptos que componen la remuneración salarial de la plantilla, de forma desagregada por sexos y pormenorizada en cada concepto y grupo de clasificación profesional, no encontramos importantes diferencias en lo que se paga efectivamente a cada persona dentro de su grupo de clasificación profesional y el convenio colectivo que le afecta. Podemos decir que encontramos múltiples causas/ factores que explican las diferencias porcentuales de los promedios percibidos entre hombres y mujeres. La primera causa es cultural, es decir, patriarcal: somos una empresa altamente feminizada porque nos dedicamos a los cuidados de personas dependientes. Esta realidad hace que hombres y mujeres se distribuyan muy desproporcionadamente en cada grupo de clasificación profesional, esta desproporción entre hombres y mujeres se mantiene en cada grupo profesional, pero es más acusada en el **grupo 04** porque es donde se encuentran las/los trabajadoras/es auxiliares que se dedican a la atención directa, la brecha en estos grupos suele ser a favor de los hombres, y esto tiene que ver en parte, a que el promedio de todos los conceptos remunerados suele ser superior en los hombres. Una posible explicación, teniendo en cuenta que se respetan escrupulosamente las tablas salariales de los convenios que afectan a la plantilla, podría ser que se contratan a más mujeres, con periodos de contratación más cortos y por tanto menos remunerados, lo que da lugar a algunas de las diferencias detectadas. Y a las diferencias proporcionales que encontramos entre el número de hombres y las secuencias de cambios en los contratos y el número de mujeres, y las secuencias que se dan en sus contrataciones. En este caso es mucho mayor el número de secuencias en las mujeres, proporcionalmente, por lo que podemos ver que aún sigue existiendo precariedad y parcialidad especialmente entre las mujeres. **Respecto a los datos, en general** podemos decir que, si estamos analizando un tipo de contratación, o de jornada, o de horario, etc.; los hombres tienen **mayor concentración** (respecto a su sexo representado en la empresa) que las mujeres, en las categorías que analizan las mejores circunstancias: Jornada continua, tiempo completo, etc. Igual ocurre con la sobre formación para el puesto que se ocupa, que solo se da en las mujeres.

7. CATÁLOGO DE MEDIDAS E INDICADORES

MEDIDAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Asegurar un procedimiento de selección (PROTOCOLO) basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres y con compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Publicar protocolo de selección (web). - Diseñar y llevar a cabo un sistema de bases de convocatoria de empleo (WEB/ NUBE/ INTRANET). - Llevar registro de cada oferta publicada. Nº de personas inscritas- Nº de contrataciones por sexo y nivel jerárquico. 	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD	REGISTRO SEMESTRAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
2	Conversión de las jornadas parciales en completas .	<ul style="list-style-type: none"> - 5% a lo largo de los cuatro años de duración del plan de Igualdad en las Áreas de SAD y Residencias. - Registro de conversión de las jornadas parciales en completas por sexo. 	DIRECCIÓN RRHH	INCREMENTO DEL 1,25 % CADA AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

3	Fomento de la contratación indefinida dando preferencia a las mujeres.	- Registro semestral de Incrementos de contratación indefinida segregada por sexo.	DIRECCIÓN RRHH	ANUAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
4	Encuestas sobre el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial.	- Encuesta al 100% de la plantilla con jornada parcial sobre sus preferencias para aumentar el nº de horas de su jornada	RESPONSABLE IGUALDAD	A LOS DOS AÑOS DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN Y AL FINAL DEL PERIODO (4 AÑOS)
5	Para la cobertura de posibles vacantes, se informará a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo, a través de los medios de comunicación que posea la empresa en el centro de trabajo, dejando constancia de esa comunicación y priorizando a las personas solicitantes de mayor antigüedad, atendiendo a que los criterios organizativos y humanos posibiliten estas circunstancias.	Registro de la comunicación en el centro de trabajo (tablón de anuncios /comunicación GESAD de responsable del servicio) Nº de vacantes ofertadas Nº de peticiones – Nº de aumentos efectivos de jornada	RESPONSABLE IGUALDAD RESPONSABLE DE COORDINACIÓN DE CADA CENTRO DIRECTORA DE CADA CENTRO RESIDENCIAL	SEMESTRAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo adaptada a las necesidades de la empresa	Revisar cada puesto de trabajo con cada factor y su valoración	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD RESPONSABLE CALIDAD	BIANUALMENTE, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

2	Usar la herramienta única de selección de personal con un criterio con perspectiva de género, de manera que, a iguales condiciones en los factores valorados para el puesto vacante, se dé prioridad al sexo menos representado en ese nivel/departamento, teniendo en cuenta el índice de distribución global.	N.º de puestos cubiertos con perspectiva de género	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD	ANUALMENTE DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
---	---	--	--	--

FORMACIÓN				
Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Formar a la plantilla de mandos intermedios y de dirección en igualdad de género	25 % de la plantilla cada año	DIRECCIÓN FORMACIÓN	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN 25 % ANUAL HASTA 100 %
2	Dentro del plan anual de formación de CLAROS, programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad.	Nº de participantes en la acción formativa/Nº total de promociones Anual desagregado por sexo	DIRECCIÓN FORMACIÓN	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
3	Estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño	Si/no	DIRECCIÓN FORMACIÓN	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
4	Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa adaptado a las responsabilidades y funciones del colectivo que lo recibe.	Nº de formaciones con Módulo de igualdad incluido/Nº Total de formaciones ofertadas	DIRECCIÓN FORMACIÓN	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

5	Dentro del plan anual de formación de CLAROS, establecimiento de una reserva de plazas, del 15% para mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en competencias para desempeñar actividades tradicionalmente ocupadas por hombres	Nº de formaciones en las que se ha incluido la reserva/Nº total de formaciones	DIRECCIÓN FORMACIÓN	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
6	Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos y materiales que se imparten en la formación interna de la empresa.	Nº de formaciones revisadas/ Nº total de formaciones internas realizadas Se analizará en la comisión de Seguimiento, las conclusiones de las revisiones de los contenidos y su actualización	DIRECCIÓN FORMACIÓN RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
7	Proponer Acciones formativas de reciclaje sobre su trabajo si fuera necesaria, a quienes se incorporen en la empresa tras la finalización de un permiso de duración superior a un año por motivos de conciliación.	Nº de personas q se incorporan tras excedencia/Nº de personas que se acogen A la acción formativa de reciclaje	DIRECCIÓN RRHH DIRECCIÓN FORMACIÓN	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
8	Valorar la formación en igualdad en los Currículums tanto para la selección como para la promoción.	Muestreo con las ofertas de trabajo y o promoción en las que se ha valorado la formación en igualdad	DIRECCIÓN RRHH RESPONSABLE IGUALDAD	DESDE EL 1ER SEMESTRE DE 2024. IMPLANTAR DE FORMA PERMANENTE.
9	Acompañar a las personas que aún no lo tengan en el itinerario capacitación del certificado de profesionalidad	Nº de solicitudes desagregadas por sexo/ nº de personas que han conseguido la certificación gracias a nuestro acompañamiento	DIRECCIÓN RRHH DIRECCIÓN FORMACIÓN	DESDE EL 1ER SEMESTRE DE 2024. IMPLANTAR DE FORMA PERMANENTE.

10	Impartir la formación obligatoria, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta (parte fuera del horario laboral se compensan las horas) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.	Nº de horas de formación obligatoria impartidas en horario laboral/ nº de horas de formación fuera del horario laboral	DIRECCIÓN FORMACIÓN	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
----	--	--	---------------------	------------------------------------

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Protocolo de promoción interna con criterios objetivos, claros, no discriminatorios y neutros. Sin preguntas de tipo personal. Y sin fotografía en CV. El protocolo debe contemplar un sistema de publicitación de las plazas vacantes	Documento Protocolo de Promoción Interna desarrollado	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD RESPONSABLE CALIDAD	SEGUNDO AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
2	Herramienta única de gestión de personal a través de una intranet (WEB/NUBE)	Poner en marcha la herramienta de gestión única de vacantes para promoción	RESPONSABLE INFORMÁTICA, RESPONSABLE IGUALDAD	PRIMER AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
3	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por Sexo y grupo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Registro actualizado de Promociones internas desagregadas por sexo y grupo profesional. - Número de personas que han participado en procesos de - Selección/promoción para ocupar un cargo directivo por sexo y porcentaje. 	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
4	Medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: a igualdad de méritos preferencia de mujeres en los niveles infrarrepresentados por ellas	Nº de veces que se aplica la discriminación positiva a igualdad de mérito y capacidad.	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Informar a toda la plantilla a través de la WEB de CLAROS de todos los permisos que legalmente le son de aplicación	Nº de canales de comunicación e información utilizados	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
2	Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo.	Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
3	Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en los diferentes convenios de aplicación referidos a <u>hospitalización</u> (mientras dure el hecho), <u>mudanza</u> (en el mismo mes en el que se produzca) y <u>matrimonio</u> (dentro del año natural)	Nº de solicitudes desagregado por sexo	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
4	Posibilitar que la plantilla con hijos o hijas menores de 10 años a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares etc., representando como máximo un 10% de la plantilla que se establezca para formar parte del “turno” de vacaciones en cada centro de trabajo dicha preferencia será por orden cronológico de solicitud.	Nº de solicitudes y Nº de vacaciones concedidas y tiempo de duración, desagregado por puesto y por sexo	DIRECCIÓN RRHH	EL SEGUNDO AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

5	Realizar encuestas de detección de necesidades en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las plantillas, y adoptar las medidas necesarias que mejoren las carencias detectadas.	Estudio anual realizado si/no	DIRECCIÓN RRHH	ANUAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
6	Para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, fomentar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan usos de medidas y derechos laborales de conciliación.	Campaña dirigida a los hombres si/no	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
7	Conceder permisos retribuidos con un máximo de 10 horas al año para la plantilla que decida someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días.	Nº permisos no retribuidos concedidos para Tratamiento Téc. Reproducción Asistida/Nº Total de solicitudes de permisos para Tratamiento Téc. Reproducción Asistida	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
8	En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 3 meses. Posibilidad de fraccionar el permiso.	Nº permisos no retribuidos concedidos para adopciones internacionales/Nº Total de solicitudes de permisos para adopciones internacionales.	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
9	Permiso retribuido de máximo de 12 horas anuales por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse como mínimo con 4 días de antelación para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.	Nº de solicitudes desagregado por sexo	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

10	Ampliación de la edad del menor a 14 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.	Nº de solicitudes desagregado por sexo	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
11	Ampliación de 3 a 4 años de excedencia por cuidado de menores, con reserva de puesto los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	Nº de solicitudes desagregado por sexo	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

RETRIBUCIONES

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Redacción de una política retributiva en la que se definan todos los conceptos salariales, así como los criterios para su aplicación. Dicha política estará disponible y expuesta a toda la plantilla.	Documento de Política Retributiva Informe de medidas correctoras en su caso	DIRECCIÓN RRHH. RESPONSABLE IGUALDAD	SEGUNDO AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
2	Actualizar anualmente el registro retributivo poniéndolo a disposición de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, y de la RLPT.	Registro Retributivo presentado a la comisión de evaluación	DIRECCIÓN RRHH. RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Exigencia a Proveedores y clientes de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo y de medidas de igualdad.	Nº de proveedores con protocolo/ Nº sin protocolo Nº de clientes con protocolo/ Nº sin protocolo	RESPONSABLE PROVEEDORES, RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
2	Incidir en el trato igualitario por parte de los usuarios. Insertar referencias en nuestros protocolos de inicio de cada servicio, al trato igualitario y a la no discriminación por razón de sexo. Dar información sobre medidas contra el acoso sexual o por razón de sexo	Contenido de la referencia en nuestro protocolo de inicio	DIRECCIÓN LICITACIONES, RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
3	Difusión del protocolo a toda la plantilla. Colgarlo en la web (Intranet) para que esté accesible	Nº de canales de comunicación e información utilizados	RESPONSABLE IGUALDAD	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
4	Formar en un nivel medio a las personas que van a gestionar el protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo.	Contenido y nº de horas de la acción formativa	DIRECCIÓN FORMACIÓN RESPONSABLE IGUALDAD	PRIMER SEMESTRE DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

DERECHOS Y MEJORAS DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Redactar Protocolo de acción ante situaciones de violencia de género de las trabajadoras y violencia sexual.	Documento de protocolo Llevar un registro con Nº de casos de trabajadoras víctimas de violencia de género.	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD	PRIMER AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
2	Garantizar e informar a las trabajadoras víctimas de violencia de género de los derechos recogidos en el ET a raíz de la entrada en vigor de la LO 1/2004 de protección integral contra la violencia de género.	Publicar el protocolo con todos los derechos y garantías en todos los medios posibles a disposición de la empresa: web, junto al manual de acogida de las auxiliares...	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD	PRIMER AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
3	Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones, instituciones	Nº de contratos de inserción laboral de mujeres víctimas	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
4	Realizar campaña de Sensibilización el día internacional contra la violencia de Género	Contenidos de la campaña Nº de acciones de campaña	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
5	Difusión de las medidas y garantías concretas que la Empresa pone a disposición de las trabajadoras en situación de violencia de género	Nº de canales de difusión de las medidas	RESPONSABLE IGUALDAD	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
6	Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres, o gastos similares que se produzcan por el traslado, se le abonará contra factura, con el límite de 700 euros y en una sola ocasión.	Nº de solicitudes concedidas para la ayuda/ nº de mujeres a las que se aplica el protocolo de víctimas	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

7	Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación a la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, contribuyendo así a mejorar su protección. (LOMIPVG)	Nº de solicitudes / Nº de casos concedidos desagregado por sexo	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
8	Al activar el protocolo por violencia de género, ofrecemos a la víctima la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo en la medida de lo posible.	Nº de protocolos activados / Nº de casos que se benefician de una mejora Informe anual	DIRECCIÓN RRHH RESPONSABLE IGUALDAD	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

IMAGEN Y COMUNICACIÓN

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	DEPARTAMENTO RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Difusión del Plan de igualdad a toda la plantilla	Nº de canales de difusión	RESPONSABLE IGUALDAD	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
2	Campaña de información a toda la plantilla sobre el compromiso de la empresa para promover la participación de las mujeres en la COOPERATIVA	Documentos de la campaña Nº de canales de difusión	RESPONSABLE IGUALDAD	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
3	Elaboración de un manual de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.	Documento del manual si/no	RESPONSABLE IGUALDAD	TERCER AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
4	Revisión y corrección de los textos de toda la documentación, formularios de la empresa en un lenguaje no sexista.	Nº de documentos revisados	RESPONSABLE CALIDAD	SEGUNDO AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

5	Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes no estereotipadas	Informe de análisis de medios y manuales de CLAROS	RESPONSABLE IGUALDAD	PRIMER AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
6	Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.).	SI/NO	TODOS LOS DEPARTAMENTOS, ESPECIALMENTE DIRECCIÓN	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

INFRRREPRESENTACIÓN FEMENINA

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Establecer una medida de discriminación positiva, según la cual, en aquellos puestos de trabajo donde las mujeres están infrarrepresentadas se dará preferencia en igualdad de condiciones exigidas de capacidad e idoneidad, a la contratación de personal femenino para la cobertura de vacantes.	Nº de personas contratadas y/ o promocionadas por nivel jerárquico y por sexo	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Revisión de los procedimientos de prevención para incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral.	Informe sobre los procedimientos y su revisión	RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN
2	Elaboración y publicitación de un protocolo para la protección de la salud reproductiva, la protección a la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgo.	Protocolo e informe de su difusión	RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN
3	CLAROS elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.	Nº de Denuncias de la plantilla por vulneración de la política de desconexión	RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN
4	La empresa pedirá autorización para utilizar el teléfono o el correo electrónico personal para montar grupos de mensajería instantánea o grupos de correo electrónico.	Informe sobre autorizaciones a la plantilla	RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

<p>5 Compromiso para presentar en la Comisión de Seguimiento los datos de sustituciones de los permisos por nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años, excedencias y reducciones de jornada de más del 25% por cuidados, con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de dichos permisos sea del 100%.</p>	<p>Nº contratos de sustitución por permisos Nacimiento, Adopción y guarda legal de menores de 12 años/ Nº Total de permisos Nacimiento, Adopción y guarda legal de menores de 12 años</p>	<p>DIRECCIÓN RRHH</p>	<p>ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN</p>
---	---	-----------------------	--

8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una **Comisión de Seguimiento compuesta por representantes sindicales y por personas trabajadoras de CLAROS.**

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable del seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo una vez al año.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- ◆ Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- ◆ Supervisión de la ejecución del Plan.
- ◆ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ◆ Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- ◆ Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ◆ Celebración de reunión de seguimiento y evaluación, como mínimo una vez al año, a la vista de la evolución del mismo.
- ◆ Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

- ◆ Evaluación intermedia a mitad de la vigencia del plan y final (dos) una vez acabada la vigencia del plan. Para llevar a cabo estas evaluaciones la empresa aportará un refresco de los datos de diagnóstico, sin los que no se puede ver la evolución de la situación real, principal propósito de las evaluaciones.
- ◆ **Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.**

Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de CLAROS

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

Patricia Morales Gonzalez_ Directora RRHH	74728238L
José Antonio Cordon Castillero_ Director Proyectos	25571387X
Sebastián Giron Vallejo_ Director Centros	31261900R
Maria Del Mar Franco Sabiote_ Responsable de Igualdad	75238774R

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Rosario García Ramos	UGT SP	28520802C
Maria José Cote Manzano	UGT SP_RLPT	52268942Q
Juani Maria López Bordegaray	UGT SP_RLPT	31701683R
María Nieves García Sánchez	UGT SP_RLPT	52283068C
Natalia Galán Armero	CCOO DEL HÁBITAT	52014684T
Gloria De Los Ríos Trillo	CCOO_RLPT	74825548Q
Isabel Martínez Romero	CCOO_RLPT	26818860D
Rosa María Nogueira Feijoo	CTA_RLPT	30532790Z

9. EL COMITÉ DE IGUALDAD DE CLAROS

El comité de igualdad será el **órgano interno de CLAROS** encargado de llevar a cabo la evaluación y seguimiento continuos del plan de Igualdad y la coordinación con todos los departamentos que tengan responsabilidad en el cumplimiento de los criterios e indicadores de seguimiento que se fijan en la redacción de cada una de las medidas acordadas con la mesa de negociación del Plan. El comité de igualdad estará compuesto por la **dirección de recursos humanos – laboral** y la figura de **Responsable de Igualdad**, que tendrá las competencias administrativas de evaluación y seguimiento de cada medida exigiendo el cumplimiento de cada indicador y su temporalidad al departamento responsable de CLAROS.

Funciones del Comité de Igualdad:

- ◆ Realización del informe de seguimiento respecto al estado de desarrollo **y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad** para entregarlo a la Comisión de seguimiento.
- ◆ Elaboración de una memoria de cumplimiento de los indicadores y medidas y de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos. Y de las conclusiones y propuestas de la Comisión de Seguimiento.

10. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

10.1 CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- Por cada medida del plan, se establece una calendarización, así como uno o varios indicadores para medir su cumplimiento, y la persona responsable de su ejecución. Estos datos se recogerán de manera conjunta en el cronograma que acompaña al presente Plan.
- El seguimiento de los indicadores según el plazo de implementación de cada medida, se realiza por el **comité de igualdad de Claros** (Responsable de Igualdad de CLAROS y dirección de RRHH, en su mayor parte, pero también de otros departamentos) que semestralmente realizará un **informe de seguimiento** del cumplimiento, para entregarlo a la comisión de seguimiento.

- El cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad se revisará por la **comisión de seguimiento** del Plan y estarán vigentes durante la duración del mismo.
- La **empresa informará anualmente (comité de igualdad de Claros)** mediante una memoria de actuaciones en Materia de Igualdad a la **Comisión de Seguimiento** sobre las áreas de actuaciones descritas en el Siguiete Plan de Igualdad, las completadas y cumplidas en ese año, se revisarán y se analizará el cumplimiento de cada una de las medidas.
- La empresa (**comité de igualdad de Claros**) elaborará una memoria final analizando el cumplimiento de todas y cada una de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- La empresa se compromete a proporcionar los datos actualizados del diagnóstico segregados por sexo, y los del registro retributivo, para la evaluación intermedia del plan y anualmente a petición de las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

10.2 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Para poder comprobar la implantación correcta del presente plan de igualdad, se realizará una evaluación intermedia sobre los logros y las dificultades durante la ejecución, y una evaluación final cuando finalice la vigencia del Plan. Esta evaluación se hará mediante informes sobre cada uno de los objetivos fijados en el Plan de igualdad. Además, podrán contemplar la adopción de medidas correctoras, así como la incorporación de todas aquellas medidas que la organización considere necesarias para poder consolidar correctamente la igualdad de oportunidades.

Además de lo anterior, se elaborará un **informe de seguimiento anual** al implementar cada bloque de medidas, que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción. **En el Anexo 1 se facilita una ficha para el seguimiento de las acciones.**

Por otra parte, la evaluación del Plan de Igualdad contará con diferentes instrumentos de medida. En primer lugar, adaptamos el Cuestionario de Percepción de la Igualdad de la Organización que se administrará en la evaluación intermedia y final. Dicho cuestionario se ha elaborado tomando como ejemplo **el cuestionario de igualdad en la organización del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**. Con dicho cuestionario se pretende averiguar necesidades que percibe la plantilla en cuestión de igualdad e ir incorporando o mejorando las medidas propuestas. En segundo lugar, se utilizará la **Herramienta de Registro Retributivo** para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los indicadores cuantitativos y cualitativos en el apartado previo de CATÁLOGO DE MEDIDAS E INDICADORES.

10.3 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) 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.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión de Seguimiento se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias. Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

Desarrollar un informe que incluya:

- ◆ Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- ◆ Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- ◆ Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.

- ◆ Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).