



I PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

CENTENARI SALUD S.L.

[Signature]
ENTRESA

[Signature]
U.G.T



Un. Marea
E.

[Signature]
BHS
Emp.

[Signature]
MAYOR JESUS
Empsa

[Signature]
M.
Empsa

[Signature]
C.P.
CCOO

[Signature]
[Signature]
Raguel

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.....	4
3. ORGANIGRAMA	9
4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	10
5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	13
6. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	14
7. RESULTADO DEL INFORME DIAGNÓSTICO.....	19
8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	25
9. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	32
9.1 Ámbito Personal.....	32
9.2 Ámbito Territorial.....	32
9.3 Ámbito Temporal.....	32
10. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	34
10.1 Objetivos Generales.....	34
10.2 Objetivos específicos.....	34
11. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN	37
12. CALENDARIO DE ACTUACIONES	52
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	54
14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	60
15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	62
16. PLAN DE MEJORA.....	64
17. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	65
18. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	66

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten signature]
E

[Handwritten signature]
E

[Handwritten signature]
E. G. T.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten signature]
Empres.

[Handwritten signature]
Emprese

[Handwritten signature]
E.C.O.

[Handwritten signature]

1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene CENTENARI SALUD, SLB. (en adelante CS) ha contado con la siguiente normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este documento se recogen las conclusiones de los resultados obtenidos durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del I Plan de Igualdad de CS.

Este informe trata de visualizar de un modo sintético la situación de partida de la organización y los aspectos a mejorar en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificándose principales problemas y dificultades detectados, ámbitos prioritarios de actuación, objetivos generales del futuro plan de igualdad y propuestas de medidas objeto de negociación del plan de igualdad, en consonancia con las conclusiones extraídas del análisis y expuestas previamente.

El objeto del informe diagnóstico, sobre el que se realiza este documento, fue realizar un diagnóstico de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para lo cual se analiza si CS respeta la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y tiene adoptada medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El objetivo de la elaboración del informe diagnóstico fue conocer la situación exacta en la que se encontraba la organización con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por lo tanto, la elaboración de diagnóstico tuvo tres finalidades:

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:
 1. Características de la plantilla y sus necesidades.

[Handwritten signature]
Empresa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Empresa

[Handwritten signature]
E
CCOO
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Empresa

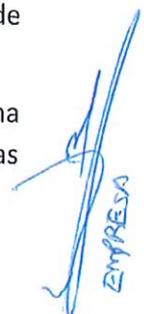
2. Conocer la política de gestión de personas y las políticas de igualdad de la organización.
- Servir de base para la elaboración y negociación del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de la gestión del personal con relación al compromiso con la igualdad, posibilitando el cumplimiento de dicho principio en todos sus extremos.

Después de haber sido aprobado en el seno de la Comisión Negociadora el Informe Diagnóstico elaborado en 2022 y que recoge la imagen de la empresa durante el año natural de 2021, desde CS hemos sido conscientes empíricamente de la situación que la empresa está viviendo, y por tanto de poder llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para promover la igualdad en la empresa. La Comisión de Seguimiento, será la responsable de velar por que las actuaciones se lleven a cabo, desde que se apruebe el Plan de Igualdad hasta pasados los cuatro años de vigencia.

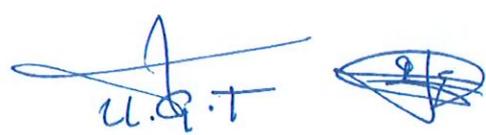
El compromiso de cumplimiento de las actuaciones establecidas no sólo corre a cargo de la Comisión de Seguimiento, sino que es también la Dirección de la empresa la que expresamente se compromete a llevarlas a cabo y a divulgar la política unificada de la organización.

El compromiso de CS se muestra en el presente documento, así como la composición de la Comisión Negociadora quienes aceptan las responsabilidades descritas en el acta de constitución.

Todas y cada una de las personas que conforman la Comisión Negociadora han recibido una comunicación previa del informe diagnóstico y la han analizado para poder llevar a cabo las actuaciones más prioritarias en materia de igualdad.


EMPRESA


E


U.G.T


Empres.




E


Emp.


C.P.
CCOO



2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	CENTENARI SALUD, SLB					
NIF	B025999363					
Domicilio social	AV. ESPAÑA, 9 7º IZQ					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	2017					
Responsable de la Entidad						
Nombre	IGNACIA LOPEZ SAIZ					
Cargo	ADMINISTRADORA					
Responsable de Igualdad						
Nombre	MARÍA JOSÉ SÁNCHEZ LÓPEZ TORRES					
Cargo	RESPONSABLE PRL					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Residencias de Mayores					
CNAE	8710					
Descripción de la actividad	Asistencia en establecimientos residenciales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	CASTILLA LA MANCHA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	1.261	Hombres	201	Total	1.462
Centros de trabajo	17					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	47	Hombres	4	Total	51

L.B.M.

EMPRESA

Raquel E.

CP CCOO

[Signature]

Los Maues E

[Signature]

María José Empresa

Centro/s de trabajo	Localidad	Provincia	Nº H	Nº M	Fecha de apertura	Convenio	¿Dispone de RLPT?	Indicar el tipo	Indica por cada Sindicato cuántas mujeres y hombres hay
OFICINAS CENTRALES	ALBACETE	ALBACETE	5	19	1/4/18	(8)	NO		
RM EL CASTILLO	ALMANSA	ALBACETE	6	75	1/5/18	(7) (8)	SI	DELEGADO/A	UGT: 3 M
VIVIENDAS DE MAYORES HENCHE	HENCHE	GUADALAJARA	4	4	9/7/18	(8)	NO		
RM LAS VIÑAS	MADRIGUERAS	ALBACETE	15	74	16/12/18	(8)	SI	COMITÉ	CCOO: 4 M CSIF: 1 M
RM EL BALLESTERO	EL BALLESTERO	ALBACETE	2	15	20/3/19	(8)	NO		
RM EL PORTACHUELO	LEZUZA	ALBACETE	0	18	20/3/19	(8)	NO		
PISOS TUTELADOS BUITRAGO DE LOZOYA	BUITRAGO DE LOZOYA	MADRID	5	6	1/8/19	(8)	NO		
RM STA. MARIA DE BENQUERENCIA	TOLEDO	TOLEDO	26	141	1/12/20	(3) (6) (8)	SI	COMITÉ	CCOO: 3 M UGT: 1 M
RM PASEO DE LA CUBA	ALBACETE	ALBACETE	23	215	1/12/20	(8)	SI	COMITÉ	CCOO: 5 M UGT: 4 M
RM NUÑEZ DE BALBOA	ALBACETE	ALBACETE	20	97	1/12/20	(8)	SI	COMITÉ	CCOO: 2 M UGT: 2 M USAE: 1 M
CENTRO DIA SAN LUIS DE GONZAGA	VALDEMORO	MADRID	5	21	21/12/20	(2)	NO		
RM ENSANCHE DE VALLECAS	MADRID	MADRID	54	176	1/9/21	(8)	SI	COMITÉ	CCOO: 1 H Y 5 M UGT: 1 H Y 1 M
RM LOS JARDINES	MANZANARES	CIUDAD REAL	3	63	1/8/21	(3) (4) (5) (8)	SI	DELEGADO/A	CCOO: 3 M
RM LAS SABINAS	MOLINA DE ARAGON	GUADALAJARA	4	67	1/9/21	(8)	SI	COMITÉ	CCOO: 2 M UGT: 1 M
RM PARQUE LOS FRAILES	LEGANES	MADRID	23	205	1/9/21	(8)	SI	COMITÉ	CCOO: 2 H Y 5 M UGT: 1 M
RM CALARES DEL MUNDO	RIOPAR	ALBACETE	5	35	16/12/21	(1)	SI	DELEGADO/A	CCOO: 3 M
RM EL HOGAR DE MOLINICOS	MOLINICOS	ALBACETE	5	30	16/12/21	(8)	NO		

Los diferentes Convenios de aplicación son:

- (1) III Convenio Colectivo de la Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz CLM y Galicia
- (2) Convenio Centros y Servicios Atención Personas Discapacitadas
- (3) Convenio Colectivo Hostelería
- (4) Convenio Colectivo de Limpieza Edificios y Locales de Ciudad Real
- (5) Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos
- (6) Convenio Limpieza Toledo

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'A. B. G. B.', 'EMPRESA', and 'CCOO'.

Handwritten signatures and notes at the bottom left, including 'E. Mance' and 'Raguel'.

Handwritten signature 'B. M. Emp' at the bottom center.

Handwritten signature 'Huelva' and 'Emp' at the bottom right.

- (7) Convenio Limpieza Albacete
- (8) VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

Descripción corporativa

Centenari Salud es una compañía que trabaja en el sector de atención a las personas mayores. Centenari Salud ofrece servicios personalizados a través su Modelo de trabajo centrado en la persona. Cuenta con un equipo de profesionales con preparación específica, alta motivación y gran profesionalidad que ofrecen cuidados a los mayores y sus familias para ofrecer una vida de calidad. Cuenta con Residencias, Servicios de estancias diurnas, Viviendas de mayores, Pisos tutelados para dar servicio a cada necesidad en cada momento de la vida de una persona.

HISTORIA Y PRINCIPALES HITOS

Centenari Salud se constituye como empresa en octubre de 2017 con la idea de realizar un Proyecto de futuro en cuanto a la atención a los mayores y con la motivación de llevar a cabo un Modelo asistencial de calidad ante la inminente demanda de servicios de atención a la dependencia.

Surge con el propósito de expansión a otras Comunidades autónoma y con el objetivo de dar empleo y consolidarse como empresa con una vocación de trabajo con nuestros mayores.

CENTENARI SALUD	
2017	Constitución de la empresa
2018	Licitaciones Residencias públicas Residencia de Mayores "El Castillo" Almansa (Albacete) Residencia de Mayores "Las Viñas" Madrigueras (Albacete) Residencia de Mayores de Lezuza (Albacete) Residencia de Mayores de El Balletero (Albacete) Vivienda de Mayores Henche (Guadalajara) Pisos tutelados de Bultrago de Lozoya (Madrid)
2019	Apertura Residencia de Mayores Villacañas (Toledo) Residencia en construcción Finestrat (Alicante)
2020	Licitaciones Residencias públicas Centro de día de discapacitados de Valdemoro (Madrid) Residencia de mayores de Benquerencia (Toledo) Residencia de mayores Paseo de la Cuba (Albacete) Residencia de mayores Núñez de Balboa (Albacete) Residencia de mayores Parque de los Fralles (Madrid) Residencia de mayores Ensanche de Vallecas (Madrid)
2021	Licitaciones Residencias públicas Residencia de mayores "Las Sabinas" Molina de Aragón (Guadalajara) Residencia de mayores "Los Jardines" Manzanares (Ciudad Real) Residencia de mayores "El Jardín" Higuera (Albacete) Residencia de mayores "Calares del mundo" Riópar (Albacete) Residencia de mayores Molinicos (Albacete)

J. B. J. J.

EMPRESA

CCOB

[Handwritten signature]

Raquel E

Empres

Centenari Salud trabaja siguiendo el Modelo de atención centrado en la persona.

El Modelo de **Atención centrada en la persona** es una propuesta para la mejora de la calidad de vida de personas en situación de vulnerabilidad.

La Atención Centrada en la persona es un enfoque que sitúa en el centro de la atención a la persona mayor, defendiendo sus derechos y su autodeterminación. Esto implica que las prácticas profesionales de los servicios, normas y procedimientos se vuelven flexibles para atender a cada persona como un ser único, valorado en su singularidad y con derecho a tener un control efectivo sobre su propia vida.

Este modelo de trabajo va enfocado hacia las personas que necesitan ayuda y apoyos (usuarios/as y familias), así como hacia los profesionales de los servicios que día tras día trabajan para desarrollar una buena praxis.

Partimos de unos principios éticos:

- **El respeto a la dignidad**, cada persona vive unas circunstancias, con unas necesidades de cuidado concretas y, además tiene sus propias preferencias, expectativas y deseos, porque cada persona es diferente y tiene diferentes modos de vivir. Pero todo el mundo tiene dos deseos comunes, el primer deseo recibir una atención profesionalizada que dé respuesta a nuestras necesidades, el segundo deseo que nos traten con respeto, el respeto que merecemos por ser personas y como tales poseedoras de dignidad. Para cumplir estos deseos es necesario un cuidado integral y personalizado.

- **Apoyo a los proyectos de vida** cuando las personas necesitan ayuda, los cuidados personales o los cuidados sanitarios son imprescindibles. Pero también son importantes sus gustos, sus costumbres y sus relaciones personales. Por ello conocemos y apoyamos lo que realmente es importante para cada persona en el momento actual de su vida, a través de la historia de vida del usuario/a que realizará junto a sus familiares y su profesional de referencia.

Nuestros objetivos:

El modelo se desarrolla con una práctica profesional que se desarrolla mediante una relación de ayuda impregnada de valores éticos y desde una posición terapéutica no directiva que cuenta con la participación activa de la persona. Elaboramos un plan de apoyo basado en dos objetivos, necesarios ambos para alcanzar su mayor grado de bienestar y la preservación de su dignidad:

- Mantener la máxima independencia funcional para desenvolverse en las actividades de la vida diaria.
- Promover y dar opciones para el desarrollo de la autonomía moral para que la persona pueda proseguir su ciclo vital, tome sus propias decisiones (directa o



indirectamente) sobre el acontecer cotidiano en su trabajo con los profesionales de los diferentes servicios.

SERVICIOS RESIDENCIALES

Las residencias de personas mayores dependientes prestarán una asistencia según las necesidades y el nivel de dependencia de los residentes, que con carácter obligatorio contemplará los siguientes servicios:

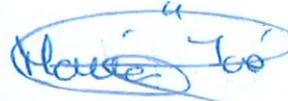
- Alojamiento, restauración, lavandería, atención sanitaria, cuidados básicos, atención médica, atención de enfermería, actividades de rehabilitación, asistencia farmacéutica, prevención y promoción a la salud, atención psicológica y actividades de terapia ocupacional, atención social, animación sociocultural, atención social individual, grupal, comunitaria, atención socio familiar.


S. B.
EMPRESA


Luzia
CP
Comna


D. J. M.
E. M.
E. M.

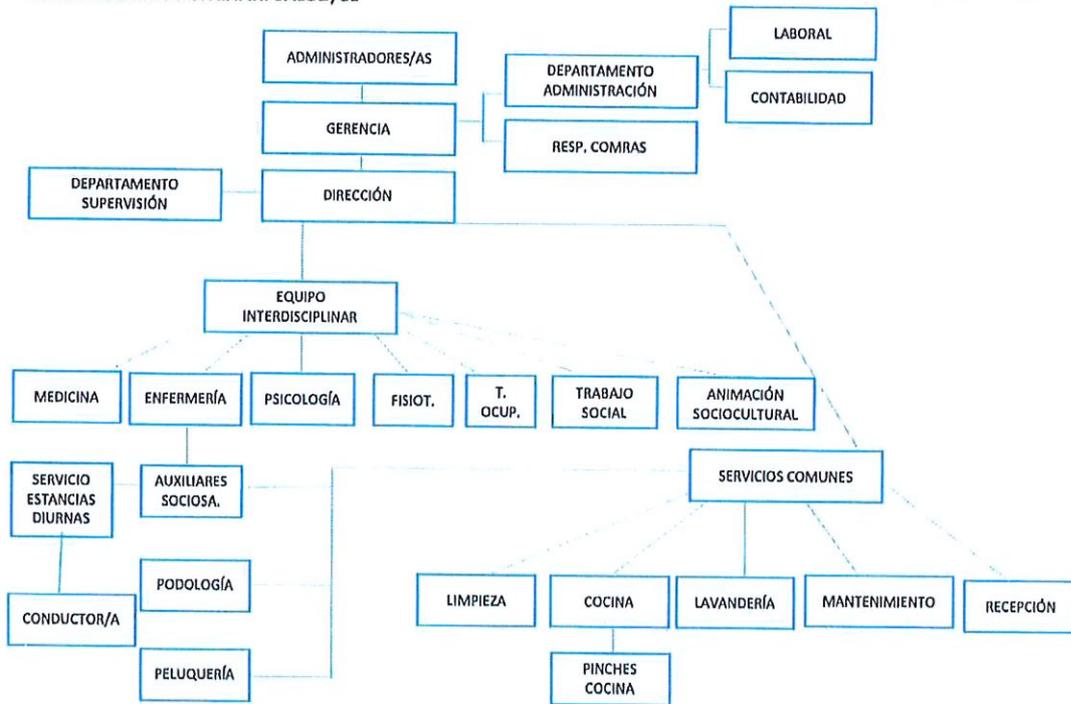

EMPRESA


Raquel
E.

Haise
E.
empres

E. M.

3. ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA CENTENARI SALUD, SL



[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten signatures and initials]
 P. Lopez
 U. G. S.
 M. Mena
 Raguol E.
 M. J. E.
 M. J. E. Empresa
 C.P. CCOO

4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Anexo 1. Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa CENTENARI SALUD S.L., C.I.F. B02599363 y domicilio social AVENIDA DE ESPAÑA, 9, 7º IZQ. 02002 ALBACETE, CNAE 8710, Convenio Colectivo aplicable VII CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL, CONVENIO DE LIMPIEZA, CONVENIO DE CENTROS Y SERVICIOS ATENCIÓN PERSONAS DISCAPACIDAD, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de CENTENARI SALUD S.L. para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 13 centro/s de trabajo, sito/s en:

1. Oficinas Centrales: Albacete, Castilla la Mancha, 10 trabajadores, no cuenta con representación sindical.
2. Residencia de Mayores El Castillo: Almansa (Albacete), Castilla la Mancha, 61 trabajadores, cuenta con representantes sindicales.
3. Vivienda tutelada para mayores: Henche (Guadalajara), Castilla la Mancha, 3 trabajadores, no cuenta con representación sindical.
4. Residencia de Mayores Las Viñas: Madrigueras (Albacete, Castilla la Mancha, 57 trabajadores, cuenta con representación sindical.
5. Viviendas tuteladas para mayores: Buitrago de Lozoya (Madrid), Comunidad de Madrid, 9 trabajadores, no cuenta con representación sindical.
6. Residencia de Mayores Benquerencia: Toledo, Castilla la Mancha, 100 trabajadores, cuenta con representación sindical, (Comité empresa).
7. Residencia de Mayores Paseo de la Cuba: Albacete, Castilla la Mancha, 157 trabajadores, cuenta con representación sindical (Comité empresa).
8. Residencia de Mayores Núñez de Balboa: Albacete, Castilla la Mancha, 87 trabajadores, cuenta con representación sindical (Comité empresa).
9. Centro de día y personas con discapacidad San Luis Gonzaga: Valdemoro (Madrid), Comunidad de Madrid, 14 trabajadores. No cuenta con representación sindical.
10. Residencia de Mayores Ensanche de Vallecas: Madrid, Comunidad de Madrid, 156 trabajadores. Cuenta con representación sindical.
11. Residencia de Mayores Los Jardines: Manzanares (Ciudad Real), Castilla la Mancha, 59 trabajadores. Cuenta con representación sindical.


EMPRESA

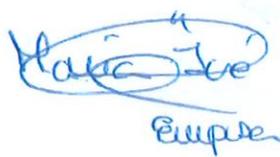

C.I.F.




2020




Empres.


Empres



12. Residencia de Mayores Parque de los Frailes: Leganés (Madrid), Comunidad de Madrid, 199 trabajadores. Cuenta con representación sindical (Comité empresa)
13. Residencia de Mayores Las Sabinas: Molina de Aragón (Guadalajara), Castilla la Mancha, 66 trabajadores. Cuenta con representación sindical.
14. Residencia de Mayores Los Molinos: Mota del Cuervo (Cuenca), Castilla la Mancha, 89 trabajadores. Cuenta con representación sindical.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten signature]
CP
CCO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
E

[Handwritten signature]
SINTE

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten signature]
E

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Plaza Gabriel Lodares, 4, Entreplanta, 02002 Albacete, y como persona de contacto a María José Sánchez López-Torres,

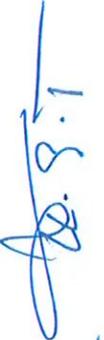
5º La organización se compromete a cumplir con el Artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que manifiesta el acceso a la representación legal del personal o, en su defecto, de los propios trabajadores, a información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos y se compromete a cumplir con el principio de transparencia según lo descrito en el Artículo 3 del RD 902/2020 RD 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

como representante legal de la empresa a efectos de
negociación

En Albacete, a 14 de julio de 2021





EMPRESA




E





E


Empres



5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración y posterior aprobación del Plan de Igualdad se ha constituido una Comisión Negociadora formada por siete personas por cada una de las partes. Por la parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores cinco corresponden al Comité de empresa y las otras dos personas corresponden una al sindicato de UGT y otra al de CCOO al haber tenido que hacer llamamiento a dichos sindicatos para la representación de los centros que no contaban con ella.

Las partes legitimadas firmantes de este acuerdo, en cumplimiento de lo establecido en la normativa aplicable, han negociado bajo el principio de buena fe en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de CS y han acordado el presente Plan de Igualdad como instrumento para la promoción de la igualdad efectiva.

Se recoge Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con fecha de 15 de febrero de 2022 en la que se hace constar la constitución y composición de la misma, así como todo lo referente a su funcionamiento.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature "Raquel" in blue ink, circled.



Handwritten signature "Empres." in blue ink, circled.



Handwritten signature "Marta José" in blue ink, circled.



Handwritten signature in blue ink, circled.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature in blue ink.



Handwritten signature "CCOO" in blue ink, circled.

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acciones positivas:** Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, Art. 11).
- **Acoso por razón de sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (LOIEMH, Art. 7)
- **Acoso sexual:** Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (LOIEMH, Art. 7)
- **Brecha de género:** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.
- **Brecha salarial:** Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.
- **Comisión Negociadora:** Equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representantes de la dirección y representantes de las trabajadoras y trabajadores.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.
- **Corresponsabilidad:** En relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad de hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y Doméstico, también son corresponsables los agentes sociales y económicos que

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten initials]
CCOP

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Empsa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- **Desigualdad de género:** Es aquella que influye de tal forma que adscribe a las mujeres a ocupar posiciones no equitativas respecto a las que ocupan los hombres, en las mismas situaciones. La lectura desde el género se explica cómo la construcción social de la identidad de género influye directamente en los roles que adoptan los hombres y las mujeres.
- **Diagnóstico de situación:** El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. La legislación sobre planes de igualdad establece que:

“Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, pero lo cual la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro, regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores. (RD6/2019)

- **Discriminación directa por razón de sexo:** Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (LOIEMH, Art.6.1).
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan


L.O.G.T


EMPRESA


2006

justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (LOIEMH, Art. 6.2).

- **Discriminación Salarial:** Es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.
- **División sexual del trabajo:** Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.
- **Doble jornada:** Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- **Estereotipos de género:** Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.
- **Género:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas- sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma.
- **Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (LOIOEMH, ART. 3).
- **Igualdad legal:** La igualdad jurídica, responde a la voluntad de adecuar legislativamente el principio de no discriminación por razón de sexo entre hombres y mujeres, directa o indirecta. Se trata de igualdad formal.
- **Igualdad efectiva:** Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.
- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o

indirectamente y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. El RDL 6/2019 establece que se trata de trabajos de igual valor cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

- **Infrarrepresentación femenina:** Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores
- **Impacto de género:** Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.
- **Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Participación equilibrada de mujeres y hombres:** Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.
- **Perspectiva de género:** Análisis de las variables teniendo en consideración y prestando atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención. Explicar cualquier actividad desde una posición que haga visible el mundo femenino y su realidad.
- **Plan de igualdad de la empresa:** Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. (LOIE, Art. 46).

















Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que imponen o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (RD 6/2019).

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público (RD 901/2020 del 13 DE octubre

- **Segregación horizontal:** En el mercado laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.
- **Segregación vertical:** Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones generalmente dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad, y donde las mujeres quedan relegadas a puestos de menor relevancia, o sea, la existencia de una barrera no formal que impide a las mujeres alcanzar puestos para los que algunas tienen méritos suficientes.
- **Trabajos de igual valor:** Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales y de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- **Transversalidad:** Supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.
- **Violencia de Género:** La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

L. B. [Signature]
S. P. EMPRESA

CP
CCO

[Signature]

[Signature]

[Signature]
Empes.

[Signature]
Empes

[Signature]

[Signature]
Empes

[Signature]
Raquel

7. RESULTADO DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Para poner en práctica este primer Plan de Igualdad, hemos realizado un análisis y diagnóstico específico de situación de la organización, con objeto de identificar y establecer las líneas de actuación más adecuadas. En esta fase de diagnóstico inicial de CS se han analizado desde la perspectiva de género las características de la empresa y de la plantilla desagregada por sexo. También se han detectado las necesidades de la plantilla, a través de los cuestionarios de opinión voluntarios y anónimos.

Los datos utilizados para la realización del informe de diagnóstico se corresponden con la situación de CS durante el año 2021 y fueron aportados a la Comisión Negociadora durante el primer y segundo trimestre de 2022.

Se ha tenido en cuenta en el análisis las siguientes áreas:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Clasificación profesional
- c. Formación
- d. Promoción profesional
- e. Condiciones de trabajo
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Retribuciones.
- i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j. Comunicación y uso del lenguaje inclusivo y sensibilización.
- k. Salud laboral desde la perspectiva de género
- l. Violencia de género

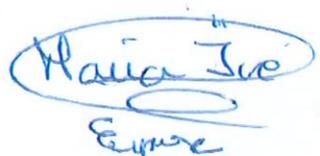
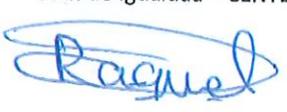
Se contemplan los principales resultados del diagnóstico de género elaborado para CS:

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

- Plantilla compuesta por 1.462 personas (201 hombres/1.261 mujeres). Empresa claramente feminizada al no contar con una composición equilibrada por sexo en su plantilla (14% hombres, 86% mujeres).
- Plantilla edad media-avanzada, habiendo únicamente 6 personas con menos de 20 años y 124 con más de 60 años de edad. El 39% de plantilla se encuentra comprendido entre menos de 20 y los 40 años, mientras que el 61% es mayor de 40



EMPRESA



años. El 55% de la plantilla masculina y el 37% de la femenina se encuentra comprendido entre menos de 20 y los 40 años. Vemos por tanto que es mayor el porcentaje de mujeres en las franjas de mayor edad y, en cambio, paso lo contrario en el caso de los hombres.

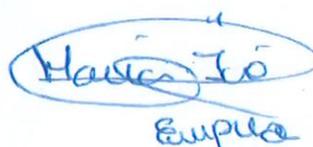
- Estabilidad laboral de la plantilla media-baja, dado que, el 66% la plantilla lleva menos de 5 años. Aunque no hemos de olvidar que hay un 19% que llevan más de 15 años. Analizando por sexos, vemos que, en el caso de los hombres, el 84% tienen una antigüedad de 0 a 5 años y en el caso de las mujeres, en ese intervalo de tiempo se encuentran el 63%. Hay que tener en cuenta la gran cantidad de contratos que se hacen para sustituir excedencias, licencias, vacaciones, permisos, bajas médicas, etc., porque en realidad la mayoría de los puestos diarios están cubiertos por personal indefinido.
- Vemos que las trabajadoras tienen más edad y más antigüedad, lo que concuerda con un sector históricamente feminizado.
- De los 29 puestos que hay en la empresa, únicamente hay 4 puestos de trabajo donde existe la paridad numérica entre sexos: Médico/a, Técnico/a PRL, Administrador/a y Aux. Servicios Generales. Nos encontramos únicamente 3 puestos masculinizados, estando 2 ocupados al 100% por hombres. En cuanto a los puestos feminizados, hay 22 puestos ocupados mayormente por mujeres, estando 9 ocupados únicamente por el sexo femenino.
- Los puestos de responsabilidad y capacidad de decisión están ocupados mayormente por mujeres.
- En cuanto al nivel de estudios desagregado por sexos podemos indicar que un 10% del sexo femenino (120 mujeres) y un 14% del sexo masculino (29 hombres) tienen titulación de estudios universitarios en la empresa. En cuanto a personas con estudios de Ciclos formativos hay 100 hombres (50%) y 619 mujeres (42%). Nos encontramos a 4 mujeres que no han finalizado los estudios primarios. El resto de personal se situaría con estudios de ESO, Bachillerato y Programas de formación e inserción laboral. Vemos por tanto, que la gran mayoría de la plantilla, tanto femenina como masculina, cuenta con una formación media.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Para cubrir las vacantes producidas en el último año de cargos de responsabilidad se han contratado un 97% de mujeres y para el resto de puesto un 84%, siendo por tanto la mayoría de incorporaciones del sexo femenino.
- El equipo de selección no está formado en materia de igualdad de oportunidades.

 Raquel

 Emp

 Havia
Emp

 20



 CP





- A la hora de la contratación no se tiene en cuenta la masculinización o feminización del puesto a cubrir, por lo que en igualdad de condiciones de idoneidad no se opta por elegir a la persona menos representada.
- Se cuenta con un procedimiento definido de Selección e Incorporación de personal.
- Dada la feminización el sector, llegan muchas más candidaturas de mujeres que de hombres, lo que implica que finalmente se acaben contratando más personas del género femenino que masculino.
- En cuanto a las finalizaciones de contratos en 2021, se han producido 834, siendo 679 de mujeres y 155 de hombres. Hemos de tener en cuenta que son muchas las contrataciones que se hacen para sustituciones.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- En la mayoría de Convenios y categorías profesionales el número de mujeres es mayor al de hombres, salvo en los Convenios y categorías siguientes:
 - III Convenio Colectivo de la Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz CLM y Galicia (Aux. Mantenimiento y Médico/a)
 - Convenio Centros y Servicios Atención Personas Discapacitadas (Titulado/a Superior y Oficial 1º oficios). En este caso nos encontramos una categoría en la que hay paridad entre hombres y mujeres (Auxiliar Serv. Generales).
 - VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (Oficial Mantenimiento y Aux. Mantenimiento). Nos encontramos paridad en la categoría de Administrador/a.

FORMACIÓN

- Durante el año de análisis ha habido un total de 410 personas que han recibido formación (el 28% de la plantilla), siendo el 89% mujeres y el 11% hombres.
- Según un 6,5% de las personas que han contestado al cuestionario (todas mujeres), no todas las personas pueden acceder de la misma manera a la formación (han contestado la opción 1 y 2).
- Existe Plan de formación estructurado.
- No se recogen ni se detectan las necesidades formativas de la plantilla.
- No se ha impartido formación en igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a la plantilla ni al personal de RRHH encargado de la selección.

J. G. J.
EMPRESA

Arriaga

CCO

M. Lopez

Raquel

[Handwritten signature]

Maria Jo
Empres

Arriaga

- Se ha impartido formación en violencia de género.
- Se intenta que la formación sea dentro de la jornada laboral.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Existe una metodología interna para los procesos de promoción.
- En 2021 se han producido cuatro promociones de mujeres.

CONDICIONES DE TRABAJO

- El 68,28% de mujeres en la empresa tienen una jornada completa y el 54,16% tiene un contrato indefinido. En el caso de los hombres, un 68,66% tiene una jornada completa y el 38,31% tiene un contrato indefinido. Prácticamente el mismo porcentaje de hombres que de mujeres se encuentran a jornada completa y que es mayor el porcentaje de mujeres que cuentan con contratos indefinidos.
- El 97% tienen horario continuo y el 3% están en horario partido. En cuanto a la realización de turnos, depende del centro en el que se encuentren están o no sujetos a ellos.
- Las mujeres tienen en proporción más temporalidad, pero igual parcialidad que los hombres. Hay que tener en cuenta, no obstante que, en una empresa tan feminizada, cualquier circunstancia negativa afecta cuantitativamente mucho más a mujeres.
- La parcialidad es del 31,66%. Muy alta teniendo en cuenta que la actividad es de residencias.

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

- No se dispone de un procedimiento para ayudar a identificar las necesidades de las personas que trabajan en la empresa.
- Normalmente son las mujeres las que más utilizan los permisos de conciliación. Los hombres no han ejercido el permiso de lactancia en ningún caso.
- En materia de corresponsabilidad podemos afirmar que existe desconocimiento sobre este tema.
- No se han utilizado mecanismos de comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación reguladas en el convenio colectivo de la empresa y que están a disposición de trabajadores y trabajadoras.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- En los últimos años ha predominado el género femenino al masculino y además con gran diferencia. Vemos que la evolución tanto de hombres como de mujeres ha sido creciente, llegando en 2021 a una plantilla media de 576,19 personas.
- El porcentaje de personas que ocupan los grupos de responsabilidad ha ido incrementándose ligeramente en estos años analizados. El grupo de Directores/as y Coordinadores/as ha ido creciendo habiendo presencia masculina únicamente en el año 2021 y en el grupo de Responsables y Supervisores/as ocurre prácticamente lo mismo, simplemente que el único año con presencia masculina ha sido 2020. En cuanto al nivel jerárquico con mayor protagonismo femenino y masculino es el de Auxiliares y Asistentes/as.

RETRIBUCIONES

- € Estructura salarial definida por convenio. Aplicación de las tablas salariales del convenio colectivo aplicable.
- € Se justifican los motivos de la existencia de brecha salarial.
- € El informe de auditoría retributiva se ha realizado en base a las herramientas (Excel) creadas por el Ministerio de Igualdad.
- € Se justifican los motivos de la existencia de brecha salarial según la valoración de puestos realizada por la empresa.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- Alto índice de desinformación por parte de la plantilla de la ruta a seguir en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo detectado en los cuestionarios de opinión de la plantilla.
- CS ha negociado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, quedando aprobado el día 29 de marzo de 2022. Una vez aprobado el Plan de Igualdad se procederá a la difusión del Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo y se formarán en esta materia a las personas que forman parte de la Comisión Instructora de dicho protocolo.
- A fecha de hoy la Comisión Negociadora no tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Handwritten signature
S. R. EMPRESA

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature
Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature
EMPRESA

Handwritten signature

Handwritten signature
23

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- En CS no se ha tenido en cuenta en la empresa la salud laboral desde una perspectiva de género.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- CS ha llevado a cabo medidas concretas encaminadas a proteger a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.

COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN

- Los canales de comunicación interna son suficientes y adecuados.
- En lo que se refiere al lenguaje utilizado, se procura que en todos los comunicados internos y externos se utilicen un lenguaje inclusivo, aunque en ciertas ocasiones se sigue utilizando el masculino genérico.



EMPRESA

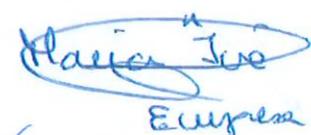

CCMO








EMPRESA


EMPRESA





8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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

La presente auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad (4 años), salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Con motivo del cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la CS ha realizado la auditoría salarial para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021 de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo de igual valor.

Se ha utilizado la herramienta proporcionada por el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. En consonancia, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha puesto a nuestra disposición esta herramienta para diseñar nuestro propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad. Esta herramienta permite:

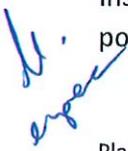
- Disponer de un sistema cuantitativo o analítico de puntuación por factores permite evaluar los puestos desde su descripción según distintos criterios, denominados factores, previamente seleccionados y claramente definidos y nivelados.
- Definir factores objetivos con unos pesos asociados a los mismos (normalizados en una base global de puntuación).
- Obtener una puntuación del puesto de trabajo, la cual se obtiene sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes y, por tanto, permite cuantificar la diferencia de valor entre los puestos (valor relativo del puesto).
- Establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos, exhaustivos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

Este sistema analítico, recomendado legalmente por el RD 902/2020, la UE (European Institute for Gender-Equality) y la OIT, supone un procedimiento de asignación de puntos por factores objetivos y neutros que evitan la discriminación salarial de las mujeres, así como



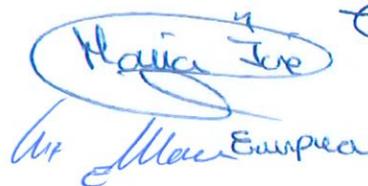














la no aplicación de potenciales estereotipos o sesgos sociales que puedan generar discriminaciones directas o indirectas.

Esta herramienta permite tener una visión de la empresa desde:

Desde una perspectiva general...	Desde una perspectiva de género...
Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) según distintos criterios, denominados factores	Procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación
Valorar los puestos de trabajo existentes en la organización	
Comparar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización	Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutros
Determinar un sistema de retribución acorde al valor de cada puesto de trabajo	
Comparar los salarios reales de la organización con los salarios asignados en función del valor que aportan los distintos puestos de trabajo o con los salarios determinados por convenio	Realizar la comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas

La herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, es un sistema diseñado objetivamente (puntuación por factores) para determinar la puntuación y posicionamiento de los puestos de trabajo de una organización.

Es un método para establecer el valor interno relativo de los diferentes puestos de trabajo dentro de una organización, proporcionando datos reales, definidos y sistemáticos para el valor relativo de los puestos.

Permite determinar un marco organizativo desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

La puntuación cuantitativa y objetiva aplicada es en base a 1.000 puntos, obteniendo todos los puestos valoraciones numéricas según las nivelaciones de los factores.

Se caracteriza por ser un modelo abierto y adaptable a las realidades de cada organización, según sus necesidades estratégicas y estructura organizacional, y coherente con las responsabilidades y funciones más representativas.

Se ha escogido la herramienta SVPT del Ministerio para la valoración de puestos, ya que es un sistema que en su diseño ha tenido en cuenta lo establecido por el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores y por el art. 4 del RD 902/2020, cuando exponen que:

“Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten initials]
COO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Empres

[Handwritten signature]

Esta metodología para la valoración de puestos, integra los criterios necesarios y especificados en el RD 902/2020 para una correcta valoración de puestos:

- Adecuación: implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.
- Totalidad: supone que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- Objetividad: significa que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Además, este modelo también incluye lo previsto en el art. 4 del RD 902/2020, respecto a aquellos otros factores y condiciones que podrán ser relevantes, si bien con carácter no exhaustivo, partiendo del principio del art. 8 de la mencionada norma al especificar que la valoración ha de ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características significativas.

Para la elaboración de la valoración de puestos se ha contratado a una empresa externa. A partir de la valoración obtenida, se han realizado las agrupaciones de los puestos de igual valor, para analizarlos igualmente en base a esta agrupación en el registro retributivo en las diferentes escalas.

Los tipos y factores que se han tenido en cuenta en el sistema de valoración son los siguientes:

1. Asignación de pesos a cada tipo de factores

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	35%
B. RESPONSABILIDAD	30%
C. ESFUERZO	25%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10%
	100%

CONTROL REPARTO:		SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES		100	350,00
B. RESPONSABILIDAD		100	300,00
C. ESFUERZO		100	250,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO		100	100,00
			1000,00









2. Asignación de pesos a cada uno de los factores, dentro de su tipo

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación académica	NEUTRO	15	52,50
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Destreza en el manejo de equipos y maquinaria	NEUTRO	10	35,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Creatividad	NEUTRO	5	17,50
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Conocimientos informáticos o SW	NEUTRO	5	17,50
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidad manual - Destreza	NEUTRO	5	17,50
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	10	35,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Habilidades comunicativas o de negociación	NEUTRO	10	35,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacidad resolutoria	NEUTRO	10	35,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Capacidad de aprendizaje	NEUTRO	5	17,50
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Empatía	NEUTRO	10	35,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Meticulosidad	NEUTRO	10	35,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Visión de necesidad de mejora continua	NEUTRO	5	17,50
B. RESPONSABILIDAD	Nivel de compromiso	NEUTRO	10	30,00
B. RESPONSABILIDAD	Organización del trabajo	NEUTRO	5	15,00
B. RESPONSABILIDAD	Gestión del tiempo	NEUTRO	5	15,00
B. RESPONSABILIDAD	Habilidad de delegación	NEUTRO	5	15,00
B. RESPONSABILIDAD	Autonomía	NEUTRO	5	15,00
B. RESPONSABILIDAD	Capacidad de decisión	NEUTRO	10	30,00
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	10	30,00
B. RESPONSABILIDAD	Atención al detalle	NEUTRO	10	30,00
B. RESPONSABILIDAD	Sobre las personas	NEUTRO	20	60,00
B. RESPONSABILIDAD	Atención a usuarios y familias	NEUTRO	20	60,00
C. ESFUERZO	Trabajo en equipo	NEUTRO	15	37,50
C. ESFUERZO	Capacidad resiliencia	NEUTRO	10	25,00
C. ESFUERZO	Postura	NEUTRO	10	25,00
C. ESFUERZO	Vocación	NEUTRO	15	37,50
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	20	50,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo Emocional - Plazos	NEUTRO	20	50,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo mental	NEUTRO	10	25,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Fines de semana	NEUTRO	25	25,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Autogestión	NEUTRO	25	25,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Adaptabilidad al clima laboral	NEUTRO	25	25,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Viajes	NEUTRO	25	25,00

Los puestos que se han determinado en la organización sobre los cuales se ha realizado la valoración y su puntuación son:

Clave	Valor	Puntos	Escalas
P01	TÉCNICO/A SUP. INTEGRACIÓN SOCIAL	360,74	ESCALA 07
P02	DIRECTOR/A	722,62	ESCALA 14
P03	MÉDICO/A	632,85	ESCALA 13
P04	PSICÓLOGO/A	463,82	ESCALA 09
P05	SUPERVISOR/A	532,05	ESCALA 11
P06	ATS/DUE	504,91	ESCALA 10
P07	TRABAJADOR/A SOCIAL	501,81	ESCALA 10
P08	FISIOTERAPEUTA	435,68	ESCALA 09
P09	TERAPEUTA OCUPACIONAL	370,30	ESCALA 07
P10	TÉCNICO/A PRL	543,75	ESCALA 11
P11	GOBERNANTE/A	467,32	ESCALA 09
P12	TASOC	358,07	ESCALA 07
P13	OFICIAL/A MANTENIMIENTO	377,32	ESCALA 07
P14	TÉCNICO/A ADMINISTRATIVO/A	434,88	ESCALA 09

[Handwritten signature]
EMPRESA

CP
CCOO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Empresario
Luz María

[Handwritten signature]

P15	CONDUCTOR/A	205,42	ESCALA 01
P16	NUTRICIONISTA	369,76	ESCALA 07
P17	GEROCULTOR/A	352,38	ESCALA 07
P18	AUX MANTENIMIENTO	297,75	ESCALA 05
P19	AUX ADMINISTRATIVO/A	325,74	ESCALA 06
P20	COCINERO/A	275,40	ESCALA 04
P21	PORTERO/A-RECEPCIONISTA	345,66	ESCALA 06
P22	LIMPIADOR/A	198,52	ESCALA 01
P23	PINCHE COCINA	198,52	ESCALA 01
P24	AYUDANTE OFICIOS VARIOS	198,52	ESCALA 01
P25	TELEFONISTA	345,66	ESCALA 06
P26	AUX SERVICIOS GENERALES	297,75	ESCALA 05
P27	CUIDADOR/A	352,38	ESCALA 07
P28	LOGOPEDA	463,82	ESCALA 09

El criterio utilizado para la realización de las escalas de puestos de igual valor que se definen tras el SVPT ha sido realizar rangos o intervalos empezando por el puesto con menor puntuación como valor inferior del rango y como valor superior, el sumatorio de ese importe y el resultado de realizar el 10% al primer valor. Ya que deberá de considerarse como AGRUPACIÓN al conjunto de puestos cuyas puntuaciones (entre la mayor y la menor de una misma AGRUPACIÓN) no difieran más de un 10%. Así, los rangos son:

Rango Establecido	Puntuación del Rango		Escala de puestos de igual valor
RANGO 01	198,52	218,37	ESCALA 01
RANGO 02	218,38	240,22	ESCALA 02
RANGO 03	240,23	264,25	ESCALA 03
RANGO 04	264,26	290,69	ESCALA 04
RANGO 05	290,70	319,77	ESCALA 05
RANGO 06	319,78	351,76	ESCALA 06
RANGO 07	351,77	386,94	ESCALA 07
RANGO 08	386,95	425,65	ESCALA 08
RANGO 09	425,66	468,23	ESCALA 09
RANGO 10	468,24	515,06	ESCALA 10
RANGO 11	515,07	566,58	ESCALA 11
RANGO 12	566,59	623,24	ESCALA 12
RANGO 13	623,25	685,58	ESCALA 13
RANGO 14	685,59	754,15	ESCALA 14

Pasamos ahora a analizar las diferencias porcentuales para los promedios y para las medianas para los puestos de igual valor según la clasificación definida por la empresa.

[Handwritten signature]
1.2.9.7
EMPRESA

[Handwritten signature]
CP
CCO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Empresa

[Handwritten signature]

Recordamos que, si los datos se muestran en positivo, la diferencia salarial es a favor del género masculino, si, por el contrario, se muestran en negativo, la diferencia salarial es a favor del género femenino. De manera que los resultados según escalas son los siguientes:

Convenio	ESCALAS	M	H	Diferencia salarial promedio equiparado	Diferencia salarial mediana equiparado
Centros y Servicios Atención Personas Discapacitadas	ESCALA 05	1	1	14,29%	14,29%
	ESCALA 07	9	2	3,70%	10,30%
	ESCALA 09	7	1	-18,03%	-7,93%
	ESCALA 10	2	0	0,00%	0,00%
	ESCALA 13	0	1	0,00%	0,00%
III Convenio Colectivo de la Asociación Edad Dorada Mensajeros de la Paz CLM y Galicia	ESCALA 01	8	2	0,17%	0,21%
	ESCALA 04	1	0	0,00%	0,00%
	ESCALA 05	0	2	0,00%	0,00%
	ESCALA 06	5	1	0,28%	0,28%
	ESCALA 07	17	0	0,00%	0,00%
	ESCALA 09	2	0	0,00%	0,00%
	ESCALA 10	1	0	0,00%	0,00%
	ESCALA 13	0	1	0,00%	0,00%
HOSTELERÍA	ESCALA 01	1	0	0,00%	0,00%
	ESCALA 04	1	0	0,00%	0,00%
Limpieza Edificios y Locales de Ciudad Real	ESCALA 01	7	0	0,00%	0,00%
OFICINAS Y DESPACHOS	ESCALA 06	6	0	0,00%	0,00%
Convenio Limpieza Toledo	ESCALA 01	13	0	0,00%	0,00%
	ESCALA 06	5	0	0,00%	0,00%
Convenio Limpieza Albacete	ESCALA 01	14	0	0,00%	0,00%
VII Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal	ESCALA 01	165	24	2,34%	-1,63%
	ESCALA 04	34	8	-7,12%	-18,36%
	ESCALA 06	47	19	0,65%	-0,83%
	ESCALA 07	824	123	-4,37%	-9,59%
	ESCALA 09	25	6	0,61%	-2,67%
	ESCALA 10	30	4	6,75%	16,25%
	ESCALA 11	16	1	-7,42%	-3,66%
	ESCALA 13	8	4	-13,73%	-4,36%
	ESCALA 14	11	1	21,40%	26,98%

Handwritten notes and signatures on the right side of the table, including initials like 'I. S. G.', 'EMPRESA', 'CCO', and 'E'.

Handwritten signature on the bottom left.

Handwritten signature 'Raquel'.

Handwritten signature.

Handwritten signature 'Antonio José' and 'E. Lopez'.

Vemos que en la mayoría de las escalas no existen diferencias salariales superiores al 25% e incluso en muchas no se puede hacer la comparación al no haber personas de diferentes sexos.

Ahora bien, en la ESCALA 14 del último Convenio que agrupa los puestos de Directores/as si es necesario justificar los resultados obtenidos ya que existe una diferencia salarial superior del 25% en la mediana. La brecha salarial en este caso es a favor del género masculino.

La mayor diferencia radica en el concepto salarial P. Compensación en el que el hombre recibe más importe que las mujeres, habiendo algunas que no reciben nada por este concepto. Los sueldos de los Directores/as son sueldo pactados y dependen de lo que cada persona negocie al ser contratada variando según el momento del contrato y del centro, ya que este plus atiende al volumen del centro (tanto de personal como de residentes).

Por lo tanto, no existe la obligación de tomar medidas adicionales a este respecto.


M. G. D.


EMPRESA

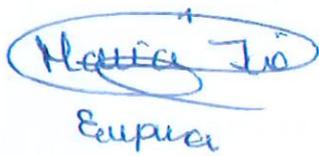

CP
CCDO


EMPRESA


E


M. Lopez




María J. J.
EMPRESA


EMPRESA


Raquel

9. ÁMBITO DE APLICACIÓN

9.1 Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda su plantilla, incluyendo a todas las personas trabajadoras indistintamente del centro de trabajo donde desempeñen su trabajo, así como de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la empresa.

9.2 Ámbito Territorial

CS cuenta con centros de trabajo en las Comunidades de Castilla y la Mancha y Madrid teniendo por tanto ámbito estatal:

Centro/s de trabajo	Provincia	Comunidad Autónoma
OFICINAS CENTRALES	ALBACETE	CASTILLA Y LA MANCHA
RM EL CASTILLO	ALBACETE	CASTILLA Y LA MANCHA
VIVIENDAS DE MAYORES HENCHE	GUADALAJARA	CASTILLA Y LA MANCHA
RM LAS VIÑAS	ALBACETE	CASTILLA Y LA MANCHA
RM EL BALLESTERO	ALBACETE	CASTILLA Y LA MANCHA
RM EL PORTACHUELO	ALBACETE	CASTILLA Y LA MANCHA
PISOS TUTELADOS BUITRAGO DE LOZOYA	MADRID	MADRID
RM STA. MARIA DE BENQUERENCIA	TOLEDO	CASTILLA Y LA MANCHA
RM PASEO DE LA CUBA	ALBACETE	CASTILLA Y LA MANCHA
RM NUÑEZ DE BALBOA	ALBACETE	CASTILLA Y LA MANCHA
CENTRO DIA SAN LUIS DE GONZAGA	MADRID	MADRID
RM ENSANCHE DE VALLECAS	MADRID	MADRID
RM LOS JARDINES	CIUDAD REAL	CASTILLA Y LA MANCHA
RM LAS SABINAS	GUADALAJARA	CASTILLA Y LA MANCHA
RM PARQUE LOS FRAILES	MADRID	MADRID
RM CALARES DEL MUNDO	ALBACETE	CASTILLA Y LA MANCHA
RM EL HOGAR DE MOLINICOS	ALBACETE	CASTILLA Y LA MANCHA

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

9.3 Ámbito Temporal

El plan deberá incluir su periodo de vigencia, que se acordará por las partes negociadoras sin que pueda ser superior a cuatro años.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Empresa

[Handwritten signature]

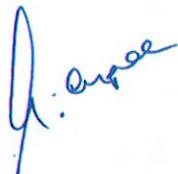
[Handwritten signature]

El plan de igualdad se mantendrá vigente durante los cuatro años en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, de septiembre 2023 a septiembre 2027.





Plan de Igualdad – CENTENARI SALUD







Empresa


10. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

10.1 Objetivos Generales

El **objetivo principal** del I Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de CS en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios detectados existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

Se plantean una serie de **objetivos generales** en el desarrollo del plan como son:

- Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades.
- Fomentar la accesibilidad de la formación de manera igualitaria para hombres y mujeres y, en la medida de lo posible, dentro del horario laboral.
- Favorecer la promoción interna de la empresa en igualdad de condiciones y género.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- Mejorar las condiciones de conciliación personal y laboral de la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Informar sobre derechos y recursos en tema de violencia de género.
- Realizar las evaluaciones de riesgos con perspectiva de género y evaluar los riesgos psicosociales.

S. B. N. V.
Empres

10.2 Objetivos específicos

A continuación, se detallan los objetivos específicos acordados para cada una de las áreas que serán desarrollados a continuación a través de distintas medidas:

CP
CCO

Selección y Contratación

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo.
- Obtención de información sobre por qué las personas causan bajas voluntarias.

Luciano

D. Spee
Raquel
Plan de Igualdad – CENTENARI SALUD

Empres

María José
Empres

Clasificación profesional

- Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación.

Formación

- Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación que imparte la empresa con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto sin distinción de género.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de Oportunidades.

Promoción profesional

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a conciliación.
- Mejorar en la medida de lo posible las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad.

Retribuciones/Auditoría Salarial

- Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.


EMPRESA



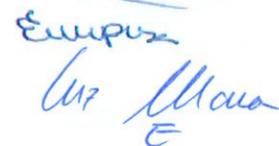

CCOO






EMP.


EMPRESA


EMPRESA


Raguel

Salud laboral desde la perspectiva de género

- Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales.

Violencia de género

- Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así en mayor medida, a su protección.

Comunicación y uso del lenguaje inclusivo y sensibilización

- Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la Igualdad de Oportunidades.
- Garantizar el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones y documentos, tanto internos como externos de la empresa, así como el empleo de imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres.

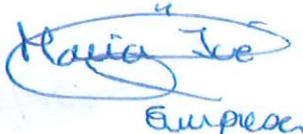



EMPRESA


CCOO




E


Raquel
E








Raquel
E

11. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo	1.1	Publicitar en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	Empleados/as potenciales de la Empresa	Comprobar que realmente aparece el compromiso en igualdad de oportunidades. Número de ofertas de trabajo y número de ofertas con el compromiso de igualdad.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	1.2	Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la empresa	Aquellas mujeres que se pudieran sentir "excluidas" del proceso de selección a causa de la utilización de un lenguaje sexista en las ofertas de empleo	Registro de ofertas, tipo de puestos de trabajo y número de personas, candidatas y seleccionadas, desagregadas por sexo. Control antes de la publicación de la oferta.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	1.3	Elaboración de un "Procedimiento de Selección con perspectiva de género". A la hora de seleccionar, habiendo igualdad de condiciones de capacidad e idoneidad, tendrá preferencia para ser contratada la persona del sexo menos representado en el puesto o categoría de que se trate, siempre teniendo en cuenta el índice de distribución global de mujeres (86%) y hombres (14%) en la empresa.	Todas	Fecha de aprobación de elaboración del documento. Nº de personas Informadas del procedimiento Nº Total de procesos selección realizados. Nº de personas inscritas. Tipo de puestos Informe anual de personas en plantilla, segregado por mujeres y hombres	RRHH	Primer semestre de 2024
	1.4	La Empresa reducirá en un 5% la contratación a tiempo parcial, a lo largo de la vigencia del Plan (los contratos de sustitución - vacaciones, permisos, interinidad, etc.- no se tendrán en cuenta, ya que no forman parte de la plantilla estructural).	Toda la plantilla	Índice de contratación parcial anual.	RRHH	Revisión anual, durante todo el plan
	1.5	La Empresa ofrecerá las vacantes a tiempo completo o mayor jornada que sea necesario cubrir, prioritariamente a aquellas personas que ya trabajen en la empresa contratadas a tiempo parcial siendo el criterio de	Toda la plantilla	Vacantes ofertadas, vacantes cubiertas por personal Interno.	RRHH	Durante toda la vigencia del plan

[Handwritten signatures and notes on the right side of the table, including a large signature and the word 'Empresa' written vertically.]

[Handwritten signatures and initials at the bottom left, including 'Raguel' and 'Emp.']

[Handwritten signature and initials at the bottom center, including 'Emp.']

[Handwritten signatures and initials at the bottom right, including 'Emp.' and 'Emp.']

		aplicación el establecido en el anexo III del Convenio de aplicación. (VIII Convenio Estatal de la Dependencia)				
	1.6	La empresa se compromete a cumplir con el VII Convenio Estatal de la Dependencia en materia de temporalidad (máximo del 20%) y con la nueva normativa sobre esta materia (los contratos de sustitución -vacaciones, permisos, interinidades, etc.- no se tendrán en cuenta, ya que no forman parte de la plantilla estructural).	Toda la plantilla	Foto anual de la contratación	RRHH	Entrada en vigor inmediata
Obtención de información sobre por qué las personas causan bajas voluntarias.	1.7	Realización de un formulario en el que se obtenga información de por qué se causan bajas voluntarias. Se le hará entrega de dicho formulario a todas las personas que causen baja voluntaria en la empresa, siendo éste cumplimentado por la persona que lo desee. Una vez estudiada la casuística, la Comisión buscará medidas para paliar las situaciones.	Las personas que causen baja voluntaria en la empresa	Formularios entregados / Formularios cumplimentados Análisis de los Informes anuales de bajas voluntarias.	Comisión de Seguimiento y Evaluación y RRHH	2º trimestre 2024 y posteriormente durante toda la vigencia del plan Análisis anual

[Handwritten signature]
E. S. M. J.
E. M. P. S. S. S.

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Raquel
E.

[Handwritten signature]
Emp.

[Handwritten signature]
Empresa
Un. Man. E.

[Handwritten signature]

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación	2.1	Seguimiento anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios transparentes y no discriminatorios para lograr un equilibrio entre las funciones del puesto de trabajo y la retribución	Toda la plantilla	Documento de Relación de puestos de trabajo presentado a la Comisión de Seguimiento y Evaluación. Informe de la correcta aplicación del sistema de valoración	RRHH	Anual

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten signature]
CENTENARI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
EMP.

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
E.

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto sin distinción de género	3.1	Comunicar las acciones formativas a toda la plantilla por los canales de difusión y comunicación que utilice la empresa	Toda la plantilla	Fecha y documento de comunicación de acciones formativas a la plantilla. Nº de personas informadas del Procedimiento desagregado por sexo. Canales de difusión	RRHH y responsable de formación	En función de la programación establecida dentro del Plan de Formación anual de la empresa
	3.2	Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales	Toda la plantilla	Nº de formaciones y su materia, dentro y fuera de la Jornada desagregada por sexo	RRHH y responsable de formación	Anual
	3.3	Realizar un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo para incorporar las necesidades profesionales en la planificación y organización de la formación continua para su posterior aplicación	Toda la plantilla	Fecha y documento de difusión de consulta a la plantilla de necesidades formativas. - Documento con resultados de las necesidades formativas detectadas desagregada por sexo Informe de cómo estos resultados son trasladados al plan de formación	RRHH y responsable de formación	Anual
Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades	3.4	Realizar acciones en materia de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla	Toda la plantilla	Nº de acciones formativas/ Nº de personas formadas por sexo y categoría profesional Nº de personas que deben percibir la formación	RRHH y responsable de formación	25% de las personas afectadas por año
	3.5	Formar a las personas que gestionan los procedimientos de selección y promoción, así como a quienes tienen personas a su cargo u ostentan puesto de responsabilidad en la empresa. Dicha formación será de nivel básico-medio, con 20 horas mínimas.	Personal encargado de la selección y promoción y quienes tienen personas a su cargo u ostentan puesto de responsabilidad	Número de personas formadas, descripción de la formación impartida.	RRHH	25% de las personas afectadas por año

1.5.17

ANEXOS

CP
C.C.O.C

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Raquel

[Handwritten signature]
Emp.

[Handwritten signature]
Emp.
Mare

[Handwritten signature]

3.6	La formación en igualdad, con todas sus materias, se integrará en el plan de formación de la empresa y se hará de manera progresiva.	Toda la plantilla	Plan de formación de la empresa	RRHH	Anual
3.7	La formación en igualdad, con todas sus materias, se valorará en los currículos de las personas candidatas, tanto para la selección como para la promoción.	Empleados/as potenciales de la Empresa	Nº de personas contratadas o promocionadas con formación en igualdad	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
3.8	Celebrar en la empresa el 8 de marzo y el 25 de noviembre, difundiendo diferentes campañas para la sensibilización del personal.	Toda la plantilla	Campañas de sensibilización celebradas en esos días	RRHH	Anual
3.9	El plan de formación de la empresa será consensuado por la RLPT	RLPT	Propuestas y peticiones presentadas por el Comité de Empresa / Propuestas y peticiones aceptadas por la empresa	RRHH Y RLPT	Anual

S. A. EMPRESA
RAQUEL

Los Maes E
COO
Raquel E.
Emp
Emp
A.G.T.

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes	4.1	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Toda la plantilla	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	RRHH y Comisión de seguimiento y evaluación	Anual
	4.2	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa, dependiendo del puesto y capacidades.	Toda la plantilla	No de promociones internas con relación al no de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
	4.3	Adoptar la medida de "a igualdad de capacitación e idoneidad", tenga preferencia en el ascenso a puestos o grupos profesionales el sexo menos representado siempre y cuando cumpla los requisitos requeridos para el Puesto, siempre teniendo en cuenta los índices de distribución globales de mujeres y hombres en la empresa.	Toda la plantilla	Nº de promociones teniendo en cuenta la perspectiva de género/Nº de promociones totales x 100	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
	4.4	Elaborar un procedimiento específico para los procesos de Promoción,* partiendo y completando lo que diga el convenio de referencia.	Toda la plantilla	Procedimiento elaborado	RRHH	4º Trimestre 2024

* Descripción:
 Establecimiento de un modelo de publicación de todas las plazas vacantes, el cual asegure que toda la plantilla tenga acceso prioritario (por delante del personal externo) a la información y a la opción de candidatura.
 Establecer el criterio de que no se podrán hacer preguntas de tipo personal en las entrevistas ni en ningún formulario.
 Establecimiento claro de lo que se pide en la oferta (requisitos, méritos y capacidades a valorar...) a la persona candidata y lo que se ofrece (categoría, tipo de contrato, ubicación, horario, salario...)
 Registro en cada convocatoria de las personas candidatas y las personas seleccionadas, segregadas por sexo.

Plan de Igualdad – CENTENARI SALUD

Raquel E.

M. J. M.

[Signature]

[Signature] Emp.

[Signature] Empresa

[Signature]

[Signature] EMPRESA

[Signature]

[Signature]

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Identificar las diferentes necesidades de la plantilla en torno a la conciliación	5.1	Se realizará una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal	Todas	Encuesta realizada Nº de personas que contestan Informe de resultados de la encuesta	RRHH	Anual
	5.2	Elaborar un registro anual de los permisos, incluyendo los permisos solicitados, concedidos y los permisos denegados con justificación en su caso.	Todas	Documento de registro anual realizado Nº de mujeres y hombres que han demandado /disfrutado/ denegado de los derechos	RRHH	Anual
Mejorar en la medida de lo posible las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad	5.3	Facilitar siempre que sea posible la elección o preferencia de cambio de turno y vacaciones (teniendo en cuenta el límite de contratos en periodos estivales) para quienes tengan menores y familiares a cargo hasta primer grado de consanguinidad y para aquellas familias monoparentales o monomarentales y los trabajadores/as con convenio regulador en el que se especifique que única y exclusivamente es el progenitor el que tiene que estar a cargo de los menores. La persona trabajadora deberá presentar por escrito la solicitud y la sentencia judicial que lo justifique (en su caso) y la empresa deberá responder por escrito.	Personal que se encuentre en esassituaciones	Nº de solicitudes presentadas y nº de solicitudes concedidas	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
	5.4	Excedencia de un año en caso de estudios oficiales y de desarrollo de carrera profesional con derecho a reserva del puesto de trabajo.	Personal que se encuentre en esassituaciones	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
	5.5	Elaboración de un protocolo de cambio de centro a personal con cargas familiares.	Personal que se encuentre en esassituaciones	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
	5.6	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).	Personal que se encuentre en esassituaciones	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Durante toda la vigencia del plan

EMPRESA
 CP
 CCGP

Raquel E
 Empresa
 Agust

5.7	Posibilidad de acumulación del Permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones del año anterior en caso de que haya finalizado el año natural y las del año en curso generadas	Personal que se encuentre en esas situaciones	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
5.8	Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) sobre las medidas de conciliación existentes.	Toda la plantilla	Jornadas, folletos...	RRHH	Anual
5.9	Dar flexibilidad al permiso por matrimonio, pudiendo disfrutar de los días correspondientes durante el año en que se produce el matrimonio (una vez contraído). El tiempo que se tiene en consideración es un año a contar desde el día después de que se contraiga matrimonio.	Personal que se encuentre en esas situaciones	Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
5.10	Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiéndose ejercer dentro de los 10 días posteriores al hecho causante, siempre que continúe el ingreso hospitalario o domiciliario familiar hasta 2º grado. Si no se solicita en los 10 días siguientes, se pierde, no se acumula.	Personal que se encuentre en esas situaciones	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
5.11	La empresa se compromete a sustituir el 100% de las personas con permiso de nacimiento, excedencias y reducciones de jornada por cuidados, salvo casos justificados (como, por ejemplo, si al subrogar un centro, el ratio de personal está por encima del ratio establecido).	Personal que se encuentre en esas situaciones	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
5.12	Se establece una bolsa de 10 horas anuales de flexibilidad horaria para las personas trabajadoras (estas horas deberán recuperarse con posterioridad). La petición se hará con una antelación de 5 días laborables.	Personal que se encuentre en esas situaciones	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
5.13	La plantilla podrá disponer de 2 días de vacaciones utilizándolos a modo de día de asuntos personales, previa solicitud y con excepción de los meses de julio a septiembre, navidad y puentes. Se revisará el cómputo anual adecuando los turnos a la jornada establecida.	Personal que se encuentre en esas situaciones	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida, desagregado y por sexos	RRHH	Durante toda la vigencia del plan

Handwritten signature
EMPRESA

Handwritten signature
C.A. CCOO

Handwritten signature

Handwritten signature: Raquel

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature: María José

Empres

Handwritten signature

Handwritten signature

	5.14	La empresa 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.	Toda la plantilla	Comunicaciones enviadas fuera de la Jornada laboral/sanciones impuestas por este motivo	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
--	------	--	-------------------	---	------	-----------------------------------

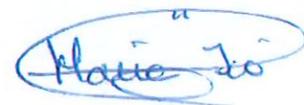

CENTENARI


CCOO






E.


Empres

E


ÁREA DE ACTUACIÓN 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	7.1	Difundir a toda la plantilla el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Tenerlo siempre al alcance de cualquier persona de la plantilla.	Todas	Protocolo realizado y difundido. Canales de difusión utilizados	Comisión de seguimiento y Evaluación	3º Trimestre 2023
	7.2	Incluir formación obligatoria a la Comisión de seguimiento y evaluación y a mandos intermedios sobre prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la formación en Prevención de Riesgos Laborales	Comisión de seguimiento y evaluación y mandos intermedios	Nº de cursos y personas formadas	RRHH y responsable de formación	En función de la programación establecida dentro del Plan de Formación anual de la empresa
	7.3	El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento y evaluación un Informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Comisión de seguimiento y evaluación	Elaboración del Informe. No de procesos y resultado	RRHH	Anual

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten initials]
CCOO

[Handwritten signature]

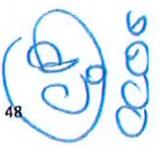
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Raque
E

[Handwritten signature]
EMP

[Handwritten signature]
Empresa
[Handwritten signature]
E

ÁREA DE ACTUACIÓN 8: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales	8.1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría	Toda la plantilla	Datos de siniestralidad por sexos y categorías	Servicio de Prevención	2º Semestre 2024
	8.2	Se realizará o revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, donde se establezcan las obligaciones y derechos de las partes, así como el procedimiento del riesgo en el embarazo y la lactancia. Este protocolo estará siempre al alcance de cualquier persona de la plantilla.	Mujeres en situación de embarazo o lactancia	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	RRHH y Servicio de Prevención	3º Trimestre 2024 y posteriormente anualmente


E. M. P. O. S. A.


48






emp.


Empreson

E.



E

ÁREA DE ACTUACIÓN 9: VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual contribuyendo, así en mayor medida, a su protección	9.1	Consensuar y elaborar, en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación el Protocolo de Atención a Víctimas de violencia de género y violencia sexual. Difundirlo informando también a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y sexual y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad	Todas	Procedimiento elaborado Nº de veces que se ha aplicado % de la plantilla entre la que se ha difundido	Comisión de seguimiento y evaluación	2º Trimestre 2024
	9.2	Informar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de los casos de mujeres víctimas de género y violencia sexual tratados y de las medidas aplicadas	Comisión de seguimiento y evaluación	Acta de la comisión que refleja esa información	RRHH	Anual
	9.3	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	Todas	Muestra de comunicaciones	RRHH	3º Trimestre 2024
	9.4	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género o violencia sexual (acreditada) se procederá al abono de una ayuda directa de hasta 400€ por persona, para cubrir gastos en concepto de mudanzas o alquiler del primer mes (con acreditación de los gastos), con un límite de 4000€/año. El saldo no utilizado se acumulará al año siguiente y se hará una revisión de la medida para ver si se aumenta la cuantía por persona, el límite anual, o se realiza otra medida.	Todas las mujeres que se encuentren en esa situación	N.º de trabajadoras víctimas de violencia de género que hacen uso del recurso	RRHH	Anual

Empresaria
CCO

super
Ux Mare E
María José Empresaria
Raquel F.
CCO
Empresaria

9.5	Establecimiento de un permiso retribuido de 5 días, en caso de traslado por movilidad geográfica causado por violencia de género o violencia sexual (acreditada). Esta medida se revisará al año, por si se considerara disminuir los días.	Todas las mujeres que se encuentren en esa situación	N.º de trabajadoras víctimas de violencia de género que hacen uso del recurso	RRHH	Anual
9.6	Se darán licencias retribuidas por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género o violencia sexual, para acudir a los juzgados, comisarías y servicios asistenciales...etc, tanto de la víctima como de sus hijos/as.	Todas las mujeres que se encuentren en esa situación	N.º de trabajadoras víctimas de violencia de género que hacen uso del recurso	RRHH	Anual

[Handwritten signature]
EMPESA

[Handwritten signature]
CCO

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Rafael
E

[Handwritten signature]
Emp.

[Handwritten signature]
Empesa

[Handwritten signature]
E

[Handwritten signature]
A. G. T.

[Handwritten signature]

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Para poder tener una visión más general del cambio que se va produciendo en la compañía con las actuaciones que se están llevando a cabo, se ha establecido generar una nueva evaluación del informe diagnóstico y revisión del plan de igualdad de la compañía con una periodicidad de cuatro años, en el que se volverán a analizar los parámetros expuestos en el diagnóstico con el fin de analizar los progresos en materia de igualdad, así como auditoría salarial. El periodo de vigencia es por tanto desde la fecha de aprobación del presente informe hasta pasados cuatro años desde la firma del mismo.

No obstante, si se detecta cualquier cambio significativo en la organización o se considera pertinente la modificación de compromiso, política o cambio de los de la comisión negociadora se realizará una nueva edición del presente plan de igualdad, indicando el número de revisión y su consecuente aprobación mediante acta.

Pasamos a incluir un cronograma de las medidas a llevar a cabo en estos cuatro años de vigencia del Plan:

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
MEDIDAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
1.1	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
1.2	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
1.3		1º SEMESTRE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
1.4		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
1.5	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
1.6	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
1.7		2º TRIMESTRE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL					
MEDIDAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
2.1		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN					
MEDIDAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
3.1		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
3.2		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
3.3		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
3.4		4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
3.5		4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
3.6		4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
3.7	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
3.8		MAR Y NOV	MAR Y NOV	MAR Y NOV	MAR Y NOV
3.9	4º TRIMESTRE				
ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL					
MEDIDAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
4.1		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
4.2	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE

Handwritten signature

Handwritten signature
EMPRESA

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature
EMPRESA

4.3	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
4.4		4º TRIMESTRE			
ÁREA DE ACTUACIÓN 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
MEDIDAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
5.1		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
5.2		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
5.3	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5.4	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5.5	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5.6	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5.7	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5.8		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
5.9	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5.10	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5.11	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5.12	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5.13	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
5.14	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 6: RETRIBUCIONES					
MEDIDAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
6.1		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
6.2			2º SEMESTRE		
ÁREA DE ACTUACIÓN 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO					
MEDIDAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
7.1	4º TRIMESTRE				
7.2		4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE	4º TRIMESTRE
7.3		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
ÁREA DE ACTUACIÓN 8: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO					
MEDIDAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
8.1		2º SEMESTRE			
8.2			3º TRIMESTRE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 9: VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL					
MEDIDAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
9.1		2º TRIMESTRE			
9.2		1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE	1º TRIMESTRE
9.3		3º TRIMESTRE			
9.4	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
9.5	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
9.6	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
ÁREA DE ACTUACIÓN 10: COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN					
MEDIDAS	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	AÑO 2026	AÑO 2027
10.1	4º TRIMESTRE				
10.2	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
10.3	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE
10.4		1º TRIMESTRE			
10.5	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE	PERMANENTE

[Handwritten signature]
EMP

[Handwritten signature]
COO

[Handwritten signature]
EMP

[Handwritten signature]
EMP

Plan de Igualdad – CENTENARI SALUD
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
EMP

[Handwritten signature]
EMP

[Handwritten signature]
EMP

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad del I Plan de Igualdad de CS.

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **año**, realizándose **una evaluación intermedia** (a los dos años) y **una evaluación final** cuando termine la vigencia del Plan.

La **Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cada año**, y de forma extraordinaria siempre que se considere necesario.

En las reuniones de seguimiento se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo. Se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la Comisión de Seguimiento y Evaluación por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientes, proveedores, etc.).

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrán de las siguientes herramientas:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.**
2. **Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.**

El **seguimiento** tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

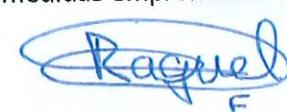
El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.



Plan de Igualdad – CENTENARI SALUD

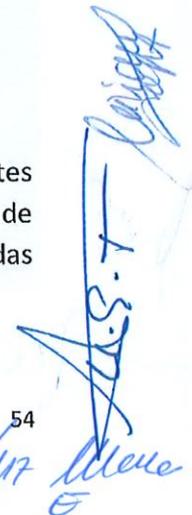


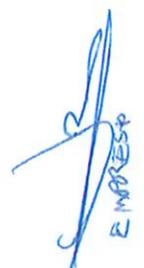














Este seguimiento se llevará a cabo utilizando las siguientes herramientas de seguimiento:

1. **Ficha de seguimiento de medidas del I Plan de Igualdad**, el modelo que se detalla a continuación:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD		
Medida		
Responsable		
Fecha de implementación		
Fecha de seguimiento		
Cumplimentada por		
Indicadores de seguimiento		
(Trasladar todos los indicadores señalados en la medida)		
Indicadores de resultados		
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o no se ha completado	Falta de recursos humanos	
	Falta de recursos materiales	
	Falta de tiempo	
	Falta de participación	
	Falta de coordinación	
	Falta de conocimiento para la implementación	
	Otros motivos (especificar)	
Indicadores de proceso		
Adecuación de los recursos asignados		

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten initials]
CP
CCO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Ja. S. T.

Plan de Igualdad – CENTENARI SALUD

[Handwritten signature]
Rafael

[Handwritten signature]
EMP.

[Handwritten signature]
Empresa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
55
E

Dificultades y barreras en la implementación de la medida	
Soluciones adoptadas (si es el caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de las desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

2. Elaboración de un informe del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad a lo largo de su periodo de vigencia.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las medidas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran otras medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Esta evaluación permite conocer qué se ha conseguido, qué se ha hecho y cómo se ha hecho.

La evaluación intermedia del I Plan de Igualdad se realizará a la mitad de la vigencia del plan (2 años) y en dicha evaluación se requiere actualizar los datos del diagnóstico para poder ir comparando cómo evoluciona la realidad de la empresa.

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
Luz María

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Empresa

[Handwritten signature]
56
[Handwritten signature]

Deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación y pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD ya que los datos extraídos serán los que sirvan para la elaboración del Informe Diagnóstico del siguiente Plan.

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten initials]
CP
CCO

[Handwritten signature]
CENT

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Plan de Igualdad – CENTENARI SALUD

[Handwritten signature]
Raquel

[Handwritten signature]
Emp.

[Handwritten signature]
Hoyos
Empres

[Handwritten signature]
57
Mena

[Handwritten signature]
1.3.7

- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento y evaluación, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Niveles de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de las Comisiones Ejecutivas?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

Ag. P. T.

EMPRESA

CP
CC 02

Quirque

R. Aguer

Raquel

Em.

María José
Empres

58

47 Mayo
E

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima de la organización.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Las partes implicadas en el proceso del seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad establecerán propuestas de mejora en base a este informe, concretando un plan de mejora que permita:

- a) Identificar las causas que provocan nuevas necesidades detectadas.
- b) Establecer nuevas medidas de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- c) Prioridades de acción y calendario de actuación.
- d) Revisar el sistema de seguimiento y control de las medidas y establecimiento de indicadores que permitan concretar de forma cuantitativa y cualitativa los avances en materia de igualdad.


I.S.I.


EMPRESA

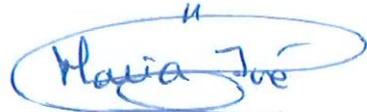

CCOO








EMP.


EMPRESA


E.


E

14.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad será constituida según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, quedando compuesta por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora del Plan a excepción de dos personas por la parte social que podrán acudir como asesoras cuando lo consideren.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad.

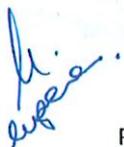
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.




EMPRESA



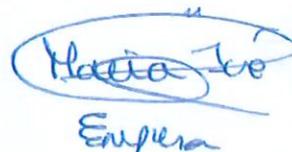

CCOO



Plan de Igualdad – CENTENARI SALUD


Raquel


Emp.


Empresa


60
E

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los miembros de la Comisión de seguimiento y evaluación, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y evaluación tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 15 días como mínimo. En las convocatorias la empresa aportará la documentación oportuna.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de seguimiento y evaluación de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en material de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]



Plan de Igualdad – CENTENARI SALUD

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
EMP

[Handwritten signature]
Empres

[Handwritten signature]
61
[Handwritten signature]
E

15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El plan de igualdad deberá revisarse siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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 la plantilla, 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.

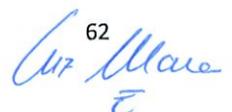
La Comisión de Seguimiento y evaluación de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento y evaluación de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. En estos casos el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Seguimiento y evaluación que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
2. En la reunión de la Comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión.



Plan de Igualdad – CENTENARI SALUD



62




3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
4. En la siguiente reunión ordinaria de la Comisión de seguimiento y evaluación se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interno más adecuado.

Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras **b), c), d) y e)** deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento y evaluación de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Emp.

[Handwritten signature]
Empresa

[Handwritten signature]
U.S.T

[Handwritten signature]
U. S. T

[Handwritten signature]
Raguel
E.

[Handwritten signature]
EMPRESA

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]

16. PLAN DE MEJORA

Una vez obtenidos los datos de la fase de seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los resultados esperados y ver si hay desviaciones importantes, dificultades, si se proponen correcciones etc.

Para ello se elaborará un informe denominado Plan de Mejora el cual integrará la decisión estratégica de la empresa con respecto a la Igualdad de Oportunidades basada en los resultados obtenidos del seguimiento y de la evaluación del Plan de igualdad. Esta decisión incorpora los cambios necesarios para reforzar los puntos fuertes y corregir las áreas de mejora de la empresa en esta materia.

Es por tanto que la Comisión de Seguimiento y evaluación se reunirá nuevamente para proponer el plan de mejora y que éste sea aprobado no sólo por la Dirección General sino por todos los integrantes de la Comisión.

Handwritten signatures and initials on the right margin:
A.G.T.
S.A. EMPRESA
CP
000
Luis Mares
Luis Mares

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:
Raquel E
91
Luis Mares
emp.
emp.

18. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Se procederá al registro dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Plan de Igualdad. Se deberá además de otros aspectos formales cumplimentar la Hoja estadística del Plan de Igualdad (Anexo 2.V del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).


1.5.17


EMPRESA


CP








Emp


Empresa

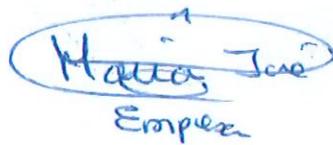

Emp.




Z. M. B. S. S.


Z. S. S. S.

Mr. M. M. M.
E


M. M. M. J. J.
Empres

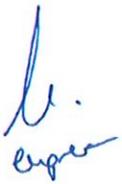

Empres


E. C. C. O. O.


R. M. M. M.
E


Emp.


Z. S. S.


Emp.