

PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

CIAROS
SCA DE INTERÉS SOCIAL

GRL
PWR

GRL
PWR.

GRL
PWR

PLAN DE IGUALDAD DE CLAROS S.C.A.

2023-2027

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN. PREÁMBULO.....	2
2. INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN: LA COOPERATIVA CLAROS DE INTERÉS SOCIAL.....	3
2.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO Y ACTIVIDAD	3
2.2 INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	3
3. NECESIDAD DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. MARCO NORMATIVO	6
4. DATOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	7
4.1 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
4.2 DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	10
5.1 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN	10
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CADA EJE DE ACTUACIÓN.....	10
6. VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN	12
7. INFORME DIAGNÓSTICO	13
7.a PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	13
Fases del proceso de selección y contratación.....	14
7.b CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	17
7.c FORMACIÓN	18
7.d PROMOCIÓN PROFESIONAL	20
7.e CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	23
7.f EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	34
7.g INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	37
Análisis de la plantilla de los diferentes indicadores de Género (concentración, distribución, brecha de género, presencia relativa de h y m, feminidad) por nivel jerárquico y por áreas o departamentos.....	37
7.h RETRIBUCIONES	42
Registro Retributivo.....	44
Auditoria retributiva.....	44

7.i PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	45
CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO	46
8. CATÁLOGO DE MEDIDAS E INDICADORES	49
9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	62
10. EL COMITÉ DE IGUALDAD DE CLAROS	63
11. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	64
11.1 CRITERIOS DE SEGUIMIENTO	64
11.2 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	65
11.3 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	65

1.INTRODUCCIÓN. PREÁMBULO

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

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

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

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

a) Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad. Todas las empresas con una plantilla superior a 50 trabajadores/as están obligadas a realizar un diagnóstico y un plan de igualdad.

b) Asegurar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.

c) Prevenir, atender y resolver las reclamaciones de acoso y discriminación, independientemente de su origen y/o cualquier otra circunstancia o condición de la persona.

d) Difusión de Buenas Prácticas. Y formación en igualdad.

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

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

2.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO Y ACTIVIDAD

Ámbito Geográfico.

El ámbito geográfico de acción de CLAROS es el ámbito nacional. A lo largo de 2022 hemos estado presentes en las provincias: CÁDIZ, CÓRDOBA, GRANADA, JAÉN, MÁLAGA, SEGOVIA, SEVILLA y VALENCIA.

Centros de Trabajo y actividad de CLAROS SCA.

SERVICIOS RESIDENCIALES

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

SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

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



2.2 INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Titularidad de la empresa.

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

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

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

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

Distribución de la plantilla. A la fecha de 31 de diciembre 2022

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

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

Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

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

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

OBLIGATORIEDAD

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

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

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

MARCO NORMATIVO

El artículo 46 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, define los Planes de Igualdad de las empresas como un **conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

En el mes de octubre de 2020 el Gobierno de España aprobó dos Reales Decretos Leyes con el objetivo de avanzar en la defensa de la igualdad laboral entre hombres y mujeres. **Se trata del REAL DECRETO 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso. **Y el REAL DECRETO 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.** Estos textos legales vinieron a completar el cuerpo normativo existente en relación con la citada Ley Orgánica 3/2007. Concretamente en materia de planes de igualdad, cuya normativa, pese a llevar muchos años en vigor, no había logrado minorar las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y, entre otras, la discriminación salarial que muchas mujeres tienen en sus puestos de trabajo.

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

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

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

5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad.

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

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

4. DATOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Datos de la comisión negociadora que firma el Plan de Igualdad

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

NOMBRE	SINDICATO
--------	-----------

ROSARIO GARCÍA RAMOS	FeSP UGT
MARIA JOSE COTE MANZANO	UGT_RLPT
JOSE MANUEL REINA GALAN	UGT_RLPT
JUANI MARIA LÓPEZ BORDEGARAY	UGT_RLPT
MARÍA NIEVES GARCÍA SÁNCHEZ	UGT_RLPT
SILVIA ESPINOSA LOPEZ	FSS CCOO
NATALIA GALAN ARMERO	FSS CCOO
GLORIA DE LOS RIOS TRILLO	CCOO_RLPT
ISABEL MARTINEZ ROMERO	CCOO_RLPT
ROSA MARÍA NOGUEIRA FEIJOO	CTA_RLPT
PAULA SÁENZ VERA	CCOO_ASESORA

4.2 DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

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

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

La Fecha de la firma del plan de igualdad ha sido el 5 de julio de 2023

Composición de la representación de las personas trabajadoras:

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

Composición de la representación empresarial:

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

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

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

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

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD. EJES DE ACTUACIÓN

✓ Selección y Contratación

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

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

5.1 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

- Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se establecen medidas y acciones que permitan superar las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, garantizando la igualdad en las condiciones de partida.
- Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Llevar a cabo acciones de mejora en todos los ámbitos de la empresa que garanticen la igualdad para todas las personas y su máximo desarrollo.
- Sensibilizar y concienciar a todo el personal de la necesidad de romper con viejos estereotipos sexistas y hacer ver la importancia que tiene para la sociedad conseguir integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DE CADA EJE DE ACTUACIÓN

- ✓ **MEDIDAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

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

✓ **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

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

✓ **FORMACIÓN**

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

✓ **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

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

✓ **EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN.**

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

✓ **RETRIBUCIONES**

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

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

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

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

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

✓ **IMAGEN Y COMUNICACIÓN,**

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

✓ **“INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA”**

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

✓ **CONDICIONES DE TRABAJO**

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

6. VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN

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

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

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

Con una antelación de Seis meses a la fecha de finalización del plan, (**4 de julio de 2027**) **se constituirá una nueva comisión de negociación para el siguiente plan**. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.

7. INFORME DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico sobre igualdad en CLAROS, sigue en su estructura todos los apartados del Anexo: Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico, del RD 901.2020.

El Periodo de referencia de los datos analizados es el año 2022 y en el apartado de movimientos de personal, los cuatro años inmediatamente anteriores: 2018, 2019, 2020 Y 2021.

Todas las personas participantes tienen experiencia y formación en Igualdad, especialmente nuestra asesora para el plan de igualdad tiene experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo.

7.a PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

De forma general CLAROS encuentra a las personas candidatas mediante **diferentes procesos**

- Ofertas laborales publicadas en los servicios regionales de empleo.
- Base de datos creada a partir de **las personas que han llevado a cabo sus prácticas en CLAROS**
- Base de datos creada a partir de autocandidaturas recogidas en **eventos de búsqueda de empleo propiciados por entidades sin ánimo de lucro (ONGs)** que tienen como objeto la empleabilidad de colectivos en riesgo de exclusión.
- Base de datos creada a partir de autocandidaturas recogidas en las diferentes sedes y dependencias de CLAROS y la página web **a través del enlace <https://www.claros.coop/quienes-somos/#cvtrabajo>**

De manera más concreta, si tenemos en cuenta los niveles jerárquicos y las diferentes áreas de trabajo de la empresa, podemos decir que existen unos cauces de reclutamiento que se dan más frecuentemente en función de estos parámetros.

Los puestos de **auxiliares administrativos y de administrativos** se cubren con la bolsa de personas candidatas que han realizado las prácticas de los ciclos formativos correspondientes, en alguno de los centros de CLAROS. A este respecto trabajamos preferentemente con: IES María Moliner, Segovia; IES Francisco Ramírez Marín, Osuna; IES Maimones, Córdoba y el IES Padre Manjón, Granada.

Prácticas EPES, IMFE.

Para el puesto de **Auxiliar de ayuda a domicilio** la mayoría de las personas trabajadoras vienen subrogadas de las empresas adjudicatarias del contrato anterior.

En el caso de contrataciones nuevas se siguen las siguientes pautas:

- convenios de colaboración con entidades que imparten el curso de auxiliar de enfermería o el certificado de profesionalidad creando una base de datos de esas colaboraciones para futuras contrataciones.
- Atendiendo a los criterios de mejora en materia de contratación establecidos en los concursos en los que se participa: contratación de personas en riesgo de exclusión social (servicios sociales, personas paradas de larga duración, personas con diversidad funcional, etc.). Para conseguir estos objetivos de carácter social y dar oportunidades laborales a dichos colectivos en riesgo, tenemos diferentes convenios firmados con entidades como: Asociación Arrabal Málaga, Cáritas Diocesanas, Cruz Roja, ALFA Granada, Fundación Don Bosco,

En el caso de **Gerocultoras/es**, para trabajar en los Centros residenciales tenemos igualmente una base de datos de personas que previamente han realizado prácticas laborales en algún centro residencial de CLAROS, provenientes de los centros de formación con los que tenemos convenio.

En ambos casos, tanto si existe una base de datos que pueda cubrir una vacante, como si el perfil es distinto, se hace una convocatoria de oferta de empleo y se difunde en el canal o los canales más adecuados. En el caso de profesionales sanitarios, normalmente, además de los canales habituales, publicamos ofertas en los colegios profesionales a nivel provincial, de la especialidad requerida.

Fases del proceso de selección y contratación

Para garantizar la profesionalidad y la transparencia en los procesos de selección de las personas que se presentan al mismo, se detallan previamente todas las fases del proceso:

1. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CONTRATACIÓN

El primer paso en el proceso de selección de personal es la detección de las necesidades de contratación, pudiendo ser por un aumento del volumen de trabajo,

bajas voluntarias del personal, finalización del contrato, despido, etc. La persona o personas responsables de los diferentes departamentos de la Cooperativa. envían a Dirección, las necesidades de personal que detectan, así como las competencias objetivas necesarias para cubrir el puesto. Así mismo, se determinará si el puesto es o no de nueva creación. Si no es de nueva creación los criterios para el puesto son los que se fijan en la tabla de perfiles laborales y si es de nueva creación, la persona responsable del departamento en cuestión, junto con la responsable de laboral, definen los criterios de ese nuevo puesto.

2. COMUNICACIÓN DE OFERTA DE EMPLEO

El departamento de laboral, cuando no pueda cubrir una vacante con personas de las diversas bases de datos que posee CLAROS (definidas anteriormente) optará por hacer la publicación de la oferta de empleo en los diversos portales que existen para ello: Servicios autonómicos de empleo, SEPE, Servicio Público de Empleo Estatal, portal de empleo de la web de CLAROS, colegios profesionales -especialmente de ámbito sanitario- etc.

3. REDACCIÓN DE OFERTA DE EMPLEO EN LENGUAJE NO SEXISTA

La oferta de empleo se redacta utilizando un lenguaje no sexista, y en su caso, con imágenes no estereotipadas. Así mismo, no se incluyen términos que puedan ocasionar discriminaciones indirectas o directas (por ejemplo “sólo personas sin cargas familiares”, “abstenerse personas entre 25 y 35 años”, etc.). En caso, de optarse por la contratación de agentes de intermediación laboral externos, la persona responsable del departamento de laboral, deberá dar las indicaciones oportunas para lograrlo.

- La denominación de los puestos de trabajo se llevará a cabo con ambos géneros gramaticales.
- La redacción de la oferta se realizará con un lenguaje no sexista
- El diseño de las solicitudes de empleo se realizará desde la óptica de la igualdad de oportunidades, eliminando requisitos que puedan excluir a personas de uno u otro sexo y especificando las condiciones laborales y los requisitos básicos del puesto ofertado.

4. RECEPCIÓN DE CANDIDATURAS.

La persona responsable de cada centro de trabajo, será la responsable final de recibir las candidaturas de todos los interesados e interesadas, a través de la presentación del currículum.

Cuando el puesto a cubrir sea perteneciente a un departamento equilibrado en sexo, se pedirá que se omitan los datos de identificación personal de las candidaturas,

únicamente haciendo constar un teléfono de contacto, de tal forma que no sean conocidos durante el proceso de pre selección y no condicionen criterios subjetivos. Mientras que, si el puesto a cubrir es perteneciente a un departamento desequilibrado en sexo, sí se pedirán datos de identificación personal a fin de priorizar, ante condiciones idénticas, por la contratación del sexo subrepresentado.

5. PRESELECCIÓN

La preselección se realizará ciñéndose únicamente a los requisitos definidos en el perfil del puesto. Así mismo, las distintas candidaturas se valorarán respecto al perfil del puesto y no comparativamente entre sí.

6. DESARROLLO PRUEBAS DE SELECCIÓN

Hasta la fecha, han sido entrevistas de personal con Dirección, responsable de RRHH y el mando intermedio del departamento en el que se incorporará la persona seleccionada.

Son entrevistas que se centran en cuestiones relacionadas con el desempeño del puesto y evitando así las preguntas de índole personal y del ámbito privado que pudieran ser susceptibles de interpretación estereotipada y discriminatoria. Las entrevistas se centrarán básicamente en la preparación y trayectoria profesional del candidato o candidata, en la presentación y misión de la cooperativa, en las capacidades y competencias relativas al puesto de trabajo al que se opta, y en las condiciones horarias y laborales del mismo.

Ya ejecutadas las entrevistas o cualquier otra prueba selectiva (en su caso), Dirección junto con el mando intermedio en cuestión, y la persona responsable de laboral, analizarán los resultados obtenidos por mujeres y hombres, para comprobar si existe algún factor no controlado que provoque discriminación indirecta y evaluará los resultados obtenidos por los distintos candidatos o candidatas. Finalmente realizarán un informe con los resultados finales.

7. TOMA DE DECISIONES SOBRE CONTRATACIÓN Y COMUNICACIÓN DE RESULTADOS

Analizado el informe, la Dirección tomará la decisión sobre contratación final. La Dirección se pondrá en contacto con la persona para comunicarle que su candidatura ha sido aceptada y la fecha en la que debe incorporarse a la entidad. Asimismo, se comunicará a las personas no seleccionadas el rechazo de su candidatura, informándoles que sus datos se mantendrán en la base de datos de la entidad para futuras vacantes. Analizado el informe, la Dirección tomará la decisión sobre contratación final.

La Dirección se pondrá en contacto con la persona para comunicarle que su candidatura ha sido aceptada y la fecha en la que debe incorporarse a la entidad. Asimismo, se comunicará a las personas no seleccionadas el rechazo de su candidatura, informándoles que sus datos se mantendrán en la base de datos de la entidad para futuras vacantes.

Detectamos en este punto del diagnóstico que es necesario mejorar nuestros procesos de selección de forma que sea inequívoca la voluntad de definir puestos de trabajo igualitarios, así como los canales de información de los procesos de selección/promoción, definiendo exhaustivamente los méritos que se valoran, fomentando de manera interna la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir. Estas iniciativas nos llevarían a conseguir aumentar el número de mujeres en puestos de trabajo masculinizados (normalmente de nivel jerárquico superior) en muchos casos mediante la adquisición de la formación interna que permita optar a estas mejoras en los puestos base y así conservar el talento en la empresa.

7.b CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional que hacemos de la plantilla, en el diagnóstico, obedece a la clasificación profesional del Convenio sectorial que afecta de forma mayoritaria a nuestra plantilla, es decir el de ámbito nacional: Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Tanto en sus áreas de actividad como sus niveles jerárquicos.

Clasificación profesional convenio

Áreas de actividad		
A) Gestión, administración y servicios generales	B) Servicios socioasistenciales	C) Servicios residenciales
1A) Dirección: Director/a. Administrador/a. Gerente. Responsable Coordinación SAD. Director/a Gerente TAD. Director/a Territorial TAD.	1B) Titulados/as Superiores y Especialistas: Médico/a. Psicólogo/a.	
2B) Manos Intermedios: Jefe/a Administrativo SAD. Director/a Centros TAD. Supervisor/a TAD. Coordinador/a TAD. Coordinador/a SAD.	2B) Mandos intermedios: Coordinador/a Enfermería. Enfermero/a. Fisioterapeuta.	2C) Mandos intermedios: Gobernante/a. Cocinero/a.

Clasificación profesional convenio

Áreas de actividad		
A) Gestión, administración y servicios generales	B) Servicios socioasistenciales	C) Servicios residenciales
Supervisor/a Residencia. Supervisor/a.	Terapeuta Ocupacional. Trabajador/a Social.	
3A) Personal Cualificado: Ayudante Coordinación SAD. Oficial Administrativo. Oficial Administrativo SAD. Oficial Mantenimiento. Técnico en Informática.	3B) Personal Cualificado: TASOC.	
4A) Personal Auxiliar: Auxiliar Administrativo. Auxiliar Administrativo SAD. Auxiliar Administrativo TAD. Auxiliar Mantenimiento. Conductor. Jardinero. Portero/Recepcionista. Telefonista/Recepcionista TAD.	4B) Personal Auxiliar: Gerocultor. Auxiliar SAD. Oficial TAD. Teleoperador TAD. Instalador TAD.	
		5C) Personal Auxiliar: Personal Limpieza. Personal Lavandería. Personal Planchado. Pinche Cocina. Ayudante Oficios varios.

7.c FORMACIÓN

FORMACIÓN RESIDENCIAS

Los datos de participación en la formación de mujeres y hombres, es proporcional a su presencia en CLAROS.

Se computa según el número de horas total que ha hecho cada trabajador o trabajadora.

Por ejemplo, si una trabajadora ha realizado tres cursos: el primero, con una duración de 15 horas, el segundo con una duración de 35 horas y el tercero, con una duración de 20 horas, se computa una trabajadora que ha realizado entre 50 y 75 horas de formación en el último año ($15+35+20=70$).

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

Se han tenido en cuenta las acciones formativas. Por ejemplo, si un trabajador ha realizado un curso para aprender el manejo de una nueva herramienta y otro de inglés, se consigna un trabajador en formación de especialización técnica y un trabajador en formación genérica.

La formación en especialización técnica es la propia para la adquisición de competencias y habilidades en el puesto de trabajo.

- (1) Se considera formación genérica la relacionada con idiomas, informática, etc.
- (2) Se considera formación transversal la que se refiere a la adquisición de habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, gestión de equipos, comunicación, etc.

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

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

FORMACIÓN SAD

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

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

Se computa según el número de horas total que ha hecho cada trabajador o trabajadora.

Por ejemplo, si una trabajadora ha realizado tres cursos: el primero, con una duración de 15 horas, el segundo con una duración de 35 horas y el tercero, con una duración



de 20 horas, se computa una trabajadora que ha realizado entre 50 y 75 horas de formación en el último año (15+35+20=70).

CLAROS intenta facilitar la formación de sus personas trabajadoras realizando cursos on line y dentro de localidad de trabajo para así favorecer el acceso a dicha formación.

La formación en especialización técnica es la propia para la adquisición de competencias y habilidades en el puesto de trabajo.

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

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

7.d PROMOCIÓN PROFESIONAL

CRITERIOS DE PROMOCIÓN INTERNA

De manera general en CLAROS existen unos criterios objetivos, por los cuales se puede promocionar de un puesto a otro de nivel jerárquico igual o superior, pero que en cualquier caso supone una mejora. La posesión de uno o varios de estos criterios será condición de posibilidad de dicha promoción laboral.

- **FORMACIÓN.** En el listado de puestos de trabajo aparecen los requisitos mínimos de formación para cada puesto. De tal forma que si una persona obtiene una nueva titulación académica que se adapta a los criterios requeridos de un puesto superior, tendrá prioridad de contratación en dicho puesto, por encima de una persona candidata externa.
- **COMPETENCIAS.** La valoración de la idoneidad de una persona para un puesto de trabajo además del criterio formativo, está muy relacionada con la adquisición de competencias para el desarrollo de las funciones que requiere el puesto en cuestión: en CLAROS valoramos como muy positivas ciertas competencias (varían en función del perfil solicitado) como capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, adaptabilidad y resiliencia, capacidad comunicativa, etc.
- **VALORES ÉTICOS EN EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO.** Debido a la naturaleza misma de las labores DE CUIDADO A personas dependientes que desarrolla CLAROS, y a su pertenencia a la economía social y a los valores cooperativos. Es un criterio de promoción complementario a los dos anteriores, que la persona trabajadora que opta a un puesto superior haya demostrado una sensibilidad hacia los

valores de cooperación, de igualdad, empatía, interés por la comunidad, responsabilidad social y medioambiental, etc.

CENTROS RESIDENCIALES

Dentro de los centros residenciales de CLAROS, la movilidad se da más asiduamente de unos puestos a otros en función del peso de los diferentes criterios, por ejemplo, para pasar de la categoría profesional de limpieza a la de gerocultor/a, es necesario conseguir el título homologado oficial **Técnico/a en Atención Sociosanitaria o bien Técnico/a en cuidados auxiliares de enfermería**. Dentro de este mismo nivel jerárquico también se plantea la posibilidad de ascender a supervisor/a y en este caso a igual formación, priman los criterios de competencias y valores adquiridos. Lo mismo ocurre con la jefa/e de enfermería.

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

SAD

En el caso del Servicio de Ayuda a Domicilio, la promoción puede ser dentro del mismo nivel jerárquico con la implantación progresiva en CLAROS de la/ del **auxiliar de referencia** para personas auxiliares de la plantilla de CLAROS con competencias y valores acreditados a lo largo de su experiencia en el desempeño de su puesto laboral. Otra de las promociones más factibles que sí conlleva un cambio de categoría es la de ayudante de coordinación a coordinador/a, y en este caso el criterio principal sería el de la formación que en el caso de la figura de coordinador/a exige el grado universitario en Trabajo Social. Sin embargo, para pasar de esta categoría a la de responsable de coordinación, a igual formación se priorizan las competencias y valores en el desempeño del puesto.

Tanto el movimiento de altas como de bajas a lo largo de los años analizados, nos dan idea del crecimiento sostenido de la empresa, y del volumen de contrataciones al alza a lo largo de los últimos años. Siendo especialmente significativo el dato de 2021 que se explica en parte por la propia dinámica laboral de la empresa, pero, sobre todo, por la incorporación en 2021 de un nuevo contrato para gestionar el SAD de Córdoba, lo que supuso la subrogación de casi 1000 auxiliares de ayuda a domicilio. Especialmente en el departamento de SAD de CLAROS se aprecia la segregación laboral por género, que sigue siendo, a pesar de los cambios experimentados, un rasgo característico del mercado laboral en todo el mundo. Siendo conscientes de que estamos en un sector extremadamente feminizado, es por ello que la concentración

en las altas de hombres ha ido aumentando respecto a las de mujeres en un intento, tímido aún de dar la vuelta a las cifras de feminización de este sector laboral de los cuidados.

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

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

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

ESTRUCTURA

Al igual que en las otras áreas, ante un puesto vacante, **se prioriza la promoción interna** de personal con la titulación requerida para el puesto y con la experiencia acreditada dentro de la empresa, haciendo un análisis desde la dirección, de las competencias, habilidades y valores demostrados por dicha persona candidata a promocionar.

También se da cierta movilidad entre departamentos, por ejemplo, de SAD a áreas funcionales o de estructura o a residencias siempre que se den las circunstancias de una vacante laboral y los criterios de promoción que hemos establecido previamente.

Respecto a las promociones en la estructura podemos decir que son bastante equiparables en ambos sexos, con una equidad en 2021. No obstante, teniendo en cuenta que la proporción de hombres y mujeres de la estructura, no se corresponde con el resto de la cooperativa, muy feminizada, cabe señalar que las proporciones en

ambos sexos deberían volcar hacia las mujeres, en una clara acción positiva para equiparar oportunidades de ambos sexos.

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

El estudio comparativo de hombres y mujeres en términos relativos nos indica un cambio en la estrategia de promoción donde, en los dos primeros años analizados (2018, 2019), las promociones internas se habían concentrado al 100% en las mujeres y sin embargo en los dos últimos años la promoción se ha equilibrado en términos relativos.

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

7.e CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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

CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE LA PLANTILLA DE LOS CENTROS RESIDENCIALES DE CLAROS SCA.

EDAD

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

TIPO DE JORNADA

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

TIEMPO DE TRABAJO

Si analizamos las diferencias entre hombres y mujeres encontramos que la mayor concentración en los hombres respecto a las mujeres se produce en el tiempo

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

TIPO DE CONTRATO

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

ANTIGÜEDAD

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

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

NIVEL JERÁRQUICO

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

NIVEL DE ESTUDIOS

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

ORGANIGRAMA POR DEPARTAMENTOS

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

MOVIMIENTO DE PERSONAL

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

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

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

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

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

FORMACIÓN

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

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

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

CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE LA PLANTILLA DE LOS SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO DE CLAROS SCA.

EDAD

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

TIPO DE JORNADA

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

TIEMPO DE TRABAJO

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

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

TIPO DE CONTRATO

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

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

ANTIGÜEDAD

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

NIVEL JERÁRQUICO



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

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

NIVEL DE ESTUDIOS

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

ORGANIGRAMA POR DEPARTAMENTOS

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

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

MOVIMIENTO DE PERSONAL

ALTAS: Tanto el movimiento de altas como de bajas a lo largo de los años analizados, nos dan idea del crecimiento sostenido de la empresa, y del volumen de contrataciones al alza a lo largo de los últimos años. Siendo especialmente significativo el dato de 2021 que se explica en parte por la propia dinámica laboral de la empresa, pero, sobre todo, por la incorporación en 2021 de un nuevo contrato para gestionar el SAD de Córdoba, lo que supuso la subrogación de casi 1000 auxiliares de ayuda a domicilio. Especialmente en el departamento de SAD de CLAROS se aprecia la segregación laboral por género, que sigue siendo, a pesar de los cambios experimentados, un rasgo característico del mercado laboral en todo el mundo. Siendo conscientes de que estamos en un sector extremadamente feminizado, es por ello que la concentración en las altas de hombres ha ido aumentando respecto a las de mujeres en un intento, tímido aún de dar la vuelta a las cifras de feminización de este sector laboral de los cuidados.

BAJAS: Si analizamos las cifras totales de las dos últimas gráficas, podemos sacar varias conclusiones. La primera es que los movimientos de personal en la empresa son enormes, ya que nuestra fuerza productiva son las personas que cuidan a otras



personas, por lo que son completamente necesarias y deben ser sustituidas inmediatamente ante una baja, unas vacaciones o un día de asuntos propios, esto hace que el nivel de contrataciones sea muy elevado y el de bajas, por lo tanto, también. Y la segunda conclusión es la que hemos destacado antes, analizando las altas, y es el crecimiento sostenido de la plantilla de la empresa con un balance positivo entre altas/bajas a lo largo de los cuatro años analizados.

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

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

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

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

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

FORMACIÓN

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

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



CLAROS intenta facilitar la formación de sus personas trabajadoras realizando cursos on line y dentro de localidad de trabajo para así favorecer el acceso a dicha formación.

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

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

CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE LA PLANTILLA DE LA ESTRUCTURA DE CLAROS

EDAD

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

TIPO DE JORNADA

100% Jornada continua

TIEMPO DE TRABAJO

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

TIPO DE CONTRATO

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

ANTIGÜEDAD

La franja de menor antigüedad en la empresa (menos de un año) es donde se concentra el mayor porcentaje de mujeres (45%) respecto a hombres (29%). Y ocurre al contrario en el segmento de más antigüedad (más de 10 años) donde se produce una concentración del 43% de los hombres frente al 36% de las mujeres. Estos datos reflejan una desigualdad clara respecto a la antigüedad de mujeres y hombres en la empresa (Concretamente en este caso en estructura). Y dicha desigualdad no viene dada en este caso por procesos de subrogación ya que estamos analizando la estructura, por lo que tenemos que buscar el origen en el propio origen de la empresa,



donde al principio aunque había una mayoría de mujeres trabajadoras en las cooperativas de origen, eran los hombres los que ocupaban los puestos técnicos y los niveles jerárquicos superiores; y aunque esta tendencia fue evolucionando, no lo suficiente para paliar las diferencias que se han perpetuado en el tiempo.

NIVEL JERÁRQUICO

Los datos evidencian la brecha que existe entre las mujeres, en general más cualificadas, pero con menos expectativas de promoción interna, especialmente cuando esa promoción es a los niveles jerárquicos más altos de la empresa; y los hombres que históricamente han ocupado esos puestos y que por tanto se benefician de sesgos, muchas veces inconscientes, de género.

Cuando analicemos las promociones internas dentro de la empresa podremos ver cómo ha evolucionado este fenómeno para las mujeres que trabajan en la estructura.

NIVEL DE ESTUDIOS

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

ORGANIGRAMA POR DEPARTAMENTOS

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

En general, en estructura hay muchos departamentos unipersonales y ocupados por hombres en exclusiva.

A excepción de la dirección y de RRHH todos los demás departamentos tienen responsables masculinos.

MOVIMIENTOS DE PERSONAL

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

BAJAS: Hay una concentración similar en ambos

MOTIVO DE LAS BAJAS: El motivo principal es el de la finalización de contrato en estos últimos años. Y hay una tendencia clara en el 2022 a los contratos indefinidos,

por lo que en diagnósticos posteriores podremos analizar la tendencia a la estabilidad en la plantilla en todas sus áreas.

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

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

LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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

CENTROS RESIDENCIALES

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

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

En la paga extra se mantienen porcentajes similares al salario base al estar directamente relacionado.

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

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

En general en todos los grupos las mujeres perciben más de promedio por el concepto antigüedad excepto en el **grupo 03**, donde al haber solo una mujer, los promedios son

las cifras que ella ha percibido, y al estar en un nivel superior dentro de la clasificación profesional, respecto a los hombres del mismo grupo, es inevitable que aparezca brecha, en este caso a favor de las mujeres. Sin embargo, los dos hombres de este grupo 03 tienen mucha más antigüedad en sus contratos lo que dispara la brecha a su favor en este complemento. Ocurre justo lo contrario en el **grupo 04**, con mujeres auxiliares con mayor antigüedad, lo que dispara la brecha hasta -208%.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.

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

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

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

SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

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

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

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

Las brechas detectadas en el salario base efectivo son en todos los casos inferiores al 25%, excepto en el **grupo 03**, Personal Cualificado que es del 39%, en este caso a favor de los hombres. Para entender esta diferencia en los promedios de las cantidades cobradas efectivamente que refleja la brecha, podemos irnos a la pestaña de datos y hacer una selección del grupo 03 por hombres y mujeres: lo que arrojan los datos es que en hombres encontramos solamente dos personas, de las cuales uno es oficial administrativo y otro ayudante de coordinación, el oficial administrativo ha cobrado por un año de trabajo a jornada completa, de salario base: 15.951 €, exactamente la misma cantidad que han cobrado las mujeres oficiales administrativas en las mismas circunstancias (año y jornada completas). Entonces cabe preguntarse ¿por qué esta diferencia en los promedios? La respuesta es sencilla: si vemos las mujeres del grupo 03 podemos constatar que hay una gran cantidad de secuencias, en concreto 44, que evidencian gran cantidad de contrataciones que no han llegado al año y en muchos casos tampoco a la jornada completa. El promedio se calcula sumando todas las cantidades abonadas efectivamente y dividiendo el resultado entre el total de secuencias. Al ser estas cantidades menos de lo correspondiente a un año en la mayoría de los casos, el promedio es claramente inferior, en concreto un 39%. Todo ello evidencia que existe una mayor precariedad y parcialidad en el colectivo de mujeres respecto a los hombres. Si queremos profundizar en este fenómeno en CLAROS, debemos evidenciar también que estamos en una empresa muy feminizada y con muchas trabajadoras imprescindibles que tenemos que sustituir obligatoriamente ante la ausencia por vacaciones o por cualquier otra eventualidad, lo que nos obliga a hacer contratos cortos de sustitución por vacaciones. Y existen otros muchos factores que podríamos aducir, pero ya hemos visto en el Diagnóstico de la plantilla de 2022 como ha mejorado el porcentaje de contratación indefinida y la parcialidad, gracias también, a la nueva legislación vigente en materia laboral (Reforma laboral) que entró en vigor el 31 de marzo de 2022.

La brecha del **grupo 02** es a favor de las mujeres (-11%)

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

Se mantienen porcentajes similares al salario base en la paga extra, al estar directamente relacionado.

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

El grupo 02 arroja la mayor brecha en ese complemento, con un - 50%, en detrimento de los hombres. Para tratar de entender estos promedios, nos podemos ir a la pestaña de datos y seleccionar hombres del grupo 02, veremos que en esta categoría tenemos 5 hombres, de los cuales 2 no tienen antigüedad y los otros 3 sí. Y la herramienta arroja un promedio de 146,83 €.

En general en todos los grupos las mujeres perciben más de promedio por el concepto antigüedad excepto en el **grupo 03**, donde al haber solo una representación de dos hombres, si miramos los datos, podemos ver que las fechas de sus contratos no generaron derecho a antigüedad en 2022. Las mujeres de este grupo son 25 y hay un total de 44 secuencias, el promedio para el complemento antigüedad es de 98€.

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

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

Respecto a los datos, en general podemos decir que, si estamos analizando un tipo de contratación, o de jornada, o de horario, etc.; los hombres tienen mayor concentración (respecto a su sexo representado en la empresa) que las mujeres, en las categorías que analizan las mejores circunstancias: Jornada continua, tiempo completo, etc.

Igual ocurre con la sobre formación para el puesto que se ocupa, que solo se da en las mujeres.

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

Análisis desagregado por sexo y nivel jerárquico de medidas de conciliación



CONCILIACIÓN ESTRUCTURA

Las medidas de conciliación en la estructura de CLAROS han sido muy poco utilizadas. Debemos decir también, que, por ejemplo, la flexibilidad horaria, se utiliza asiduamente por parte de la plantilla de estructura, pero en un contexto informal, en función de las necesidades particulares y puntuales de cada persona, por lo que no tenemos datos que se puedan reflejar.

CONCILIACIÓN RESIDENCIAS

En el caso del personal auxiliar las diferencias entre mujeres y hombres se disparan, y vemos que, del total de personas auxiliares con cargos familiares, sólo el 5% son hombres. Vemos por tanto que, en puestos más precarizados, con menor formación, son las mujeres las que llevan también mucho más peso en el cuidado de familiares. Este hecho es un reflejo de las desigualdades sociales entre hombres y mujeres que se disparan en contextos de precariedad y de menor poder adquisitivo.

El 35% de los hombres ha usado alguna medida de conciliación: concentrada en el permiso de paternidad o la flexibilidad horaria, ninguno ha usado la reducción horaria por cuidados, a diferencia de las mujeres. Son medidas que comportan perder poder adquisitivo, y vemos que, en estos casos, los hombres no las ven como una opción. Sin embargo, la flexibilidad horaria que no comporta pérdida de salario si es bien acogida en ambos sexos. En CLAROS tenemos varias modalidades que el departamento de RRHH estudia individualmente tras la petición de cada persona. Y usamos especialmente el **Horario flexible flotante**, donde el empleado puede cambiar horas de trabajo de un día a otro. Por ejemplo, reducir su jornada de 8 horas a 6 y al día siguiente compensarla con 10 horas. Siempre y cuando estos cambios no afecten a los horarios de atención directa que nuestras personas usuarias tienen establecidos.

CONCILIACIÓN SAD

Entre el personal de coordinación y ayudantes de coordinación de SAD encontramos importantes diferencias entre hombres y mujeres si analizamos sus responsabilidades familiares. Del total de personas en este nivel jerárquico, el 93% de las personas con responsabilidades familiares son mujeres, frente al 7% de hombres.

En el caso del personal auxiliar las diferencias entre mujeres y hombres se disparan, y vemos que, del total de personas auxiliares con cargos familiares, sólo el 2% son hombres. Vemos por tanto que, en puestos más precarizados, con menor formación, son las mujeres las que llevan también mucho más peso en el cuidado de familiares. Este hecho es un reflejo de las desigualdades sociales entre hombres y mujeres que se disparan en contextos de precariedad y de menor poder adquisitivo.

En el análisis de las diferentes opciones para la conciliación observamos que la flexibilidad horaria es la opción más elegida en ambos sexos, pero cuando analizamos las otras opciones como son reducción de jornada o excedencia solo las mujeres son

las que usan esas medidas de conciliación. Son medidas que comportan perder poder adquisitivo, y vemos que, en estos casos, los hombres no las ven como una opción. Estos resultados corroboran la tendencia de feminización de la pobreza debida a factores culturales difíciles de equilibrar en el contexto de las relaciones laborales, si no es con mucha pedagogía, formación y políticas de igualdad.

Respecto a la flexibilidad horaria; en CLAROS tenemos varias modalidades que el departamento de RRHH estudia individualmente tras la petición de cada persona. Y usamos especialmente el **Horario flexible flotante**, donde el empleado puede cambiar horas de trabajo de un día a otro. Por ejemplo, reducir su jornada de 8 horas a 6 y al día siguiente compensarla con 10 horas. Siempre y cuando estos cambios no afecten a los horarios de atención directa que nuestras personas usuarias tienen establecidos.

Crterios y canales de información y comunicación para informar a trabajadores y trabajadoras sobre derechos y Medidas de conciliación

Respecto al PLAN DE CONCILIACIÓN, elemento importante en el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, detectamos que los canales de comunicación de éste, que, en el caso de los centros residenciales, y los centros de coordinación de SAD, es un Tablón de anuncios donde se encuentra el plan de conciliación con todas las medidas que la empresa pone a disposición de las trabajadoras y trabajadores, no es suficiente. No obstante, al igual que ocurre con la prevención de riesgos laborales, el presente diagnóstico y su análisis por parte de la mesa de negociación debe servirnos para **ampliar los canales de comunicación de las medidas de conciliación**, para que puedan beneficiar a mayor cantidad de trabajadoras y trabajadores. Además de ampliar las propias medidas

Además, al analizar los datos que arroja el diagnóstico, somos conscientes de que para que las medidas de conciliación influyan en la igualdad real de la sociedad, debemos hacer más pedagogía y dar una información clara de todas las posibilidades y derechos laborales respecto a la conciliación para que por ejemplo los hombres, se acojan a su derecho respecto a los permisos de paternidad, o a la reducción de jornada por cuidado de personas menores/dependientes.... aunque este dato ha evolucionado ligeramente del diagnóstico de 2021 al de 2022, cuando dos hombres se acogieron a una excedencia por cuidado de personas dependientes.

En el análisis de las condiciones de trabajo hemos evaluado el tiempo de trabajo, tipo de contrato, antigüedad, altas y bajas, así como el motivo para analizar el tipo de suspensiones y extinciones de contrato que se dan en CLAROS.

7.g INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

Análisis de la plantilla de los diferentes indicadores de Género (concentración, distribución, brecha de género, presencia relativa de h y m, feminidad) por nivel jerárquico y por áreas o departamentos.

Para este análisis se han definido una serie de **indicadores que proporcionan información de la situación real de la representación femenina en la empresa**, y que permitirán a su vez realizar un seguimiento de las acciones que posteriormente se lleven a cabo. **Los indicadores se analizan tanto por áreas o departamentos de CLAROS como por los niveles jerárquicos establecidos en la plantilla.**

Utilizamos dos tipos de indicadores:

- **Indicadores absolutos** que reflejan el total de las personas trabajadoras en cada uno de los aspectos analizados.
- **Indicadores relativos** que reflejan el porcentaje de mujeres o de hombres y sus condiciones en relación con el total de las personas trabajadoras.

Los indicadores analizados para analizar la representación femenina tanto por áreas como por niveles jerárquicos y analizando diferentes factores son:

- INDICE DE DISTRIBUCION: permite conocer la representación por sexo en la categoría seleccionada. Diferencia cuantitativamente entre el porcentaje masculino y femenino para una misma categoría de análisis.

D: Índice de distribución.

$N.^{\circ}$ de mujeres/ hombres en una categoría / Total personas en esa categoría x 100

- INDICE DE CONCENTRACION: permite conocer cuantitativamente cómo se distribuyen cada uno de los sexos respecto a sí mismos en las diferentes variables que puede ofrecer una misma categoría de análisis.

C: Índice de concentración.

$N.^{\circ}$ de mujeres/ hombres en una categoría / Total de mujeres/ hombres x 100

- **IPRHM. Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM): Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres $((M-H) / (M+H)) + 1$ [M,H, totales de mujeres/hombres] **Paridad:** 1 (entre 0,80 y 1,20 dentro de los límites de representación equilibrada) Entre 1,20 y 2: mayoría de mujeres Entre 1 y 1,20 :**

mayoría de mujeres pero dentro de los límites de representación equilibrada Entre 0,80 y 1 : mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada Entre 0 y 0,80 : mayoría de hombres

• **INDICE DE FEMINIDAD:** refleja la representación de las mujeres en relación con los hombres en un aspecto estudiado. **F: Índice de feminidad.** Valor =1: equidad Valores por encima de 1: más mujeres que hombres Valores por debajo de 1: más hombres que mujeres

• **BRECHA DE GÉNERO:** indica en puntos porcentuales la magnitud de las desigualdades existentes entre los sexos. **BRECHA: Brecha de género.** Tasa X% de mujeres en una categoría - Tasa X% de hombres en la misma categoría Tasa X% -> $N.^{\circ}$ de mujeres/ hombres / n° total personas * 100 (en cada categoría) **Paridad: 0** Valores “positivos”: diferencia a favor de las mujeres. Valores “negativos”: diferencia a favor de los hombres.

Se considera empresa feminizada aquella en la que las trabajadoras son más del 60%. Por el contrario, se considera empresa masculinizada cuando hay más del 60% de trabajadores.

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN LA ESTRUCTURA

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

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

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

El índice de feminidad, utilizando otros parámetros y fórmulas, analiza la misma realidad, por lo tanto, encontramos que no hay equidad en la estructura de CLAROS.

Si relativizamos los valores, (IPRHM) podemos decir también que estaríamos dentro de los límites de una representación equilibrada. No obstante, si ponemos los datos

en relación al resto de departamentos, altamente feminizados, vemos una clara disfunción, radiografía de una realidad desequilibrada.

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

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

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

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

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN CENTROS RESIDENCIALES

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

La distribución entre mujeres y hombres por nivel jerárquico afianza lo que se adivinaba en el anterior índice de distribución del área de residencias, con los mismos porcentajes. Lo que si se visibiliza y es distinto a lo que hemos visto en la estructura, es que, en el nivel jerárquico superior, dirección de centros residenciales, son todas mujeres. Y aunque a nivel estructura hay niveles jerárquicos superiores, en los centros

residenciales, este es el más alto de dicha área, por lo que podemos decir que aquí no hay brecha vertical.

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

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

Aumenta el índice de presencia relativa de mujeres según disminuye el nivel jerárquico, al igual que ocurre en el resto de índices analizados, y podríamos afirmar, que en la sociedad en general, en todos los ámbitos laborales.

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

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

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA EN SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

La representación femenina es claramente mayoritaria en los SAD, frente a la estructura donde, el equilibrio es mayor. También porque, como ya hemos visto, los cuidados constituyen un sector de actividad intensamente feminizado.

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

El índice de feminidad se calcula como el nº de mujeres sobre el total de las personas trabajadoras de ese departamento. Destacar que el índice de feminidad se dispara en el área de servicios domiciliarios, donde encontramos una abrumadora mayoría de

mujeres, en los puestos de auxiliar de ayuda a domicilio, pero también como coordinadoras de esos grupos de auxiliares en un nivel jerárquico superior.

Va aumentando el índice de presencia relativa de mujeres según disminuye el nivel jerárquico, a excepción de las responsables de SAD que son todas femeninas y por tanto nos sale un índice de 2.

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

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

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

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

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

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

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

debemos decir también que en la cúspide de CLAROS es una mujer la que ejerce la DIRECCIÓN GENERAL de la cooperativa.

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

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

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

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

7.h RETRIBUCIONES

El REGISTRO RETRIBUTIVO DE CLAROS, al igual que la herramienta SVPT, es un ANEXO al presente documento de diagnóstico en formato EXCEL. (**ANEXO REGISTRO RETRIBUTIVO**).

TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

1.1.a. IMPORTES
EFECTIVOS
Promedios

1.2.a. IMPORTES
EFECTIVOS
Medianas

2.1.a. IMPORTES
EQUIPARADOS
Promedios

2.2.a. IMPORTES
EQUIPARADOS
Medianas

CLAROS es una cooperativa que, por su volumen de personas trabajadoras, está obligada a hacer Auditoría retributiva, y ésta se concreta en las tablas siguientes:

TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RETRIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR)



La diferencia entre ambos grupos de tablas está en la clasificación profesional, dicha clasificación, en las tablas del **registro**, está basada en la clasificación del **VII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (CAPÍTULO III. Artículo 16. Clasificación profesional)**; y la clasificación que se establece en las tablas adicionales para la **auditoría retributiva**, es la que hemos establecido puntuando cada factor para un determinado puesto de trabajo, siguiendo la herramienta del ministerio: Sistema de valoración de los puestos de trabajo (**SVPT**).

De esta manera la herramienta de Registro y Auditoría hace ambas clasificaciones y en la pestaña de **AGRUPACIONES** encontramos ambas tablas.

Aclarar también, que, tras varias consultas al Instituto Andaluz de la mujer, al Ministerio de Igualdad y al Ministerio de trabajo, Subdirección General de Ordenación Normativa, **hemos estructurado la información retributiva en dos documentos: Uno para la plantilla de residencias y otro para la plantilla de SAD.**

En el Registro Retributivo de Servicios de Ayuda a Domicilio, debemos tener en cuenta que la extensa plantilla se rige por diferentes convenios colectivos:

- VII CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL
- IX CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS PARA LA TERCERA EDAD, SERVICIOS DE ATENCION A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCION DE LA AUTONOMIA PERSONAL EN LA COMUNIDAD VALENCIANA.
- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES COMERCIALES DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ
- CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE AYUDA A DOMICILIO (SAD) DE LA PROVINCIA DE SEVILLA
- CONVENIO COLECTIVO REGIONAL DE CASTILLA Y LEÓN DE AYUDA A DOMICILIO

Cada uno de estos convenios tiene unas tablas salariales y unos complementos aplicables que varían de uno a otro.

Esta circunstancia puede hacer que algunos porcentajes respecto a las brechas que salen en el registro de SAD, se vean alterados por las diferencias enumeradas.

Registro Retributivo

Utilizamos la herramienta aprobada por el ministerio y las entidades sindicales, que, una vez establecidos los diferentes conceptos y complementos salariales, y metidos todos los datos retributivos de la plantilla, establece unas tablas de importes efectivos (promedios y medianas) e importes equiparados (normalizables en función del % de jornada y/o anualizables en función del nº de días trabajados) también con los promedios y las medianas.

Constituye el registro Retributivo las tablas mencionadas con la clasificación por grupos profesionales que establece el Convenio Nacional por el que se rige la mayoría de la plantilla, tanto de SAD como de RESIDENCIAS.

VAMOS A PLANTEAR 2 REGISTROS: UNO DE CENTROS RESIDENCIALES Y OTRO DE SAD.

El enorme volumen de datos, además de los diferentes convenios de aplicación, han sido los criterios que nos han hecho establecer esta presentación de los datos retributivos de la plantilla diferenciando entre la plantilla de Residencias y de SAD.

La estructura de CLAROS S.C.A. está compuesta por **personas socias** que, al tener una **relación distinta a la laboral (es una relación societaria)**, no es obligatorio proporcionar los datos retributivos de los/las socios/as de la cooperativa. Este supuesto ha sido ratificado por la subdirección general de ordenación normativa, del ministerio de trabajo. Y por el Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía.

Auditoria retributiva

Queremos trabajar respetando el espíritu de la ley y su desarrollo reglamentario. El RD 901.2020 establece en el ANEXO: DISPOSICIONES APLICABLES PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO. Apartado 3. *Clasificación profesional, retribuciones y auditorias retributivas*: “También formarán parte de este diagnóstico el registro retributivo y la auditoría”.

Es por ello que el presente documento de diagnóstico será completado posteriormente, una vez analizados los datos del Registro y Auditoría Retributivos con la mesa negociadora del Plan de Igualdad para completar el análisis cualitativo de los datos que arrojan las tablas correspondientes a la auditoria y al registro retributivos.

Nuestra valoración de puestos de trabajo (SVPT CLAROS), una vez analizada y aprobada por la mesa de negociación del plan, así como el propio registro retributivo, que como dice el RD 901 contempla Medias y Medianas aritméticas, serán la base con la que trabajar, junto con los objetivos y exigencias establecidos en el artículo 8 del RD 902/2020, para llevar a cabo la Auditoría Retributiva. Ésta estará formada por la valoración de puestos de trabajo que adjuntamos como anexo al presente diagnóstico, además de un análisis cualitativo y pormenorizado de las desigualdades detectadas en las tablas del registro retributivo, y en las tablas de la auditoría, y un plan de actuación para la corrección de dichas desigualdades.

Respecto a las tablas de la auditoría, la diferencia sustancial con las del registro, es la agrupación de la plantilla, en lugar de en GRUPOS, derivados de la clasificación del convenio nacional de aplicación, estas agrupaciones se hacen por ESCALAS, derivadas del sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT).

7.i PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En los últimos años en CLAROS hemos abordado el acoso sexual y/o por razón de sexo dentro de un Plan y Protocolo que contemplaba también el acoso laboral. Dicho plan ha estado vigente hasta que comenzó el proceso de negociación, en el seno de la mesa negociadora del Plan de Igualdad.

En la aplicación de dicho protocolo, en los últimos 4 años, no hemos tenido conocimiento de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo, que haya sido comunicado a la directora de RRHH de la empresa, tal y como contemplaba el procedimiento de dicho protocolo.

Como medida preventiva del protocolo aludido, decir que en los últimos años hemos ofertado a la plantilla una acción formativa de prevención del acoso sexual y laboral para ampliar el conocimiento sobre estos riesgos que pueden darse en el ámbito laboral.

Decir también que con cada nueva incorporación de personal a la plantilla de CLAROS se ha estado informando a cada persona de manera verbal sobre la existencia de nuestro plan de acoso para su consulta.

La aprobación de un nuevo Protocolo de prevención del Acoso Sexual y/o por razón de sexo, tal y como establece el RD 901/2020, será consensuado y estará ratificado por la mesa de negociación del Plan de Igualdad. Tras lo que se presentará como un documento que forma parte del presente plan de Igualdad y por tanto será expuesto y difundido a la plantilla para su conocimiento.

CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

La finalidad del diagnóstico era la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

En el **Análisis de la información**, hemos ido señalando los puntos débiles y fuertes, y algunas propuestas de mejora. En esta última parte de conclusiones generales, con la foto general de todos los factores analizados, es donde queremos establecer las prioridades. Se identificarán los aspectos en que se producen desigualdades, las causas endógenas y exógenas que las generan y se propondrán medidas de mejora para solventarlas. Todo ello teniendo en cuenta que el objetivo prioritario en este diagnóstico es **impulsar el trabajo de negociación de la mesa para definir las medidas una vez analizados los resultados que arroja el estudio de diagnóstico**.

Para tener una fotografía certera sobre la situación en la que se encuentra nuestra cooperativa respecto a la igualdad real entre hombres y mujeres de la plantilla, hemos utilizado diferentes técnicas de prospección que han ido arrojando datos objetivos con los que hemos trabajado para sacar algunas conclusiones, que nos van a servir para trazar las líneas de actuación del Plan de igualdad, paralelamente a la negociación con las personas representantes de la mesa constituida a tal fin.

- Análisis de la plantilla, tanto cuantitativa como cualitativamente, y destacando la distribución y la concentración de hombres y mujeres en cada aspecto analizado, para determinar exactamente el desequilibrio entre mujeres y hombres en la empresa, por departamento y nivel jerárquico.
- También hemos realizado una encuesta sobre igualdad en la empresa a la plantilla que ha contestado en un alto porcentaje, significativo para poder extraer resultados, sobre algunas de las causas de desequilibrios
- Por último, hemos llevado a cabo el registro retributivo de toda la plantilla, en los términos que establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Para posteriormente y durante la negociación del plan de igualdad podamos llevar a cabo un plan de actuación negociado con la mesa para salvar las brechas salariales detectadas.

Resumiendo, se trata de conocer con detalle el desequilibrio de la plantilla y sus causas, con el objetivo de adoptar las medidas necesarias para corregirlo.¹

¹ BIE. Boletín Igualdad en la Empresa 31. 03/2016.

Ámbitos prioritarios

Con las conclusiones y resultados extraídos del **cuestionario a la plantilla (Con más de 1500 cuestionarios enviados y casi 800 contestados)**, y del **análisis cuantitativo y cualitativo** del diagnóstico, junto con el **registro retributivo** y la **valoración de los puestos de trabajo** además de todos los anexos referidos a lo largo del presente documento, se definen varios ámbitos de actuación donde deberemos llevar a cabo y potenciar acciones para la igualdad, diseñadas y consensuadas en el seno de la mesa negociadora, dentro del propio plan de igualdad de CLAROS.

CONCLUSIONES

Hemos aprendido mucho en el proceso de diagnóstico, a lo largo de estos meses hemos cambiado el enfoque y diferenciado entre la plantilla de SAD y de Residencias y otros servicios, para poder analizar los datos de forma más clara, y gracias a la petición de la mesa negociadora hemos profundizado en algunos datos, por ejemplo, sobre bajas por Incapacidad Temporal, los motivos de las mismas, etc.

En cada uno de los ámbitos analizados hemos ido sacando conclusiones y se han ido evidenciando algunas desigualdades sobre las que trabajaremos en el plan de igualdad.

Las principales conclusiones a las que hemos llegado tras el diagnóstico cualitativo y cuantitativo de cada eje analizado en el mismo, establecido en los RD 901/2020 y 902/2020, son las que hemos ido extrayendo en cada materia y dato analizado, y dichas conclusiones las hemos sometido al escrutinio de la mesa negociadora, acordando ésta la redacción de las mismas, como sigue.

RESUMEN POR ÁREAS DIAGNOSTICADAS

PRINCIPALES ÁREAS DIAGNOSTICADAS	PRINCIPALES CONCLUSIONES
1.- Características generales de la plantilla: edad, nivel jerárquico, contrato, antigüedad, horario...	Desequilibrio en el índice de concentración entre mujeres y hombres en tipo de jornada parcial/continua, en tipo de contrato indefinido/temporal. Feminización de niveles jerárquicos inferiores frente a masculinización en los superiores. (Segregación vertical)
2.- Procesos de selección, contratación, Promoción, Formación ...	No queda exhaustivamente explicitado en el proceso los méritos y capacidades a valorar para la promoción/ contratación. Deficiencias en los canales de comunicación de nuevas

	vacantes. Muy bajo nivel de promoción interna.
3.- Clasificación profesional, retribuciones...	Detección de brechas derivadas de los complementos y percepciones extra salariales.
4.- Condiciones de trabajo	Evaluación de riesgos con lenguaje inclusivo pero sin un enfoque de género adecuado.
5.- Conciliación de los derechos laborales y vida personal	Deficits en la comunicación de medidas de conciliación y derechos laborales de la plantilla.
6.-Infrarepresentacion femenina	Empresa feminizada pero infrarepresentación en niveles jerárquicos superiores.
7.- prevención del acoso sexual o por razon de sexo	Plan y protocolo no negociado con la representación sindical.



8. CATÁLOGO DE MEDIDAS E INDICADORES

MEDIDAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Asegurar un procedimiento de selección (PROTOCOLO) basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres y con compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	<ul style="list-style-type: none"> - Publicar protocolo de selección (web). - Diseñar y llevar a cabo un sistema de bases de convocatoria de empleo (WEB/ NUBE/ INTRANET). - Llevar registro de cada oferta publicada. Nº de personas inscritas- Nº de contrataciones por sexo y nivel jerárquico. 	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD	REGISTRO SEMESTRAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
2	Conversión de las jornadas parciales en completas .	<ul style="list-style-type: none"> - 5% a lo largo de los cuatro años de duración del plan de Igualdad en las Áreas de SAD y Residencias. - Registro de conversión de las jornadas parciales en completas por sexo. 	DIRECCIÓN RRHH	INCREMENTO DEL 1,25 % CADA AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
3	Fomento de la contratación indefinida dando preferencia a las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> - Registro semestral de Incrementos de contratación indefinida segregada por sexo. 	DIRECCIÓN RRHH	ANUAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
4	Encuestas sobre el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial.	<ul style="list-style-type: none"> - Encuesta al 100% de la plantilla con jornada parcial sobre sus 	RESPONSABLE IGUALDAD	A LOS DOS AÑOS DESDE LA

		preferencias para aumentar el nº de horas de su jornada		ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN Y AL FINAL DEL PERIODO (4 AÑOS)
5	Para la cobertura de posibles vacantes, se informará a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo, a través de los medios de comunicación que posea la empresa en el centro de trabajo, dejando constancia de esa comunicación y priorizando a las personas solicitantes de mayor antigüedad, atendiendo a que los criterios organizativos y humanos posibiliten estas circunstancias.	Registro de la comunicación en el centro de trabajo (tablón de anuncios /comunicación GESAD de responsable del servicio) Nº de vacantes ofertadas Nº de peticiones – Nº de aumentos efectivos de jornada	RESPONSABLE IGUALDAD RESPONSABLE DE COORDINACIÓN DE CADA CENTRO DIRECTORA DE CADA CENTRO RESIDENCIAL	SEMESTRAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo adaptada a las necesidades de la empresa	Revisar cada puesto de trabajo con cada factor y su valoración	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD RESPONSABLE CALIDAD	BIANUALMENTE, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
2	Usar la herramienta única de selección de personal con un criterio con perspectiva de género, de manera que, a iguales condiciones en los factores valorados para el puesto vacante, se dé prioridad al sexo menos representado en ese	N.º de puestos cubiertos con perspectiva de género	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD	ANUALMENTE DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

nivel/departamento, teniendo en cuenta el índice de distribución global.

FORMACIÓN

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Formar a la plantilla de mandos intermedios y de dirección en igualdad de género	25 % de la plantilla cada año	DIRECCIÓN FORMACIÓN	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN 25 % ANUAL HASTA 100 %
2	Dentro del plan anual de formación de CLAROS, programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad.	Nº de participantes en la acción formativa/Nº total de promociones Anual desagregado por sexo	DIRECCIÓN FORMACIÓN	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
3	Estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño	Si/no	DIRECCIÓN FORMACIÓN	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
4	Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por la empresa adaptado a las responsabilidades y funciones del colectivo que lo recibe.	Nº de formaciones con Módulo de igualdad incluido/Nº Total de formaciones ofertadas	DIRECCIÓN FORMACIÓN	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
5	Dentro del plan anual de formación de CLAROS, establecimiento de una reserva de plazas, del 15% para mujeres (siempre que haya suficientes mujeres solicitantes) en acciones que formen en	Nº de formaciones en las que se ha incluido la reserva/Nº total de formaciones	DIRECCIÓN FORMACIÓN	ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

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

compensan las horas) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

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

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

	adoptar las medidas necesarias que mejoren las carencias detectadas.			
6	Para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, fomentar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan usos de medidas y derechos laborales de conciliación.	Campaña dirigida a los hombres si/no	RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
7	Conceder permisos retribuidos con un máximo de 10 horas al año para la plantilla que decida someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días.	Nº permisos no retribuidos concedidos para Tratamiento Téc. Reproducción Asistida/Nº Total de solicitudes de permisos para Tratamiento Téc. Reproducción Asistida	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
8	En caso de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permisos sin sueldo, con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de 3 meses. Posibilidad de fraccionar el permiso.	Nº permisos no retribuidos concedidos para adopciones internacionales/Nº Total de solicitudes de permisos para adopciones internacionales.	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
9	Permiso retribuido de máximo de 12 horas anuales por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán solicitarse como mínimo con 4 días de antelación para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.	Nº de solicitudes desagregado por sexo	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
10	Ampliación de la edad del menor a 14 años para acogerse a la reducción de jornada por guarda legal.	Nº de solicitudes desagregado por sexo	DIRECCIÓN RRHH	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN



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

RETRIBUCIONES

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

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

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

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

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
----	--------	--------------	-------------	----------------------

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

8	Al activar el protocolo por violencia de género, ofrecemos a la víctima la posibilidad de mejorar sus condiciones de trabajo en la medida de lo posible.	Nº de protocolos activados / Nº de casos que se benefician de una mejora Informe anual	DIRECCIÓN RRHH RESPONSABLE IGUALDAD	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
---	--	---	---	--

IMAGEN Y COMUNICACIÓN

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

6	Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.).	SI/NO	TODOS LOS DEPARTAMENTOS, ESPECIALMENTE DIRECCIÓN	DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
---	--	-------	--	------------------------------------

INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

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

CONDICIONES DE TRABAJO

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Revisión de los procedimientos de prevención para incluir la variable de género en la realización de la evaluación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Salud laboral.	Informe sobre los procedimientos y su revisión	RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE	PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN

		RIESGOS LABORALES	
2	Elaboración y publicitación de un protocolo para la protección de la salud reproductiva, la protección a la maternidad y la gestión de la situación de riesgo por embarazo y lactancia, el cual recoja los derechos y obligaciones de las partes, así como el mapa de puestos exentos de riesgo.	Protocolo e informe de su difusión	RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN
3	CLAROS elaborará una política que garantizará a sus personas trabajadoras la desconexión digital una vez acabada la jornada de trabajo: las personas trabajadoras tendrán derecho a No responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono...) una vez finalizada su jornada de trabajo. La empresa no podrá sancionar disciplinariamente ni de ningún otro modo a las personas trabajadoras por motivo del ejercicio por parte de éstas de su derecho a la desconexión. Dicho ejercicio tampoco podrá repercutir en su desarrollo profesional.	Nº de Denuncias de la plantilla por vulneración de la política de desconexión	RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PRIMER AÑO DE VIGENCIA DEL PLAN
4	La empresa pedirá autorización para utilizar el teléfono o el correo electrónico personal para montar grupos de mensajería instantánea o grupos de correo electrónico.	Informe sobre autorizaciones a la plantilla	RESPONSABLE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
5	Compromiso para presentar en la Comisión de Seguimiento los datos de sustituciones de los permisos por nacimiento, adopción y guarda legal de menores de 12 años, excedencias y reducciones de jornada de más del 25% por cuidados, con el objetivo de que, durante la vigencia del presente Plan, la cobertura de dichos permisos sea del 100%.	Nº contratos de sustitución por permisos Nacimiento, Adopción y guarda legal de menores de 12 años/ Nº Total de permisos Nacimiento, Adopción y guarda legal de menores de 12 años	DIRECCIÓN RRHH ANUAL, DESDE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN

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

LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

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

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

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

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo una vez al año.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- ◆ Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- ◆ Supervisión de la ejecución del Plan.
- ◆ Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- ◆ Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- ◆ Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ◆ Celebración de reunión de seguimiento y evaluación, como mínimo una vez al año, a la vista de la evolución del mismo.
- ◆ Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.
- ◆ Evaluación intermedia a mitad de la vigencia del plan y final (dos) una vez acabada la vigencia del plan. Para llevar a cabo estas evaluaciones la empresa aportará un refresco de los datos de diagnóstico, sin los que no se puede ver la evolución de la situación real, principal propósito de las evaluaciones.

- ♦ Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad.

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

EN REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA:

Patricia Morales Gonzalez_ Directora RRHH
 José Antonio Cordón Castillero_ Director Proyectos
 Sebastián Giron Vallejo_ Director Centros
 Maria Del Mar Franco Sabiote_ Responsable de Igualdad

EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Rosario García Ramos	UGT SP
Maria José Cote Manzano	UGT SP_RLPT
Juani Maria López Bordegaray	UGT SP_ RLPT
María Nieves García Sánchez	UGT SP_ RLPT
Natalia Galán Armero	CCOO DEL HÁBITAT
Gloria De Los Ríos Trillo	CCOO_RLPT
Isabel Martínez Romero	CCOO_ RLPT
Rosa María Nogueira Feijoo	CTA_ RLPT

10. EL COMITÉ DE IGUALDAD DE CLAROS

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

Funciones del Comité de Igualdad:

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

11. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

11.1 CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- Por cada medida del plan, se establece una calendarización, así como uno o varios indicadores para medir su cumplimiento, y la persona responsable de su ejecución. Estos datos se recogerán de manera conjunta en el cronograma que acompaña al presente Plan.
- El seguimiento de los indicadores según el plazo de implementación de cada medida, se realiza por el **comité de igualdad de Claros** (responsable de Igualdad de CLAROS y dirección de RRHH, en su mayor parte, pero también de otros departamentos) que semestralmente realizará un **informe de seguimiento** del cumplimiento, para entregarlo a la comisión de seguimiento.
- El cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad se revisará por la **comisión de seguimiento** del Plan y estarán vigentes durante la duración del mismo.
- La **empresa informará anualmente (comité de igualdad de Claros)** mediante una memoria de actuaciones en Materia de Igualdad a la **Comisión de Seguimiento** sobre las áreas de actuaciones descritas en el Siguiete Plan de Igualdad, las completadas y cumplidas en ese año, se revisarán y se analizará el cumplimiento de cada una de las medidas.
- La empresa (**comité de igualdad de Claros**) elaborará una memoria final analizando el cumplimiento de todas y cada una de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- La empresa se compromete a proporcionar los datos actualizados del diagnóstico segregados por sexo, y los del registro retributivo, para la evaluación intermedia del plan y anualmente a petición de las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

11.2 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

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

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

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

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

11.3 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

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

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

f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

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

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

Desarrollar un informe que incluya:

- ◆ Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- ◆ Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- ◆ Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.
- ◆ Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

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

ANEXO 1 FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES

ACCIÓN			
Persona/Departamento Responsable			
Fecha de implantación			
Fecha de Seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En Ejecución (Especificar)	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la acción no se ha iniciado o completado totalmente.	Falta de recursos humanos	(Especificar)	
	Falta de recursos materiales	(Especificar)	
	Falta de tiempo	(Especificar)	
	Falta de participación	(Especificar)	
	Descoordinación con otros departamentos	(Especificar)	
	Otros Motivos	(Especificar)	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Mejoras producidas			



Reunida en **Sevilla, Avenida Andalucía, 40 (Sede Social de CLAROS SCA.** a día 5 de julio de 2023, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de CLAROS SCA. DE INTERÉS SOCIAL compuesta:

En representación de la empresa por:

Encarnación Moya Cerezo	Directora General
Patricia Morales Gonzalez	Directora RRHH
José Antonio Cordón Castellero	Director De Proyectos
Sebastián Giron Vallejo	Director De Centros
Maria Del Mar Franco Sabiote	Departamento Licitaciones
Diego Cerezo Espinar	Responsable Formación
Noelia López Muñoz	Administración
Juan Manuel Núñez Santos	Administración
Francisco José Román Arco	Director Financiero
Miguel Santos Alonso	Responsable Proveedores
Maria Isabel Benavente Molina	Responsable Contabilidad
Raquel Quijada Corral	Administración

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

Rosario García Ramos	UGT SP
Maria José Cote Manzano	UGT SP_RLPT
José Manuel Reina Galán	UGT SP_ RLPT
Juani Maria López Bordegaray	UGT SP_ RLPT
María Nieves García Sánchez	UGT SP_ RLPT
Silvia Espinosa López	FSS CCOO
Natalia Galán Armero	CCOO DEL HÁBITAT
Gloria De Los Ríos Trillo	CCOO_RLPT
Isabel Martínez Romero	CCOO_ RLPT
Rosa María Nogueira Feijoo	CTA_ RLPT

UGT



**Servicios
Públicos**

CCOO
hábitat



CCOO
federación de sanidad
y sectores sociosanitarios

CTA

