

PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

CIAROS
SCA DE INTERÉS SOCIAL

GRL
PWR

GRL
PWR.

GRL
PWR

PLAN DE IGUALDAD DE CLAROS

2023-2027

ÍNDICE DE CONTENIDOS

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

1. INTRODUCCIÓN. PREÁMBULO

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

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

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

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

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

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

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

2.1. ÁMBITO GEOGRÁFICO Y ACTIVIDAD

Ámbito Geográfico.

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

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

Centros de Trabajo y actividad de CLAROS SCA.

SERVICIOS RESIDENCIALES

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

SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO

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

2.2 INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Titularidad de la empresa.

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

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD

Nombre y forma jurídica de la Empresa	CLAROS Sociedad Cooperativa Andaluza de Interés Social		
CIF de la Empresa	F91141879		
Tipo de Entidad	Privada		
Ámbito de actividad	Nacional		
Sector de actividad. CNAE	Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores 8731		
	Servicios sociales sin alojamiento para personas mayores 8811		
Sede central/ Domicilio Social	Avda. Andalucía, 40. 41006. Sevilla		
Sede Administrativa	Calle Rauda, 8, Local 1 y 2. 18008. Granada		
Número de personas en plantilla a 31 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	Encarnación Moya	encanimoya@claros.coop
Responsable de Igualdad	María del Mar Franco	mfranco@claros.coop
Datos del Plan de Igualdad	Fecha de recogida de datos	Desde el 10/01/2023
	Recogida de datos hecha por	M ^a del Mar Franco Sabote

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

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

	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	Total	
Hombres.	168	19	187	
Mujeres.	3.173	556	3.729	
Total.	3.341	575	3.916	
	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.	9	23	155	187
Mujeres.	12	116	3601	3.729
Total.	21	139	3756	3.916

Códigos de los convenios de aplicación en la empresa:

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

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

OBLIGATORIEDAD

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

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

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

MARCO NORMATIVO

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

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

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

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

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

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

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

- 5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres
- 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados
- 5.4 Reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad
- 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo
- 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

4. DATOS Y ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

4.1 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Datos de la comisión negociadora que firma el Plan de Igualdad

NOMBRE	PUESTO
--------	--------

NOMBRE

SINDICATO

4.2 DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

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

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

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

Composición de la representación de las personas trabajadoras:

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

Composición de la representación empresarial:

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

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

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

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

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD. EJES DE ACTUACIÓN

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

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

5.1 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

- Eliminación de cualquier desigualdad en el seno de la empresa entre mujeres y hombres, para lo que se establecen medidas y acciones que
- permitan superar 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, ecuánime, público, transparente y justo, diseñado con perspectiva de género para propiciar que siempre haya candidaturas femeninas especialmente a niveles superiores y puestos masculinizados.

✓ **EJERCICIO CORRESPONSABLE Y CONCILIACIÓN.**

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

✓ **RETRIBUCIONES**

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

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

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

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

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

✓ **IMAGEN Y COMUNICACIÓN,**

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

✓ **“INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA”**

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

✓ **CONDICIONES DE TRABAJO**

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

6. VIGENCIA Y ALCANCE DEL PLAN

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

El 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. 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	DURANTE EL TIEMPO QUE ESTÉ EN VIGOR EL PLAN REGISTRO SEMESTRAL
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
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 A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL PLAN

4	Encuestas sobre el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial.	- Encuesta al 100% de la plantilla con jornada parcial sobre sus preferencias para aumentar el nº de horas de su jornada	RESPONSABLE IGUALDAD	A LOS DOS AÑOS DE LA ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN Y AL FINAL DEL PERIODO (4 AÑOS)
5	Para la cobertura de posibles vacantes, se informará a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo, a través de los medios de comunicación que posea la empresa en el centro de trabajo, dejando constancia de esa comunicación y priorizando a las personas solicitantes de mayor antigüedad, atendiendo a que los criterios organizativos y humanos posibilitem 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

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
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	N.º de puestos cubiertos con perspectiva de género	DIRECCIÓN RRHH, RESPONSABLE IGUALDAD	ANUALMENTE

dé prioridad al sexo menos representado en ese 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	25 % ANUAL HASTA 100 % A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL PLAN
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
3	Estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño	Si/no	DIRECCIÓN FORMACIÓN	ANUAL
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
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

	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
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
8	VALORAR LA FORMACION EN IGUALDAD EN los Currículums			
9	Acompañar a las personas que aún no lo tengan en el itinerario capacitación del certificado de profesionalidad			
10	Impartir la formación obligatoria, en la medida de lo posible, en horario laboral o en su defecto con una fórmula mixta (parte fuera del horario laboral se compensan las horas) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.	Nº de horas de formación obligatoria impartidas en horario laboral/ nº de horas de formación fuera del horario laboral	DIRECCIÓN FORMACIÓN	DESDE EL INICIO DE VIGENCIA DEL PLAN

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Nº	MEDIDA	INDICADOR/ES	RESPONSABLE	PLAZO IMPLEMENTACION
1	Protocolo de promoción interna con criterios objetivos, claros, no discriminatorios y abiertos. Sin preguntas de tipo personal. Y sin fotografía en CV	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
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

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 EL INICIO DE VIGENCIA DEL PLAN
2	Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo.	Nº de personas que utilizan la medida desagregado por sexo	DIRECCIÓN RRHH	DESDE EL INICIO DE VIGENCIA 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	DURANTE LA VIGENCIA 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 DE VIGENCIA 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

	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
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	DURANTE LA VIGENCIA 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	DURANTE LA VIGENCIA 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	DURANTE LA VIGENCIA 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	DURANTE LA VIGENCIA 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	DURANTE LA VIGENCIA 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 DE 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 RLT.	Registro Retributivo presentado a la comisión de evaluación	DIRECCIÓN RRHH. RESPONSABLE IGUALDAD	ANUAL

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 A LO LARGO DE LA VIGENCIA 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 A LO LARGO DE LA VIGENCIA 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	PRIMER SEMESTRE DE VIGENCIA 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 DE VIGENCIA 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 DE VIGENCIA 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 DE VIGENCIA 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
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
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	DURANTE LA VIGENCIA 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	DURANTE LA VIGENCIA 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	DURANTE LA VIGENCIA 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	DURANTE LA VIGENCIA 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	DURANTE LA VIGENCIA 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	DURANTE LA VIGENCIA 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 DE VIGENCIA 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 DE VIGENCIA 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 DE VIGENCIA 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	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

INFRRAREPRESENTACIÓN 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	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

CONDICIONES DE TRABAJO

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



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

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

LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

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

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

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

Dicha comisión acuerda reunirse mínimo una vez al año.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

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



Servicios
Públicos



federación de sanidad
y sectores sociosanitarios



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:

En representación de las personas trabajadoras:

9. EL COMITÉ DE IGUALDAD DE CLAROS

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

Funciones del Comité de Igualdad:

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

10. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

10.1 CRITERIOS DE SEGUIMIENTO

- Por cada medida del plan, se establecerá 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, será realizado 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 evaluación** 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 la evolución del mismo y del cumplimiento de cada una de las medidas.
- La empresa (**comité de igualdad de Claros**) elaborará una memoria final analizando el cumplimiento de todas y cada una de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- La empresa se compromete a proporcionar los datos actualizados del diagnóstico segregados por sexo, y los del registro retributivo, para la evaluación intermedia del plan y anualmente a petición de las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

10.2 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

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

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

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

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

10.3 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

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

1. 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.

2. 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).

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:

En representación de trabajadoras y trabajadores por:

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	<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			



Servicios
Públicos

