



I PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

CUIDAR-T SALUD ALS, S.L.

S. Cabera
Sandra Cabera
ccoo

Firmado por
***3445** SANDRA
MARIA PEREZ (R:
****9588*) el día
22/05/2024 con un



Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	3
3. ORGANIGRAMA DE LA OFICINA TÉCNICA.....	5
4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	6
5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
6. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	9
7. RESULTADO DEL INFORME DIAGNÓSTICO	14
8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	20
9. ÁMBITO DE APLICACIÓN	24
9.1 Ámbito Personal.....	24
9.2 Ámbito Territorial	24
9.3 Ámbito Temporal	24
10. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	25
10.1 Objetivos Generales	25
10.2 Objetivos específicos.....	25
11. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN.....	28
12. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	38
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	40
14. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	46
15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	48
16. PLAN DE MEJORA.....	50
17. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	51
18. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	52

Firmado por
***3445** SANDRA
MARIA PEREZ (R:
****9588*) el día
22/05/2024 con un

000

1. INTRODUCCIÓN

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tiene **CUIDAR-T SALUD ALS, S.L.** (en adelante CUIDAR-T) ha contado con la siguiente normativa aplicable:

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

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

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

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

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

- Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo en la distribución de la plantilla.
- Obtener información acerca de:





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

Después de haber sido aprobado en el seno de la Comisión Negociadora el Informe Diagnóstico elaborado entre finales de 2023 y principios de 2024 y que recoge la imagen de la empresa durante el año natural de 2022, desde CUIDAR-T hemos sido conscientes empíricamente de la situación que la empresa está viviendo, y por tanto de poder llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias para promover la igualdad en la empresa. La Comisión de Seguimiento, será la responsable de velar por que las actuaciones se lleven a cabo, desde que se apruebe el Plan de Igualdad hasta pasados los cuatro años de vigencia.

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

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

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

2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	CUIDAR-T SALUD ALS S.L.					
NIF	B-67695882					
Domicilio social	CL. ERMITA DE ALCOLEA, Nº 1 CASA 34					
Forma jurídica	SOCIDAD LIMITADA					
Año de constitución	2021					
Responsable de la Entidad						
Nombre	DÑA. SANDRA MARÍA PÉREZ BREHCIST					
Cargo	ADMINISTRADORA					
Responsable de Igualdad						
Nombre	DÑA. SANDRA MARÍA PÉREZ BREHCIST					
Cargo	ADMINISTRADORA					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	SERVICIOS SOCIALES					
CNAE	8811					
Descripción de la actividad	GESTION DE SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	CÓRDOBA Y GRANADA.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	7	Hombres	0	Total	7
Centros de trabajo	2					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1





Centros de trabajo

Centro/s de trabajo	Localidad	Provincia	Nº H	Nº M	Fecha de apertura	Convenio	Actividad que realiza	¿Dispone ese centro de Representación legal o sindical de la plantilla?
Córdoba	Córdoba	Córdoba	0	2	1/1/22	(1)	Concurso de SAD Administración	NO
	Adamuz	Córdoba	0	4	1/1/22	(2)	Limpieza de edificios municipales	NO
Granada	Algarinejo	Granada	0	1	1/1/22	(3)	Limpieza de edificios municipales	NO

Hemos de especificar que durante el 2023 se subrogaron dos centros de Granada (SAD Domingo Pérez y Escúzar, contando el primero con RLPT (está participando en la negociación) y el cual tiene de aplicación el I convenio colectivo del sector de ayuda a domicilio de la comunidad autónoma de Andalucía (71103555012023).

Convenios de aplicación

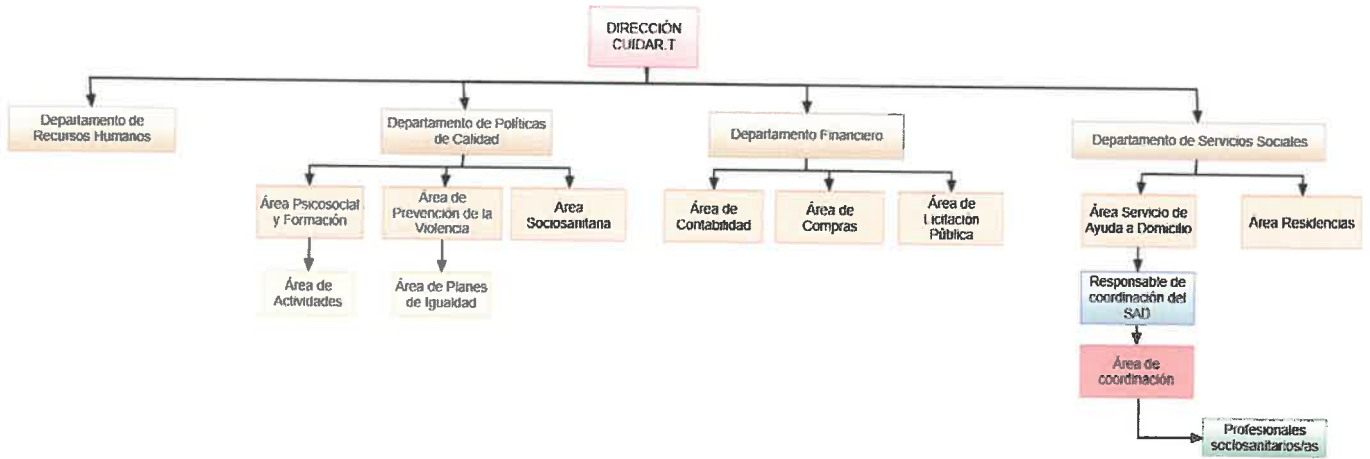
- (1) 99010825011997 - Convenio estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).
- (2) 14000445011981 - Limpieza de edificios y locales de la provincia de Córdoba.
- (3) 18000255011981 - Limpieza de edificios y locales de la provincia de Granada.

Descripción corporativa

Cuidar-t Salud ALS, S.L. se constituye el 28 de octubre de 2021, con el objeto de prestar servicios de ayuda a domicilio, la gestión y explotación de residencias, para mayores, asistencia en establecimientos residenciales sanitarios, servicios de cuidado diurno para persona con minusvalía, Servicios de cuidado diurno, gestión de tanatorios y relacionados con pompas fúnebres, gestión de centros de día, viviendas tuteladas, Cohousing, desarrollo de talleres para personas mayores, casahogar, servicios de formación, actividades extraescolares, aula matinal, vigilancia y comedores, prestaciones de ocio y tiempo libre a los colectivos, prestación de mantenimiento y conservación, entre otras actividades.

Cuidar-t Salud pretende dar un servicio de cercanía, calidad y confianza en los servicios que presta.

3. ORGANIGRAMA DE LA OFICINA TÉCNICA



Firmado por
***3445** SANDRA
MARIA PEREZ (R:
****9588*) el día
22/05/2024 con un

4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Modelo de promoción de la negociación del plan de igualdad

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa CUIDAR-T SALUD ALS S.L., N.I.F. B-67695882 y domicilio social Cl. Ermita de Alcolea, 1 Casa 34, CNAE 8811, Convenio Colectivo aplicable Primer Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

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

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con [4] centro/s de trabajo, sito/s en

- Cl. Corto Maltes N.º 2, 14006, Córdoba, con 4 trabajadoras. convenio 99010825011997 (Convenio estatal de servicios de atención a las personas) 14000445011981 (Limpieza de edificios y locales de la provincia de Córdoba).
- Pozoblanco Intervención Social. 1 trabajador, convenio 99100155012015 (Acción e intervención social 2022-2024).
- SAD de Domingo Pérez, Granada con un total de 20 trabajadoras, convenio 99010825011997 (Convenio estatal de servicios de atención a las personas ...)
- SAD de Escúzar, Granada con un total de 12 trabajadoras, 99010825011997 (Convenio estatal de servicios de atención a las personas ...)

Existe una representante legal que representa al total plantilla.

Todos los centros están en Andalucía.

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



- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista [otras previstas en su convenio colectivo de aplicación o que desee especificar para incluir en la negociación]

4º Que la empresa señale como domicilio a efectos de comunicaciones Cl. Corto Maltes Nº1, 14006 y como persona de contacto a Dña. Sandra María Pérez Brehcits, administracion@cuidartsalud.es, 652659494.

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

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

Dña. Sandra María Pérez Brehcits del/la representante legal de la empresa a efectos de negociación






5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

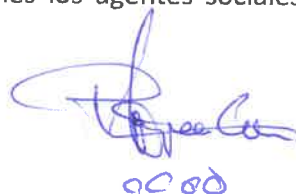
Para la elaboración y posterior aprobación del Plan de Igualdad se ha constituido una Comisión Negociadora formada por una persona por la parte empresarial y por dos personas por la social. Por la parte empresarial ha formado parte la Administradora. Por la parte de la representación de las trabajadoras y trabajadores una delegada de personal y el sindicato CCOO para los centros sin representación.

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

Se recoge Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad con fecha de 21 de diciembre de 2023 en la que se hace constar la constitución y composición de la misma, así como todo lo referente a su funcionamiento.

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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

Firmado por
 ***3445** SANDRA
 MARIA PEREZ (R:
 ****9588*) el día
 22/05/2024 con un

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

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

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

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

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

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



ccoo

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

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

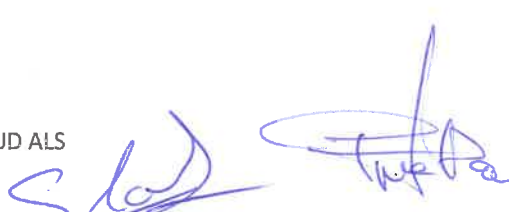


Handwritten signatures and date: "Teresa de" and "2020" in blue ink.

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

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

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



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

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

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






7. RESULTADO DEL INFORME DIAGNÓSTICO

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

Los datos utilizados para la realización del informe de diagnóstico se corresponden con la situación de CUIDAR-T durante el año 2022 y fueron aportados a la Comisión Negociadora durante el cuarto trimestre de 2023 y el primer trimestre de 2024.

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

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

Se contemplan los principales resultados del diagnóstico de género elaborado para CUIDAR-T:

CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

- Empresa feminizada al no contar con una composición equilibrada por sexo entre su plantilla (100% mujeres).
- Hemos de tener en cuenta que este alto grado de feminización es debido a que la demanda de trabajo en este sector es mucho mayor por parte de mujeres que de hombres.

- De los puestos que hay en la empresa en el periodo de análisis, no existe paridad numérica entre sexos en ninguno de los puestos ya que la plantilla está compuesta sólo por mujeres.
- En el período de análisis de los datos cuenta con una plantilla de mediana edad, estando el mayor porcentaje de la plantilla en edades superiores a los 40 años, teniendo a una persona que sea mayor de los 60 años de edad y a ninguna persona que sea menor de 25 años. No es posible hacer un análisis por sexo ya que la plantilla está compuesta sólo por mujeres. Los puestos en los que se encuentran el mayor número de personas de menor edad son los de Trabajador/a Social y Auxiliar Administrativo/a y el puesto en el que se encuentra el mayor número de personas de más edad es el de Auxiliar ayuda domicilio.
- En cuanto a la antigüedad, el 100% de la plantilla se encuentra con una antigüedad menor a 1 año. Hemos de tener en cuenta que la empresa se creó en 2022. No es posible hacer un análisis por sexo ya que la plantilla está compuesta sólo por mujeres. Teniendo en cuenta que todas las personas tienen una antigüedad inferior al año, vemos que todos los puestos están ocupados por personas con esa antigüedad.
- En cuanto al nivel de estudios sólo se cuenta con la información de una persona. Dicha persona tiene titulación de estudios universitarios y ocupa el puesto de Trabajador/a social.
- La empresa no cuenta con información actualizada del número de hijos/as ya que, aunque se les entregue a principios de año el modelo 145 a cada persona trabajadora, la gran mayoría no lo devuelve cumplimentado por lo que no contamos con los datos de hijos/as de la plantilla.
- Existe un porcentaje medio de la plantilla que ha contestado al cuestionario que considera que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y que la dirección está sensibilizada y comprometida a este respecto.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Para cubrir las vacantes producidas en el último año a cargos de responsabilidad, no se ha producido ninguna. Para el resto de puestos se han llevado a cabo 7 incorporaciones en el último año. Desagregando por sexo vemos que han sido 7 mujeres y ningún hombre, vemos que el porcentaje está dentro de los parámetros de feminización. El puesto en el que más personal se ha contratado ha sido el de Operarios/as.




- El equipo de selección no cuenta con formación específica en igualdad de oportunidades y se procura que el equipo de selección sea mixto en la medida de lo posible.
- A la hora de la contratación no se tiene en cuenta la masculinización o feminización del puesto a cubrir, por lo que en igualdad de condiciones de idoneidad no se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.
- Se cuenta con un procedimiento de Selección e Incorporación de personal.
- Un 45,5% de las personas que han contestado al cuestionario consideran que la selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.
- En términos generales, llegan más candidaturas de mujeres que de hombres, lo que implica que finalmente se acaben contratando más personas del género femenino que masculino.
- En cuanto a las finalizaciones de contratos en 2022, se han producido 4, siendo las 4 de mujeres. El 100% de las bajas eran personas que ocupaban el puesto de Auxiliar Ayuda Domicilio. En cuanto al tipo de contrato el 100% estaba con contrato temporal y a jornada parcial.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Analizando los grupos profesionales de convenio se concluye todos los grupos están feminizados.
- En cuanto a los grupos de cotización todos están feminizados. En el grupo superior en el que se encuentra una persona es el 2 y el resto de la plantilla se encuentra en el grupo 7.

FORMACIÓN

- Durante el año 2022 ha habido un total de 7 personas que han recibido formación, siendo el 100% mujeres. Vemos que del total de personas que ha formado parte en la empresa en el año 2022, el 100% de la plantilla ha recibido formación.
- Hay un 77,3% de la plantilla que ha contestado al cuestionario que considera que todas las personas pueden acceder de la misma manera a la formación.
- No se ha impartido formación en igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a la plantilla ni al personal de RRHH encargado de la selección, pero hemos de remarcar que para el primer trimestre de 2024 hay planteada una formación titulada “Sensibilización en la igualdad de oportunidades”, de 30 horas dirigida a toda la plantilla.




0000

- Se intenta que la formación sea dentro de la jornada laboral.
- No se cuenta con un plan de formación y no se detectan las necesidades formativas de la plantilla.
- No se ha solicitado ningún permiso en 2022 para temas relaciones con formación.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

- Existe una metodología interna para los procesos de promoción.
- En 2022 no se ha llevado a cabo ninguna promoción en la empresa que conlleve cambio de categoría.
- El 63,6% de las personas que han contestado al cuestionario consideran que a la hora de promocionar la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

CONDICIONES DE TRABAJO

- En CUIDAR-T, debido a su actividad, no es posible el realizar el trabajo a distancia y no dispone de una política de desconexión digital.
- No existen tipos de uniformes diferenciados por sexo, de modo que son iguales tanto para hombres como para mujeres.
- Los salarios se marcan según convenio.
- No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos 3 años.
- No tienen en plantilla a ninguna persona trabajadora cedida por otra empresa.
- El 28,57% tiene contrato a jornada completa y respecto al tipo de contrato, el 28,57% de la plantilla tiene un contrato indefinido.
- En cuanto a la distribución por sexos, se puede concluir que los datos son iguales a los anteriores ya que sólo hay mujeres en la plantilla.
- En la empresa, del total de personas empleadas, el 100% tienen horario partido.
- En cuanto a la realización de turnos no hay nadie en la plantilla que esté sujeta a turnos rotativos.

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

- La empresa se preocupa por identificar las necesidades de las personas trabajadoras para ayudarles y poder ajustarse a ellas en la medida de lo posible.

- En el año objeto de análisis no se ha solicitado ninguno de los permisos de conciliación.
- Además de aplicarse los permisos y licencias propios del ET, para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar, la Empresa lleva a cabo medidas de apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, aunque no se recojan formalmente.
- En materia de corresponsabilidad podemos afirmar que de las personas encuestadas el 59,1% considera que la empresa tiene en cuenta la conciliación.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- En el último año ha predominado el género femenino al masculino habiendo únicamente mujeres en plantilla. No es posible hacer una comparativa en este aspecto a lo largo del tiempo ya que la empresa inició su actividad en 2022.
- En cuanto a niveles jerárquicos, los dos únicos niveles en los que hay plantilla están feminizados al 100% (Operarios/as y Técnicos/as).

RETRIBUCIONES

- Estructura salarial definida por convenio. Aplicación de las tablas salariales del convenio colectivo aplicable.
- No se detectan diferencias significativas mayor al 25% para ninguna agrupación equiparada.
- El informe de auditoría retributiva se ha realizado en base a las herramientas (Excel) creadas por el Ministerio de Igualdad.
- No se detectan diferencias significativas mayor al 25% para ninguna agrupación equiparada según la valoración de puestos realizada por la empresa.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- CUIDAR-T no dispone a fecha de hoy de un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, por lo que va a negociar en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad dicho Protocolo.
- A fecha de hoy la Comisión Negociadora no tiene constancia de ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Hay un 40,9% de las personas que han contestado al cuestionario que afirman haber recibido información sobre la ruta a seguir en caso de acoso sexual y/o por razón.



SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN

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

VIOLENCIA DE GÉNERO

- En CUIDAR-T no ha llevado a cabo medidas concretas encaminadas a proteger a las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.



8. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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

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

Con motivo del cumplimiento de los requisitos del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la CUIDAR-T ha realizado la auditoría salarial para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 de manera que se han definido cuantitativa y objetivamente todos y cada uno de los puestos de trabajo de igual valor.

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

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

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



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

Esta herramienta permite tener una visión de la empresa desde:

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

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

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

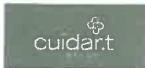
Permite determinar un marco organizativo desde la creación de una estructura graduada y nivelada, objetivando la aportación real de cada puesto a la organización.

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

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

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

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



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

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

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

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

A continuación, se muestran los puestos de la organización valorados conforme a la herramienta, indicando los puntos obtenidos para cada uno de los puestos y la agrupación en la que se engloban tras su puntuación:

Contador	Título del Puesto	Puntos	Agrupación
2	TRABAJADOR/A SOCIAL	493	Agrupación 5
3	AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO	363	Agrupación 4
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	282	Agrupación 3

Pasamos ahora a analizar las diferencias porcentuales para los promedios y para las medianas para los puestos de igual valor según la clasificación definida por la empresa. Recordamos que, si los datos se muestran en positivo, la diferencia salarial es a favor del género masculino, si, por el contrario, se muestran en negativo, la diferencia salarial es a favor del género femenino. De manera que los resultados según escalas son los siguientes:

Firmado por
 ***3445** SANDRA
 MARIA PEREZ (R:
 ****9588*) el día
 22/05/2024 con un



Agrupación	H	M	Diferencia salarial promedio efectivo	Diferencia salarial mediana efectivo	Diferencia salarial promedio equiparado	Diferencia salarial mediana equiparado
Agrupación 5	0	1	0%	0%	0%	0%
Agrupación 4	0	5	0%	0%	0%	0%
Agrupación 3	0	1	0%	0%	0%	0%

Vemos que no hay ninguna agrupación en la que existan diferencias salariales superiores al 25% ya que no hay ninguna agrupación en la que se pueda hacer la comparación al no haber hombres en plantilla.

S. L. T. P. M. J. E. L. E. 2000

Firmado por
***3445** SANDRA
MARIA PEREZ (R:
****9588*) el día
22/05/2024 con un



9. ÁMBITO DE APLICACIÓN

9.1 Ámbito Personal

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

9.2 Ámbito Territorial

CUIDAR-T cuenta con tres centros de trabajo situados en Andalucía. Por tanto, el Plan será de aplicación autonómica.

Centro/s de trabajo	Localidad	Provincia	Comunidad Autónoma
Córdoba	Córdoba	Córdoba	ANDALUCÍA
Córdoba	Adamuz	Córdoba	ANDALUCÍA
Granada	Algarinejo	Granada	ANDALUCÍA

9.3 Ámbito Temporal

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

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

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, de mayo 2024 a mayo 2028.

0000

10.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

10.1 Objetivos Generales

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

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

- Promover una cultura de empresa que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la empresa.
- Asegurar un proceso de selección y contratación sin sesgos por géneros.
- Fomentar la accesibilidad de la formación de manera igualitaria para toda la plantilla y, en la medida de lo posible, dentro del horario laboral.
- Favorecer la promoción interna de la empresa en igualdad de condiciones y género.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Mejorar las condiciones de conciliación personal y laboral de la plantilla.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Garantizar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Informar sobre derechos y recursos en tema de violencia de género.
- Realizar las evaluaciones de riesgos con perspectiva de género.

10.2 Objetivos específicos

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

Selección y Contratación

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





- Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos.

Clasificación profesional

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

Formación

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

Promoción profesional

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- Promover el desarrollo profesional de hombres y mujeres a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentados/as.

Condiciones de trabajo

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada en las distintas modalidades.

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

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



Retribuciones

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

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

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

Salud laboral desde la perspectiva de género

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

Violencia de género

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

Comunicación y uso del lenguaje inclusivo y sensibilización

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

Firmado por
***3445** SANDRA
MARIA PEREZ (R:
****9588*) el día
22/05/2024 con un

11. MEDIDAS DE IGUALDAD POR ÁREA DE INTERVENCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN						
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y contratación en la empresa articulando mecanismos libres de discriminación por razón de sexo	1.1	Publicitar en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	Empleados/as potenciales de la Empresa	Comprobar que realmente aparece el compromiso en igualdad de oportunidades. Número de ofertas de trabajo y número de ofertas con el compromiso de igualdad.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	1.2	Utilizar el lenguaje y comunicación visual no sexista en todas las ofertas de empleo, así como en todos los formularios y documentos de selección de la empresa	Aquellas mujeres que se pudieran sentir "excluidas" del proceso de selección a causa de la utilización de un lenguaje sexista en las ofertas de empleo	Registro de ofertas, tipo de puestos de trabajo y número de personas candidatas y seleccionadas, desagregadas por sexo. Control antes de la publicación de la oferta.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
Obtención de información sobre por qué las personas causan bajas voluntarias	1.3	Realización de un formulario en el que se obtenga información de por qué se causan bajas voluntarias. Se le hará entrega de dicho formulario a todas las personas que causen baja voluntaria en la empresa, siendo éste cumplimentado por la persona que lo desee. Una vez estudiada la casuística, la Comisión buscará medidas para paliar las situaciones	Las personas que causen baja voluntaria en la empresa	Formularios entregados / Formularios cumplimentados Análisis de los informes anuales de bajas voluntarias.	Comisión de Seguimiento y RRHH	Análisis anual
	1.4	Favorecer una representación equilibrada en las distintas áreas de actividad y puestos	Todas	Nº Total de procesos selección realizados. Nº de personas inscritas. Nº de personas contratadas. Nº de personas desagregadas por sexo y por puesto	RRHH	Toda la vigencia del Plan

Firmado por
 ***3445** SANDRA
 MARIA PEREZ (R:
 ****9588*) el día
 22/05/2024 con un

	1.5 Establecer diferentes horarios para las entrevistas de mañana y tarde para evitar la carga familiar	Empleados/as potenciales de la Empresa	Aplicación de la medida	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
--	---	--	-------------------------	------	-----------------------------------

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Promover de manera progresiva la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las categorías profesionales con menor representación	2.1	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento y RLPT de empresa. Dicha información se trasladará a todas las personas responsables e implicadas en el proceso de selección y contratación semestralmente para que puedan dar prioridad a la cobertura de cada plaza teniendo en cuenta el sexo infrarrepresentado de la vacante ofertada	Comisión de seguimiento	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, categorías y puestos. Tabla evolutiva con porcentajes	RRHH	Anual



Firmado por
 ***3445** SANDRA
 MARIA PEREZ (R:
 ***9588*) el día
 22/05/2024 con un



ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN DE LA PLANTILLA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Fomentar e impulsar la formación para todo el personal, garantizando el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación con el fin de promover su desarrollo a lo largo de su carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto sin distinción de género	3.1	Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Toda la plantilla	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	RRHH	Anual
	3.2	Asegurar que la plantilla accede a la información sobre formación, independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias	Toda la plantilla	Porcentaje de horas de formación y tipo de cursos realizados, con la asistencia a esos cursos segregados por sexo.	RRHH y Comisión de seguimiento	Durante toda la vigencia del Plan
	3.3	Dar la opción a las personas que se encuentran en situación de baja de maternidad/paternidad o de excedencia por cuidados, de acceder a todas las acciones formativas que oferte la empresa. Se le informará una vez comunique la situación para que en el caso de que quieran facilitar su contacto personal para recibir la comunicación	La plantilla que se encuentra en dichas situaciones	Nº de comunicaciones ofreciendo la posibilidad Nº de personas que pueden disfrutar de la medida Nº de personas que se benefician de esta medida	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	3.4	Llevar un registro completo de las formaciones realizadas y sus asistentes desagregado por sexo, según provincia, categoría y puesto de trabajo, modalidad y contenidos del curso, si se imparte dentro o fuera de la jornada laboral y mecanismos de compensación en su caso. Informar a la Comisión de Seguimiento y a la RLPT de empresa	Toda la plantilla	Informe elaborado que incluya todas las variables especificadas en la medida	RRHH	Anual



Formar y sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades

Formar en sensibilización de igualdad de oportunidades a las personas que gestionan los procedimientos de selección y promoción, así como a quienes tienen personas a su cargo u ostentan puesto de responsabilidad en la empresa.

Personal encargado de la selección y promoción y quienes tienen personas a su cargo u ostentan puesto de responsabilidad

Número de personas formadas, descripción de la formación impartida.

RRHH

25% de las personas afectadas por año

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN DE LA PLANTILLA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes	4.1	Elaborar un informe anual de la plantilla según su nivel de formación y puesto ocupado dentro de la empresa, desagregado por sexo	Toda la plantilla	Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo	RRHH y Comisión de seguimiento	Anual
	4.2	Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Toda la plantilla	No de promociones internas con relación al no de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción desagregadas por sexo y puesto	RRHH	Toda la vigencia del Plan
	4.3	Realizar un seguimiento de los casos anuales de promoción, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo, tipo de jornada, y categoría que contenga el puesto de origen y destino	Toda la plantilla	Número de personas seleccionadas por sexo / Número de personas consideradas	RRHH	Durante la vigencia del Plan

Firmado por
 ***3445** SANDRA
 MARIA PEREZ (R:
 ***9588**) el día
 22/05/2024 con un

Promover el desarrollo profesional de hombres y mujeres a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentados/as

4.4

Adoptar la medida de acción de que, en condiciones equivalentes de cumplimiento de los requisitos de la vacante, tendrá preferencia el sexo menos representado en ascensos a puestos, categorías o grupos profesionales en los que estén subrepresentados

Toda la plantilla

Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de promociones y sexo

RRHH

Durante toda la vigencia del Plan

Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de maternidad, paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de hijos/as, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna

4.5

Las personas que se encuentren en dichas situaciones

Muestra de la comunicación realizada a esas personas

RRHH

Durante toda la vigencia del Plan

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada en las distintas modalidades	5.1	Recoger información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, tipo de jornada (parcial o completa), grupo profesional, puesto, categoría y secciones, para su entrega a la Comisión de Seguimiento y a la RLPT de empresa	Toda la plantilla	Número de mujeres y hombres según el tipo de contrato, tipo de jornada, grupo profesional, categoría, sección y puesto.	RRHH	Durante la vigencia del Plan





ÁREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Mejorar en la medida de lo posible las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y fomentar la corresponsabilidad	6.1	Elaborar un registro anual de los permisos, incluyendo los permisos solicitados, concedidos y los permisos denegados con justificación en su caso	Todas	Documento de registro anual realizado Nº de mujeres y hombres que han demandado /disfrutado/ denegado de los derechos	RRHH	Anual
	6.2	Se realizará una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal, incluyendo información sobre familiares dependientes o mayores a cargo	Toda la Plantilla	Encuesta realizada. Nº de personas que contestan. Informe de resultados de la encuesta	RRHH	Anual
	6.3	Establecer en documento y difundir entre la plantilla un catálogo de las medidas de conciliación en vigor y las que se vayan acordando	Toda la Plantilla	Documento y Comunicaciones realizadas	RRHH	1º semestre de 2025 y Anual
	6.4	Llevar a cabo medidas específicas que garanticen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que mejores aquella establecidas en la legislación y convenio colectivo teniendo en cuenta los resultados de la encuesta realizada	Toda la Plantilla	Medidas adoptadas por la empresa	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
	6.5	Consensuar y elaborar, en el seno de la Comisión de Seguimiento el Protocolo de Desconexión Digital. Difundirlo a la plantilla.	Toda la plantilla	Protocolo elaborado. Comunicaciones realizadas	Comisión de seguimiento	4º Trimestre 2025

Firmado por
 ***3445** SANDRA
 MARIA PEREZ (R:
 ***9588**) el día
 22/05/2024 con un

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: RETRIBUCIONES/AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Garantizar y vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres	7.1	Seguimiento y revisión de la realización del Registro salarial Anual. Se registrarán los valores medios y medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por GP, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	Todas	Fecha Registro Salarial % Brecha Salarial Retribución anual media de las mujeres vs la de los hombres	Comisión de Seguimiento	Anual
	7.2	Seguimiento y revisión de la Auditoría Salarial	Todas	Fecha Auditoría Salarial. Nº Acciones realizadas	Comisión de Seguimiento	Bianual

ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	8.1	Difundir a toda la plantilla el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Tenerlo siempre al alcance de cualquier persona de la plantilla.	Todas	Protocolo realizado y difundido. Canales de difusión utilizados	Comisión de seguimiento	Una vez se apruebe el Protocolo
	8.2	Incluir formación obligatoria a la Comisión Instructora sobre prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo dentro de la formación en Prevención de Riesgos Laborales	Comisión Instructora	Nº de cursos y personas formadas	RRHH y responsable de formación	En función de la programación establecida



El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo

Elaboración del informe. No de procesos y resultado

Comisión de seguimiento

RRHH

Anual

ÁREA DE ACTUACIÓN 9: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Tener en cuenta la perspectiva de género en la salud laboral y al desarrollar las políticas de prevención de riesgos laborales	9.1	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría Se realizará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural, donde se establezcan las obligaciones y derechos de las partes, así como el procedimiento del riesgo en el embarazo y la lactancia. Estará siempre al alcance de cualquier persona de la plantilla.	Toda la plantilla	Datos de siniestralidad por sexos y categorías	Servicio de Prevención	Anual
	9.2		Mujeres en situación de embarazo o lactancia	Elaboración o revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones	RRHH y Servicio de Prevención	4º Trimestre 2024

Firmado por
***3445** SANDRA
MARIA PEREZ (R:
***9588*) el día
22/05/2024 con un

ÁREA DE ACTUACIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO Y VIOLENCIA SEXUAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Garantizar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y violencia sexual contribuyendo, así en mayor medida, a su protección	10.1	Consensuar y elaborar, en el seno de la Comisión de Seguimiento el Protocolo de Atención a Víctimas de violencia de género y violencia sexual. Difundirlo informando también a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y sexual y de las mejoras incluidas en el Plan de igualdad	Todas	Procedimiento elaborado Nº de veces que se ha aplicado % de la plantilla entre la que se ha difundido	Comisión de seguimiento	2º Trimestre 2025
	10.2	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de género y violencia sexual tratados y de las medidas aplicadas	Comisión de seguimiento	Acta de la comisión que refleja esa información	RRHH	Anual

ÁREA DE ACTUACIÓN 11: COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Nº	ACCIONES	PERSONAS DESTINATARIAS	INDICADORES	RESPONSABLES	CALENDARIO
Visibilizar y fortalecer el compromiso real de la organización con la igualdad de Oportunidades	11.1	Comunicar y difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los medios de comunicación de la empresa	Toda la plantilla	Documento que acredite la comunicación a toda la plantilla Medio de difusión utilizado	RRHH	Dentro de los tres meses posteriores a la aprobación del Plan



11.2	Celebrar en la empresa el 8 de marzo (Día internacional de la Mujer), el 23 de marzo (Día de la corresponsabilidad) y el día 25 de noviembre (Día internacional contra la violencia de género, difundiendo diferentes campañas para la sensibilización del personal	Todas las personas	Campaña de sensibilización realizada en ese día	RRHH	8 y 23 de marzo y 25 de noviembre de cada año
11.3	Revisión de la documentación y de las prácticas de comunicación existentes para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información cumple con los criterios del lenguaje inclusivo.	Toda la plantilla	Nº de comunicaciones realizadas con uso lenguaje inclusivo / Nº total de comunicaciones realizadas	RRHH	Toda la vigencia del Plan
11.4	Elaboración de un manual de lenguaje inclusivo	Toda la plantilla	Manual realizado	RRHH y Comisión de seguimiento	1º semestre 2026

Firmado por
***3445** SANDRA
MARIA PEREZ (R:
***9588*) el día
22/05/2024 con un


37
ccod



12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

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

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1																
2																
3																
4																
5																

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1																

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1																
2																
3																
4																
5																

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1																
2																
3																
4																
5																

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO																
AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1																



ÁREA DE ACTUACIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1				■				■				■				■
2				■				■				■				■
3				■	■			■				■				■
4	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5								■								

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: RETRIBUCIONES

AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1				■				■				■				■
2								■								■

ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	■															
2			■				■				■				■	
3				■				■				■				■

ÁREA DE ACTUACIÓN 9: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1				■				■				■				■
2			■													

ÁREA DE ACTUACIÓN 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1					■											
2				■				■				■				■

ÁREA DE ACTUACIÓN 11: COMUNICACIÓN Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN

AÑO	2024			2025				2026				2027				2028
MEDIDAS	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	■															
2			■	■				■	■			■	■			■
3	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4								■	■							



13.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

Se realizarán **seguimientos intermedios** del plan de igualdad cada **año**, realizándose **una evaluación final** cuando termine la vigencia del Plan.

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

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

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

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

El **seguimiento** tiene como objetivos:

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

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

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



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

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



Firmado por
 ***3445** SANDRA
 MARIA PEREZ (R:
 ****9588*) el día
 22/05/2024 con un

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

2. Elaboración de un informe anual del resultado del seguimiento.

La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

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

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

La evaluación final del I Plan de Igualdad se realizará al finalizar su vigencia de 4 años, mediante el cálculo de la evolución de los indicadores y grado de ejecución de las medidas del Plan a través de la Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad que servirá de base para emitir un Informe de Evaluación del I Plan de Igualdad en el que se detallarán las principales conclusiones y recomendaciones de mejora teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la empresa y la plantilla que la compone. Deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento y pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no sólo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del II PLAN DE IGUALDAD.



ccoo

Firmado por
 ***3445** SANDRA
 MARIA PEREZ (R:
 ****9588*) el día
 22/05/2024 con un





Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

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

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de Seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).

3. Información sobre el proceso de implantación

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

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

4. Información sobre impacto

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

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


CCOO

Firmado por
***3445** SANDRA
MARIA PEREZ (R:
****9588*) el día
22/05/2024 con un



5. Conclusiones y propuestas

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

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

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



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

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se constituye según lo dispuesto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, quedando compuesta por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora del Plan.

Funciones de la Comisión de Seguimiento de Igualdad.

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



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

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

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

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento tendrán una periodicidad anual. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

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

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

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

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

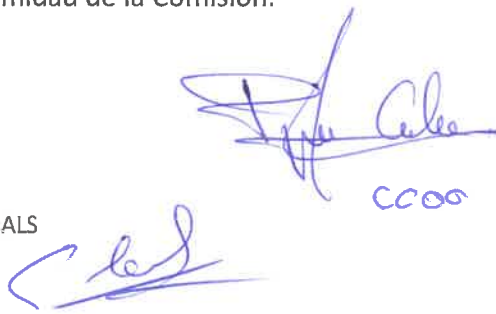
15. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

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

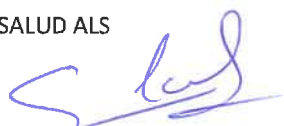
La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad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

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



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

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


ccoo

16. PLAN DE MEJORA

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

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

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



18. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD



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



Firmado por
***3445** SANDRA
MARIA PEREZ (R:
****9588*) el día
22/05/2024 con un

17.SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).



cc 00