

**PLAN DE IGUALDAD**

**GRUPO CLINER**

**2023-2027**



## Índice

1.	ANTECEDENTES.....	2
2.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN .....	3
3.	INFORMACIÓN DE LA EMPRESA .....	4
4.	MARCO LEGAL .....	5
5.	PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD .....	6
6.	ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.....	7
7.	DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
8.	CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	8
9.	INFORME RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN .....	9
9.1	CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA .....	10
9.2	PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	11
9.3	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	14
9.4	CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	20
10.	ÁREAS DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	24
11.	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDADEN LA EMPRESA .....	24
12.	COMISIÓN DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	37
13.	SISTEMA DE VIGILANCIA Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	38

# 1. Antecedentes

---

GRUPO CLINER, tiene como actividad principal la prestación de servicios de limpieza por lo que le es de aplicación, las relaciones laborales los distintos convenios colectivos de limpieza de edificios y locales de España. En todos los convenios colectivos se pacta la estabilidad en el empleo con la consiguiente subrogación de trabajadores y trabajadoras para el caso de adjudicaciones de contratos. Ello comporta que el acceso al empleo se hace mayoritariamente por consecuencia de los pactos de estabilidad en el empleo quedando obligada la empresa adjudicataria a respetar y mantener las condiciones laborales y salariales acreditadas.

Como Grupo de empresas se compone de Cliner S.A y Agarimaria S.A con obligaciones de cumplimiento normativo en materia de igualdad de oportunidades. Sus filiales constituyen uno de los grupos empresariales de mayor relevancia en el mercado español, dentro del sector de servicios de limpieza profesional y sus servicios complementarios. Contamos con un gran equipo de profesionales y especialistas, cuya preocupación constante ha sido siempre proporcionar la calidad que nuestros clientes demandan, a través de un trato directo, cercano e inmediato. Realizamos servicios de limpieza profesional en toda España con delegaciones y almacenes distribuidos por todo el territorio nacional. Más de 30 años de experiencia nos avalan.

Cliner S.A opera en seis centros de trabajo: Madrid, Barcelona, Valencia, Asturias, Zaragoza y Sevilla. Agarimaria S.A opera en cuatro centros de trabajo: Madrid, Asturias; Sevilla, Barcelona

En el año 2012 se realizó el primer diagnóstico en materia de igualdad y se registró el I Plan de Igualdad de Cliner S.A.

Este Plan de Igualdad ha sido elaborado al amparo de normativa descrita en el Marco Legal, que sustenta la adecuación y contenido del presente documento.

En este documento se contemplan las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y para la eliminación de las desigualdades detectadas durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del Plan de Igualdad para 2023-2027.

## 2. Compromiso de la Dirección

---

Grupo Cliner, declara su compromiso en el establecimiento de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En Grupo Cliner, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso de elaborar el primer Plan de Igualdad en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación vigente para la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en nuestra organización.

Para ello se ha constituido la Comisión Negociadora de Igualdad para la elaboración y negociación de los diagnósticos de situación y diseño de nuestro Plan de Igualdad. Tanto la dirección de grupo Cliner, como la representación de la plantilla de la empresa, comparten la ilusión e interés de formar parte activa a lo largo de todo el proceso de elaboración.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que desarrollará, sin lugar a duda, una estructura interna y relacional con todos nuestros grupos de interés libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo a la creación de una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.



Fdo.: D. José Ramos Martín  
Director General

### 3. Información de la empresa

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>	
Denominación Social:	Grupo Cliner
CIF:	CLINER S. A y Agarimaria S.A
Domicilio Social:	A-78051786 y A83700922
Fecha de Constitución:	Orense 12, 28020 Madrid
Forma jurídica:	25/06/1985 y 28-7-2003
Página web:	Sociedad Anónima y Sociedad Anónima Unipersonal
Teléfono:	www.cliner.com y www.agarimaria.com
	914 179 850 y 915550993

<b>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</b>	
Nombre:	José Ramos Martin
Cargo:	Director General

<b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	
Nombre:	Clara Ruiz Camacho
Cargo:	Consultora externa

<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>	
Representación legal de la plantilla: Cliner S.A	CC.OO: 15 Mujeres y 4 Hombres U.G.T: 17 Mujeres y 4 hombres USO: 1 mujer CTI: 4 mujeres OSTA: 2 mujeres
Representación legal de la plantilla: Agarimaria S.A	Mujeres: 2 (1 UGT- 1 USO)
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos:	No dispone de certificados y distintivos de igualdad

<b>ACTIVIDAD</b>	
Objeto Social:	LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES EN GENERAL, LIMPIEZA DE FABRICAS E INSTALACIONES INDUSTRIALES, BARCOS, AERONAVES, AEROPUERTOS, EXPLOTACIONES FORESTALES, VIVEROS, VIAS PUBLICAS, ALCANTARILLAS. CONDUCCIONES, etc.
CNAE:	8121 - Otras actividades de limpieza industrial y de edificios
CONVENIO DE APLICACIÓN:	Conv. Colec. Sector de Limpieza de Edificios (Nº 99100125012013) y Locales de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunidad de Madrid (Código 28002585011981).</li> <li>- Principado de Asturias (Código 33000735011979)</li> <li>- Sevilla (Código 41001705011982)</li> <li>- Cataluña (Código 79002415012005).</li> <li>- Zaragoza (código de convenio 50000755011981)</li> <li>- Valencia (código de convenio 46001595011981)</li> </ul>

<b>DIMENSIÓN</b>	
Tamaño de la empresa:	Gran empresa
Personas trabajadoras:	2021: Cliner S.A 2637 (330 Hombres y 2307 Mujeres) 2022: Cliner S.A, 2593 (351 Hombres y 2242 Mujeres) y Agarimaria S.A, 81 (25 hombres y 56 mujeres)
Centros de trabajo:	6 CENTROS: Madrid, Barcelona, Zaragoza, Valencia, Asturias y Sevilla.
Facturación anual (€)	10.462.956,63€

## 4. Marco Legal

---

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Este Plan se regirá e interpretará conforme a la legislación española y, en particular, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Igualdad, así como lo dispuesto en toda la normativa laboral relacionada, así como a lo indicado en el posible convenio colectivo aplicable.

Las Partes se someten para la resolución de cualesquiera disputas o reclamaciones derivadas de la interpretación o ejecución del Plan, incluyendo todas aquellas obligaciones derivadas o relativas al Plan, a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales competentes conforme a derecho.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Los principales textos legales, que sustentan la aplicación del Plan de Igualdad de Grupo Cliner son:

### ÁMBITO INTERNACIONAL:

Guía “Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos” publicada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en 2008 en su capítulo 7, así como del anexo I10 del documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE.

### ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

### ÁMBITO ESTATAL

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- 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.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

## 5. Partes que conciertan el plan de Igualdad

---

Grupo Cliner a efectos de la negociación del Plan de Igualdad, se compone de las empresas Cliner S.A y Agarimaria S.A, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2.6 del Real Decreto 901/2020 y art 87 del Estatuto de los Trabajadores, la idoneidad de contemplar un marco único de negociación se fundamenta, en el hecho de que las empresas integradas en el presente Plan comparten las mismas políticas en materia de igualdad y diversidad, procesos organizativos, actividades similares y de gestión del personal que pueden hacer coincidir las medidas correctoras a aplicar en el Plan de igualdad (sin perjuicio de que se incluya un informe de diagnóstico de situación y de auditoria retributiva diferenciado por cada empresa).

Dado que, tratándose de un grupo de empresas, la representación de las personas trabajadoras en la comisión negociadora debe recaer sobre la comisión sindical, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores, GRUPO CLINER, ha negociado mediante la comisión sindical, mediante la designación otorgada por uno de los sindicatos representativos de la negociación, en este caso, por el sindicato UGT como representante sindical externa. A CCOO, el otro sindicato participante de la negociación también le fue solicitada dicha acreditación, sin obtener respuesta favorable.

De este modo, las partes legitimadas para la negociación han considerado necesario negociar un Plan de Igualdad de grupo, para hacer homogénea, comprensible, gestionable y transparente, la gestión de igualdad en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Este Plan de Igualdad ha sido negociado en el seno de la Comisión Negociadora, constituida el 4 de Julio de 2023, compuesta por las representaciones designadas por la empresa y por la Representación Legal de las personas trabajadoras (mediante acreditación). Se levanta asimismo acta, adjunta a este plan, donde se hace constar que la composición de la comisión cuenta con representante unitarios tanto de empresa como de los trabajadores y trabajadoras que participan con voz, pero sin voto.

Por parte de la representación de la Empresa

- JOSÉ MARTÍN RAMOS MARTÍN con DNI .... 9686C como DIRECTOR GENERAL de GRUPO CLINER S.A

Participan con voz, pero sin voto:

- MARIA INMACULADA DOMÍNGUEZ SÁNCHEZ con DNI .... 1068D como JEFE DEPARTAMENTO de GRUPO CLINER S.A
- MÓNICA VALERO RODRIGUEZ con DNI .... 2064R como OFICIAL PRIMERA ADMINISTRATIVA de

CLINER S.A

- MARIA PAZ CARRASCAL BLANCO con DNI .... 8802D como ENCARGADA GENERAL de CLINER S.A
- ISABEL HERNANDEZ GARCIA con DNI ....6833Y como JEFE SERVICIO PREVENCIÓN de AGARIMARIA S.A
- RAQUEL PEREZ CASTRILLO con DNI .... 4308J como OFICIAL ADMINISTRATIVO SEGUNDA de AGARIMARIA S.A
- JOSE LUIS CEBAS SORIANO con DNI .....5228Y como DIRECTOR REGIONAL de GRUPO CLINER S.A
- JOSE FERNANDO SANCHEZ INFANTE con DNI ....8737K como Titulado grado Medio de GRUPO CLINER S.A
- PILAR BURGOS ASPERILLA con DNI ....0001T como ENCARGADA DE EDIFICIO de GRUPO CLINER S.A

Por parte de la representación de la Plantilla

- IRENE MARCH ROMERO con DNI.... 3436Q. como RLT Sindicato U.G.T. de CLINER, S.A. centro VALENCIA. Persona designada por UGT para su representación como sindicato más representativo y sindicato representativo del sector de actividad con legitimidad para la negociación del Plan de Igualdad en el GRUPO CLINER.

Participan con voz, pero sin voto:

- MARÍA LIDIA SUAREZ GARCIA con DNI .... 1955C. como RLT Sindicato U.G.T. de AGARIMARIA S.A centro Asturias.
- CARMEN GOMEZ CAÑIZARES con DNI .... 9156K. como RLT Sindicato U.S.O. de AGARIMARIA S.A centro Madrid.
- JOSE RICARDO NAVARRO PIZARRO con DNI.... 7243R. como RLT Sindicato U.G.T. de CLINER, S.A. centro ASTURIAS.
- CARLOS GAITAN MILLAN con DNI.... 3069H. como RLT Sindicato CC.OO. de CLINER, S.A. centro BARCELONA.
- MARIA JESÚS ESCOBAR VALDERRAMA con DNI.... 5688P. como RLT Sindicato CC.OO. de CLINER, S.A. centro BARCELONA.
- JUANA ARENAS GONZALEZ con DNI.... 0051S. como RLT Sindicato C.T.I. de CLINER, S.A. centro MADRID.
- CÁNDIDO PEREA JIMÉNEZ con DNI.... 6911H. como RLT Sindicato CC.OO de CLINER, S.A. centro SEVILLA.
- OLGA LUCÍA PINEDA RODRIGUEZ con NIE.... 1034P. como RLT Sindicato CC.OO. de CLINER, S.A. centro ZARAGOZA

## 6. **Ámbito personal y territorial**

---

El Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de las empresas de Grupo Cliner, en sus distintos centros de trabajo, lugares de trabajo y al personal de puesta a disposición, durante el tiempo que dure la prestación de servicios.

Siendo de obligado cumplimiento que las empresas que ponen a disposición personal a su vez cumplan con todas las obligaciones legales en materia de igualdad. El ámbito de aplicación territorial es en todo el territorio español.

De los centros de nueva creación se informará a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

La empresa podrá adaptar el Plan de Igualdad según exigencias territoriales, así como a las exigencias de los Convenios Colectivos, previa aprobación de la Comisión de Seguimiento.

## 7. Duración y Vigencia del Plan de Igualdad

---

La vigencia del Plan de Igualdad de Grupo Cliner será por un período de 4 años, que abarcan desde su aprobación y registro hasta su necesaria actualización en 2027. Según lo previsto en artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan tres meses antes de la finalización del presente.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrá revisar, modificar, excluir o añadir nuevas condiciones u obligaciones a este Plan en cualquier momento, siempre que estas modificaciones respeten lo dispuesto en la legislación laboral y en el convenio aplicable en su caso, así como tenga en cuenta lo acordado con la comisión negociadora de este Plan y se realicen por escrito.

En todo caso, la actualización del Plan será obligatoria en los siguientes casos:

- Cuando, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios, o su insuficiencia o ineficacia.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación de la personalidad jurídica de la Empresa. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, su organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- 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 posible declaración, ya sea por un órgano judicial o administrativo, de la ilegalidad, invalidez, nulidad o inexigibilidad de cualquiera de los artículos del presente Plan, o de una parte de los mismos, no acarreará la ilegalidad, invalidez o inexigibilidad de los demás artículos ni de las restantes partes de los mismos, los cuáles permanecerán válidos en todo aquello que proceda, todo ello siempre que los artículos o parte de las mismos declarados ilegales, nulos, inválidos o inexigibles no sean esenciales.

## 8. Características y Objetivos generales del Plan de Igualdad

---

El Plan de Igualdad de Grupo Cliner, contiene “un conjunto ordenado de medidas y acciones tendentes a garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y eliminar toda forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad ha sido diseñado para el conjunto de la plantilla de trabajadores y trabajadoras de la Empresa, tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que puedan surgir en la evaluación y el seguimiento de este e incorpora la perspectiva de género en la gestión de la Empresa en todas sus políticas.

Por otro lado, el Plan de Igualdad parte de un compromiso de la dirección del grupo que garantiza los recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evaluación.

Los objetivos generales del Plan de Igualdad de la empresa son:

- ⇒ Garantizar el principio de igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante su integración en la gestión de calidad de los recursos humanos.
- ⇒ Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- ⇒ Concienciar, sensibilizar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y doméstica, y prevención del acoso.
- ⇒ Prevenir el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
- ⇒ Prevenir y erradicar situaciones que en el seno de la empresa se puedan producir y que suponga un riesgo para la salud física y emocional de la plantilla sin distinción de sexo.

## 9. Informe resumen de diagnóstico de Situación

---

La Empresa ha elaborado los Diagnósticos de situación desde una perspectiva de género que contempla todas las materias que establece el Real Decreto 901/2020 de Planes de igualdad. Dichos diagnósticos han sido elaborados y negociados en el seno de la comisión negociadora de Igualdad, siendo el documento que ha permitido definir y priorizar las medidas del presente Plan de igualdad entre mujeres y hombres. En este documento se recoge un resumen de este.

Así mismo las Auditorías Retributivas (de cada empresa) se ha realizado en atención a la guía publicada por el ministerio de Igualdad con el fin de garantizar que toda la información aportada sea contrastada con la documentación de la empresa.

El diagnóstico de igualdad se realizó en el marco de la comisión de negociación desde su constitución hasta su aprobación, en julio de 2023, con el fin de proceder a la elaboración del Plan de Igualdad.

## 9.1 Características de la plantilla

Al analizar la composición de la plantilla de Grupo Cliner, compuesta por Cliner S.A, en adelante Cliner y Agarimaria S.A, en adelante Agarimaria, se comprueba que no existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

En Cliner, se aprecia una feminización de su plantilla pues el 87% son mujeres frente al 13 % de hombres. Hay una ligera evolución de la plantilla con presencia de hombres del 14,1% en 2022.

En Agarimaria, el 31 % de su plantilla son hombres frente al 69 % de mujeres.

El sector de actividad en el que se engloba Grupo Cliner es el sector limpiezas,

El promedio de edad de la plantilla en Cliner es de 47 años, siendo 47 años la media de las mujeres y de los hombres. Hay feminización en todas las franjas de edad.

En Agarimaria el promedio de edad de la plantilla es de 48 años, siendo 48 años la media de las mujeres y de los hombres 48. Hay feminización en la mayoría de las franjas de edad, con excepción en las de 20 a 25, de 30 a 35 y 55 a 60 años donde hay presencia equilibrada.

En Cliner, La diversidad de la plantilla viene determinada por la variable discapacidad y nacionalidad de las personas que forman parte de la empresa. Durante 2021 hubo 45 mujeres con certificado de discapacidad 44 de ellas en el puesto de limpiadora y 12 hombres de los cuales 9 ocuparon el puesto de limpiador.

En Agarimaria, La diversidad de la plantilla, debido a su característica de centro especial de empleo, la convierte en la expresión de la diversidad por estar formada en su mayoría por personas con algún grado de discapacidad. Otra variable de diversidad será la nacionalidad de las personas que forman parte de la empresa. Durante 2022 hubo 47 mujeres con certificado de discapacidad y 24 hombres, sin certificado 9 mujeres y 1 hombre.

El puesto de Limpiador/a ocupa a la mayoría de la plantilla con 50 mujeres (42 con certificado y a 8 sin certificado) y a 22 hombres con certificado.

La situación familiar en el IRPF que admite tres modalidades:

En Cliner la situación predominante es la 3 (parejas de hecho con hijos, matrimonios en los que ambos obtienen rentas anuales superiores a los 1.500 euros, etc.) seguida de la 2 (Parejas casadas y no separadas legalmente en las que uno de los cónyuges no obtenga rentas que superen los 1.500 euros al año) y por último la situación 1 (Solteros, viudos, divorciados o separados legalmente que convivan con sus hijos menores de edad o mayores de 18 años incapacitados judicialmente y sometidos a patria potestad prorrogada o rehabilitada. Siempre que los hijos convivan con uno solo de sus progenitores).

En Agarimaria la situación predominante es la 3 (parejas de hecho con hijos, matrimonios en los que ambos obtienen rentas anuales superiores a los 1.500 euros, etc.) seguida de la 1 (Solteros, viudos, divorciados o separados legalmente que convivan con sus hijos menores de edad o mayores de 18 años incapacitados judicialmente y sometidos a patria potestad

prorrogada o rehabilitada y por último la situación 2 (Parejas casadas y no separadas legalmente en las que uno de los cónyuges no obtenga rentas que superen los 1.500 euros al año). Siempre que los hijos convivan con uno solo de sus progenitores).

La distribución de la plantilla por responsabilidades familiares, no se han descrito aquellas que van más allá de las de hijos.

nº de hijos/hijas, nos muestra que hay un predominio de los que no tienen hijos seguidos de los que tienen 2 hijos/as, 1 hijo/a y los de 3 o más hijos/as. Donde predominan las mujeres debido a las características de la plantilla feminizada.

El conocer la distribución de la plantilla por grupo profesional en función del número de hijos/as y las edades de hijas/os y compararlo con el anterior apartado nos indicarán el cambio de responsabilidades de cuidado en función de la edad de las/os hijas/os, y con ello la identificación de necesidades a cubrir.

La diferencia puede indicar a la empresa medidas a tomar para paliar las diferencias relacionadas con una mejor conciliación en beneficio del sexo en el que recaiga mayor carga de cuidado. El resultado tendrá importantes ventajas de alineamiento estratégico, derivadas de la ausencia de impacto de la asunción de responsabilidades familiares en todos los ámbitos de desarrollo personal y profesional de la plantilla en la empresa.

Vista la distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal). En Cliner, todos los grupos profesionales salvo en el grupo 1 hay más hombres que mujeres, indicando una segregación vertical a favor de los hombres y a nivel horizontal a favor de las mujeres. No hay ninguna medida específica para que esto no se produzca, porque se publica una vacante y se selecciona a la persona que mejor se ajuste al perfil. En Agarimaria, en todos los grupos profesionales hay más mujeres que hombres, indicando una segregación vertical a favor de las mujeres. Por puesto (segregación horizontal) hay feminización en todos los puestos, a excepción de peón especialista y peón especializado donde no hay mujeres.

Por centros de trabajo, sin embargo, en Asturias hay masculinización de la plantilla con un 53%, en Barcelona y Madrid hay feminización con un 80% y 77% respectivamente. Por último, en Sevilla la representación es paritaria al 50%.

Analizando los datos de antigüedad en Cliner, se comprueba que la empresa cuenta con una media de antigüedad de plantilla consolidada de 6,33 años y se puede observar, que la media de antigüedad en hombres es de 9,64 años y la de las mujeres de 5,86 años. En términos generales, y en relación con la antigüedad en la empresa, la plantilla se concentra en la franja de edad de 0 a 1 año. En Agarimaria se cuenta con una media de antigüedad de plantilla consolidada de 5 años y se puede observar, que la media de antigüedad en hombres es de 4,86 años y la de las mujeres de 3,53 años. En términos generales, y en relación con la antigüedad en la empresa, la plantilla más homogéneamente tiene antigüedad de 1 a 3 años, seguida de 0-1 años, 5 a 10 años y de 32 a 5 años. Donde menos antigüedad se tiene es el rango de más de 10 años.

## 9.2 Procesos de selección, contratación, formación

## promoción profesional.

Las políticas de selección y reclutamiento de personal juegan un papel fundamental para la identificación del talento que la empresa necesita para el desarrollo de su actividad, y con ello, lograr un mejor posicionamiento frente a su competencia y mejorar su cuenta de resultados.

El talento es la suma de los conocimientos técnicos, habilidades, actitudes y competencias que la persona tiene y ha desarrollado y, por tanto, aporta y pone al servicio de la empresa que cuenta con ella.

Es por ello, que la búsqueda e identificación del talento no puede tener límites, como tradicionalmente ocurría, al pensar y dar como bueno la máxima de “que los hombres son buenos y deben ocuparse de determinados ámbitos y las mujeres son buenas y deben ocuparse de otros”, estableciendo con ello, una diferenciación profesional basada en el género, en los estereotipos y roles de género.

Esta concepción de la distribución sexual del trabajo ha determinado la existencia de la discriminación laboral, materializada en la segregación ocupacional, que impacta negativamente en las organizaciones al desaprovechar el talento con el que no cuenta, a pesar de que existe y está disponible.

La presencia de sesgos inconscientes de género en la propia definición de las Políticas de selección y reclutamiento, y con ello, en el diseño de sus procesos conduce, sin lugar a duda, a perpetuar en las organizaciones la pervivencia de estereotipos de género que actúan determinando si mujeres u hombres deben ocupar determinadas posiciones, tomando decisiones no fundamentadas exclusivamente en el talento, sino en el género de éste, lo que tiene un claro impacto en la cuenta de resultados al no contar con todo el talento posible para la elección final de contratación, de incorporación al equipo de la empresa.

Se carece de esta formación especializada en sesgos, no obstante, se ha hecho un esfuerzo por sistematizar un tipo de entrevista que vite sesgos de cualquier tipo, llevando a cabo un proceso que culmina con la entrevista personal, recayendo la decisión final en los puestos directivos quienes, una vez detectada la necesidad de cubrir un puesto de trabajo, se plantean las funciones del puesto y perfil adecuado para su cobertura.

La objetividad, transparencia y neutralidad serán los tres criterios de aplicación en todos los procesos de selección y reclutamiento para garantizar que mujeres y hombres, es decir, personas con talento participen de los mismos en igualdad de condiciones. Se prioriza en este sentido las aptitudes profesionales y personales.

En Grupo Cliner se utilizan los cauces de reclutamiento establecidos y la toma decisiones de la contratación obedece a la competencia profesional, de experiencia y de pericia para el puesto, sin que prevalezca un sexo sobre otro y con arreglo a la organización del trabajo para que se favorezca el mejor clima laboral.

En los procesos de selección de nuevo personal está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

Las ofertas de empleo se publican en portales de empleo (infojobs), tablones internos de personal y llegan igualmente a hombres y mujeres. Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa. Las ofertas de empleo no contienen alguna referencia directa o indirecta al género.

El lenguaje que se utiliza pretende ser inclusivo, no siendo utilizado el método de «currículum ciego».

En AGARIMARIA S.A con arreglo a los procedimientos establecidos por grupo Cliner y su departamento de RRHH se utilizan los cauces de reclutamiento de la contratación obedece al cumplimiento de los requerimientos para ocupar el puesto como centro especial de empleo, la competencia profesional, de experiencia y de pericia para el puesto, sin que prevalezca un sexo sobre otro y con arreglo a la organización del trabajo para que se favorezca el mejor clima laboral.

En Cliner, se produjeron 417 incorporaciones de las cuales 47 fueron hombres y 370 mujeres. y en Agarimaria se produjeron 29 incorporaciones de las cuales 11 fueron hombres y 18 mujeres. Por centro, el centro con mayor número de contrataciones ha sido Madrid. Por puesto, han sido de limpieza y peón especializado. Cabe destacar que los ceses en mayo r medida se ha debido a finalizaciones de contratos, que en el caso de 2022 estos se han transformado a contratos del tipo 300 (fijos discontinuos).

La plantilla es al 100% plantilla propia sin contar con personal de puesta disposición.

En Cliner por tipo de relación laboral existe un 91% de feminización en la contratación parcial y de carácter indefinido y un 61% en contratación a jornada completa con carácter indefinido, En Agarimaria, por tipo de relación laboral existe un 69% de feminización en la contratación parcial y de carácter temporal y un 76% en contratación a jornada completa con carácter indefinido. Lo cual esta alineado con la proporción de mujeres en la plantilla e indica que obedece a las características de los servicios demandados. Conviene no obstante no perder de vista el propiciar una representación más equitativa al porcentaje total de hombres y mujeres en todos los tipos de contrato y jornadas realizadas.

Se garantiza el acceso sin distinción a toda la plantilla a las acciones **formativas** y se consideran las necesidades prioritarias de formación para acometerlas. El objetivo de implantar una política de formación desde el enfoque de género, que contribuya a promover la igualdad de oportunidades en la empresa, supone mejorar la productividad y, por tanto, la competitividad de la empresa, a través del desarrollo y mejora de la cualificación profesional del talento sin género disponible en la organización, por tanto, de mujeres y de hombres.

Hay que destacar que, durante el proceso de elaboración y negociación, la comisión negociadora de igualdad ha recibido formación en materia de igualdad y negociación de los planes.

Se ve conveniente asimismo crear itinerarios formativos en los que se incluya la formación en igualdad entre mujeres y hombres para toda la plantilla, en especial personas responsables de los procesos de selección y direcciones y para la prevención de conductas de acoso. Se intentará que la formación se realice en horario laboral. Así mismo se observa necesario mejorar el sistema de información para recoger los datos de formación / titulación de la

plantilla y relacionarlo con el puesto y categoría profesional que ostenta.

Los criterios rigen la **promoción** se basan en la valía del candidato/a para el puesto de trabajo. En tal sentido, los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustan a criterios y sistemas aplicados que tienen el objetivo de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, no obstante, no se han puesto en marcha y medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación. No ha habido promociones profesionales en el último año.

### 9.3 Clasificación profesional, retribuciones y resultados de la Auditoría Retributiva

La clasificación profesional de todas las personas trabajadoras debe ser la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación a este respecto.

El nivel jerárquico establecido como agrupaciones profesionales es el que viene recogido en los convenios colectivos de aplicación y el en convenio sectorial del sector limpiezas. A menor número de grupo mayor nivel profesional y por tanto mayor nivel jerárquico.

Adicionalmente, el Anexo 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 (en adelante, “RD 901/2020”) establece, en relación con la elaboración del diagnóstico lo siguiente: “También formarán parte del diagnóstico del plan de igualdad el REGISTRO y la AUDITORÍA RETRIBUTIVA.” Anexos a este diagnóstico.

Por su parte, las auditorías retributivas contenidas en los planes de igualdad vigentes a 14 de abril de 2021, fecha de entrada en vigor del RD 902/2020, deberán adaptarse a las disposiciones de dicho real decreto en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes del 14 de enero de 2022, previo proceso negociador realizado conforme al RD 901/2020.

Este informe, en documento disponible para consulta, se ajusta a lo establecido en la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género que el Instituto de las Mujeres, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, publicaba en Junio de 2022

Sin perjuicio de lo anterior, lo que sí establece la normativa es que la auditoría retributiva elaborada por la empresa tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad = 4 años, salvo que se determine una duración inferior.

Para el procedimiento de valoración de puestos de trabajo, que, tal y como se recoge en el RD 902/2020 en su disposición final primera, ha sido de aplicación **la herramienta de SVPT disponible desde el pasado 15 de abril 2022** en su revisión de 22 de julio, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

### **Valoración de puestos de trabajo:**

En el caso de Cliner, se han hallado 7 agrupaciones, donde existen diferencias significativas entre los distintos grupos, siendo: Grupos feminizados: 2,3 y 4 (operativo) y Grupos masculinizados: 1 (directivo). También se ha analizado la segregación por sexos por las agrupaciones halladas a partir de la valoración de trabajo de igual valor. Agrupaciones masculinizadas: 5,7,8 (directivas y de responsabilidad); Agrupación feminizada: 2,3,4 (operativas); Agrupación equilibrada: 6 (de coordinación).

En el caso de Agarimaria se han hallado 4 agrupaciones profesionales en bases a las cuales se ha establecido la escala de comparación de puestos de igual valor para el análisis retributivo estando todas las agrupaciones feminizadas a excepción del Peón especialista/especializado (100% masculinizado).

### **Otros factores desencadenantes de las diferencias:**

- Características de la plantilla y nº de personas que han recibido algún tipo de remuneración desagregado por sexo. (punto 9.1) La plantilla feminizada por agrupación profesional de convenio en el caso de Cliner se concentra, de los cuatro grupos (1, 2, 3 y 4) en el grupo 4 con una 97%, personas en puestos de limpieza. En Agarimaria de las agrupaciones (1, 2 y 4) se concentra igualmente en el grupo 4 con un 89%.
- Estos datos son el reflejo de una realidad social que muestra que las mujeres se concentran en sectores profesionales menos cualificados y relacionados con los roles y estereotipos de género.
- Se han analizado los Convenios colectivos de aplicación sin que se hayan encontrado sesgos de género y uso de lenguaje sexista.
- Por rangos de antigüedad, en el caso de Cliner, la antigüedad media de la plantilla en la empresa 6,3 años. Respecto a la distribución de la plantilla de cada género, los hombres superan a las mujeres en antigüedad. En el caso de Agarimaria, la antigüedad media de la plantilla en la empresa 4,9 años. Respecto a la distribución de la plantilla de cada género, los hombres superan a las mujeres en promedio de antigüedad con un 5,86 frente a un 4,53.

### **Registro retributivo**

Los registros retributivos elaborados para cada una de las empresas tienen por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos en promedios y en medianas desglosados e incluye a la totalidad de la plantilla haciendo referencia a: Nivel jerárquico, Departamento, Grupos profesionales, Puestos de trabajo, Nivel de responsabilidad y Nivel de formación.

- Grupo Cliner dispone de los Registros retributivos para Cliner S.A y Agarimaria S.A, El registro, asimismo, incluye la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco (25) por ciento y al RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluyendo para el análisis los valores promedio (en media y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor. Dicho registro cumple con los parámetros establecidos de la Sección 1ª de la citada normativa en cuanto a las normas generales establecidas sobre el mismo. Se ha utilizado a tal fin la herramienta de Registro retributivo elaborada por el ministerio de Igualdad en su actualización de noviembre de 2021.

- El Registro elaborado considera a toda la plantilla que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.
- De acuerdo con la normativa legal vigente, se ha considerado la remuneración realmente percibida por sus trabajadores y trabajadoras durante el periodo de referencia (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2021 para Cliner S.A y de 1 de enero al 31 de diciembre de 2022 para Agarimaria S.A).
- Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos equiparados y desglosados e incluye a la totalidad de la plantilla haciendo referencia a: Salario base, Conceptos salariales, Conceptos extrasalariales, Salario en especie e indemnizaciones y suplidos.

En cuanto a las **conclusiones** de la Auditoría Retributiva, el registro salarial realizado ha expresado en media y en mediana los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones normalizadas a la jornada completa y anualizadas para poder ser comparadas.

Se han realizado dos tipos de agrupaciones, las de agrupación profesional según convenio y por escala atendiendo a la clasificación valor puesto.

En este sentido en Grupo Cliner se ha realizado un análisis de las retribuciones para establecer su adecuación a los convenios de aplicación con el ánimo de continuar mejorando el sistema retributivo en aquellos aspectos que el convenio de aplicación permite.

Se ha verificado que el número de personas trabajadoras que aparecen reflejados en los registros retributivos de, ambas sociedades, coinciden con el mismo número de personas perceptoras incluidas en el modelo 190 de la AEAT para el mismo período de referencia y se ha comprobado que las cantidades que figuran en el registro retributivo son las mismas que las indicadas en la citada declaración.

Se ha verificado que la empresa dispone del Justificante de cuentas anuales, para comprobar que no existen otras retribuciones diferentes a las que figuran en las nóminas.

Después de analizar las retribuciones y ver su ajuste a las tablas salariales de convenio para el período 2021 (Cliner S.A) y los realizados para el 2022 (Agarimaria) S.A) comprobamos que estas se ajustan a convenio, salvo aquellas que mejoran el convenio.

- De acuerdo con el registro retributivo de Cliner S.A En el análisis de brechas del registro retributivo NO se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento, a favor de los hombres o de las mujeres en el total de la plantilla, ni en valores equiparados promedios ni equiparados medianas, por en agrupaciones profesionales de convenio y por escalas de puestos de igual valor.

Si analizamos por agrupación de convenio en equiparados promedios en el grupo 2 se parecía una diferencia del -22% a favor de las mujeres. En el resto de los grupos no se aprecian diferencias.

Si analizamos por agrupación de convenio en equiparadas medianas (representa mejor valores extremos) en el grupo 1 se aprecia una brecha del 36% a favor de los hombres atribuible a la prorrata de paga extra y a un complemento personal.

Si analizamos por escala atendiendo a puestos de igual valor, producto de la valoración de puestos realizada, en equiparados promedios, tampoco se encuentran diferencias

significativas que deban ser justificadas, no ni equiparados promedios ni en medianas. Como resultado, se observa que las diferencias salariales más significativas se justifican objetivamente por las situaciones de reducción de jornada y trabajo temporal, dejando diferencias salariales por debajo en su mayoría del diez (10) por ciento y, en todo caso, por debajo del veinticinco (25) por ciento.

Analizando en todos los convenios de aplicación:

NO existen retribuciones en especie (coche de empresa, plaza de parking, vales de comida, seguros de vida, asistencia sanitaria, planes de pensiones, vivienda, entrega de acciones, entrega de productos de la empresa a menor precio, becas, equipos informáticos de uso personal, cheques de guardería, etc.).

NO existen conceptos salariales fijados de forma discrecional que no correspondan a las funciones del puesto. Ej.: plus de disponibilidad.

NO existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinadas personas o para los que se exija tener un contrato fijo, trabajar a jornada completa o una determinada antigüedad en la empresa.

NO existen complementos salariales que puedan afectar de modo distinto a mujeres y hombres.

SI existe un sistema de primas o incentivos, denominado complemento personal.

SI se trabaja por objetivos. Comisiones en puestos comerciales.

NO existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

No existe diferencia retributiva atribuible a la jornada al equiparar los salarios. La parcialidad tiene un porcentaje de feminización del 76,14% frente al 23,86% de hombres.

- De acuerdo con el registro retributivo de Agarimaria S.A En el análisis de brechas del registro retributivo NO se aprecian diferencias superiores a un veinticinco (25) por ciento, a favor de los hombres o de las mujeres en el total de la plantilla, ni en valores equiparados promedios ni equiparados medianas, por en agrupaciones profesionales de convenio y por escalas de puestos de igual valor. El grupo 1 al estar feminizado impide la perspectiva de género.

Si analizamos por agrupación de convenio en equiparados promedios en los tres grupos se aprecian pequeñas diferencias a favor de las mujeres.

Si analizamos por agrupación de convenio en equiparadas medianas como mejor criterio, porque estos representan la situación real mucho mejor que la media, que es muy sensible a valores extremos. No se aprecian diferencias justificables, encontrándose un 5% de brecha a favor de los hombres atribuible a complementos porque en salario base es inexistente.

Si analizamos por escala atendiendo a puestos de igual valor, producto de la valoración de puestos realizada, en equiparados promedios y en medianas (como mejor análisis) tampoco se encuentran diferencias significativas que deban ser justificadas.

Analizando en todos los convenios de aplicación:

NO existen retribuciones en especie (coche de empresa, plaza de parking, vales de comida, seguros de vida, asistencia sanitaria, planes de pensiones, vivienda, entrega de acciones, entrega de productos de la empresa a menor precio, becas, equipos informáticos de uso personal, cheques de guardería, etc.).

NO existen conceptos salariales fijados de forma discrecional que no correspondan a las funciones del puesto. Ej.: plus de disponibilidad.

NO existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinadas personas o para los que se exija tener un contrato fijo, trabajar a jornada completa o una determinada antigüedad en la empresa.

NO existen complementos salariales que puedan afectar de modo distinto a mujeres y

hombres.

SI existe un sistema de primas o incentivos, denominado complemento personal.

SI se trabaja por objetivos. Comisiones en puestos comerciales.

NO existen incentivos o beneficios sociales condicionados por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

No existe diferencia retributiva atribuible a la jornada al equiparar los salarios. La parcialidad tiene un porcentaje de feminización del 67,24% frente al 32,76% de hombres.

No se evidencia los trabajos a turnos, ni turnos de noche

- Los datos reflejados en el registro retributivo tomando en cuenta las condiciones particulares del empleado, los conceptos propios del puesto de trabajo y bonificaciones entre otros tipos de retribución, así como, el origen del concepto retributivo y la forma de retribución NO muestran diferencias atribuibles a una discriminación por motivo de género y se encuentran recogidos en el informe Auditoría Retributiva. No se han observado diferencias retributivas apreciables dependiendo el tipo de jornada ni por el tipo de contrato.
- La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.
- Otros factores objetivos de las diferencias salariales, que no quedarían corregidos a través de los registros salariales con importes equiparados, son los factores que afectan a la retribución de un puesto determinado: experiencia requerida, antigüedad en el puesto, responsabilidad, personas a cargo, etc.

Las causas de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres van más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un trabajo igual. Hay una clara disparidad entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus perspectivas profesionales, por lo que debe prestarse especial atención a la transición entre la educación y el mercado laboral.

### **Medidas de conciliación y corresponsabilidad**

- Las medidas de conciliación y corresponsabilidad dependen del Convenio colectivo que sea de aplicación, siendo las medidas más frecuentes la jornada continua, y el disfrute de los permisos retribuidos.
- En todo caso las medidas son independientes al género del empleado/a que se acoja a ellas.
- En torno al 4% de la plantilla ha disfrutado de algún tipo de permiso durante el ejercicio 2021. Sobre el total de permisos, un 83% han sido disfrutados por mujeres, sumando los de Cliner y Agarimaria. Siendo el permiso de asuntos propios el más disfrutado.
- En función de la plantilla de cada sexo en torno al 2% de los hombres ha disfrutado de algún tipo de permiso, frente al 5% de las mujeres, sumando los de Cliner y Agarimaria.

### **Promoción y movilidad**

- Los procesos de selección y contratación de personal se regirán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, objetividad, no discriminación e igualdad de oportunidades, garantizando el acceso al empleo en igualdad de condiciones de los grupos más vulnerables.
- No existe un proceso de contratación y promoción común para la Institución, si bien sí existe el compromiso de elaborarlo y distribuirlo.
- Existe un registro de promociones para el ejercicio de referencia. No obstante, lo anterior, tomando como el referencia la poca movilidad de la plantilla tanto en Cliner como en Agarimaria, se puede prestar especial interés en valorar y tener en cuenta el nivel de estudios

como factor para tener en cuenta para favorecer las posibilidades de promoción.

### **Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**

Como resultado del diagnóstico realizado, se proponen las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- Implantar un procedimiento unificado en todos los centros para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso. Se informará a las RLPT de las convocatorias y resultados.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que estén infrarrepresentadas, tanto vertical como horizontalmente.
- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las candidaturas del personal que tenga un contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este principio general se hará constar en la convocatoria.
- Realizar la valoración de puestos actuales y de nueva creación con perspectiva de género y según los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, siguiendo las indicaciones y guías del Instituto de las Mujeres y las futuras Órdenes Ministeriales.
- Medidas de Formación con perspectiva de género a incluirse en el plan de Igualdad
- Mantener el registro de promociones único, que indique el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado para la promoción, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- Fomentar la promoción interna de las mujeres, especialmente en áreas y puestos donde están infrarrepresentadas.
- Establecer el principio general en los procesos de recursos humanos de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo, área o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.
- El plan de actuación con la determinación de objetivos Las medidas, objetivos y actuaciones concretas, así como su seguimiento, implantación y recursos se integrarán en las medidas contenidas en este Plan de Igualdad en su apartado

### **Plazo y vigencia**

Sin perjuicio de lo anterior, lo que sí establece la normativa es que la auditoría retributiva elaborada por la empresa tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad = 4 años, salvo que se determine una duración inferior.

Cabe destacar sobre la **cualificación profesional** en el ámbito educativo la plantilla de Cliner está compuesta en una mayoría por personas con estudios de ESO, seguido de Estudios primarios o equivalentes y bachillerato. Existe feminización en los grupos con estudios de grado y máster. En Agarimaria en una mayoría por personas con estudios de Estudios primarios o equivalentes seguido de estudios de la ESO (Enseñanza secundaria obligatoria). Las mujeres, se concentran en los mismos niveles educativos que el total plantilla, destacándose que entre los que tienen estudios primario o equivalentes. Dentro del grupo con estudios de FP básica y ciclos formativos hay presencia equilibrada.

Se aprecia de forma general una correspondencia entre el nivel de estudios de las personas trabajadoras y su correspondiente clasificación profesional y no se advierten desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo, salvo en el caso de alguna limpiadora con estudios de grado; lo que da cuenta de situaciones de sobre cualificación entre el personal.

## **9.4 Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Con el objetivo de conciliar la vida familiar, personal y laboral, las jornadas de trabajo dependen del tipo de puesto y de las características del servicio que se presta. Ofreciéndose la flexibilidad, dentro de lo posible, para realizar las jornadas más convenientes.

Para garantizar la plena igualdad de mujeres y hombres en la empresa, es necesario establecer una serie de políticas para equilibrar la vida personal, familiar y laboral.

Según el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, todos los trabajadores y trabajadoras tienen derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para fomentar un equilibrio en las responsabilidades familiares, evitando cualquier discriminación. Esta ley entiende la conciliación como un derecho laboral más para ambos sexos. Por lo que las empresas deben apostar por algunos cambios adecuándose al desarrollo legislativo motivado por los cambios de la sociedad.

Cabe recalcar que la empresa no se acoge a ningún acuerdo marco de teletrabajo ni desconexión digital atendiendo a la normativa de RGPD, sin embargo, pese a no contar con un protocolo escrito para ello, existe el respeto implícito por el descanso y el tiempo privado de todas las personas fuera del horario de trabajo.

Los convenios colectivos aplicables prevén mejoras, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con respecto a la regulación legal, estas se llevan a cabo en la empresa, y cualquier mejora se decide en acuerdo.

En nuestro país sigue siendo mayoritario el uso de los permisos de conciliación por parte de las mujeres. De ahí que, aún si se afirmara la neutralidad de las medidas que afectan al cálculo de incentivos u otros complementos salariales, la discriminación femenina se produciría por vía indirecta, por ser las mujeres las perjudicadas en un número mucho mayor que los hombres si no se hace excepción de los tales permisos.

En consecuencia, para cumplir con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, la utilización de las medidas de corresponsabilidad debe hacerse facilitando que los hombres hagan uso de los derechos de conciliación de la vida familiar.

Las estructuras productivas actuales, sigue primando la cultura de la plena disponibilidad, los horarios extensivos y la no consideración de las necesidades personales y las responsabilidades familiares. Esto obliga a las personas trabajadoras a tener que elegir entre su trabajo y su familia, afectando mayoritariamente a mujeres, lo que provoca efectos no sólo en las oportunidades de desarrollo y la calidad de vida de las mujeres, sino en el conjunto de

la sociedad y en particular en las empresas, por la pérdida de aportación del talento de quién tiene que renunciar.

En Grupo Cliner se reconocen las necesidades de conciliación del y los convenios de aplicación.

No existe limitación de contratación a personal para sustituir a quienes tengan suspendido su contrato de trabajo por nacimiento o cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural. La limitación viene determinada por el tipo de actividad, no obstante, existe flexibilidad para entrada y salida del trabajo, compensación con tiempo libre en caso de alargamiento de jornadas (inferiores a la hora) y para atender necesidades personales y familiares. Se fomenta el uso de nuevas tecnologías de comunicación para mantenerse comunicados e informados.

Se dispone de los datos que indican disfrute de reducción de jornada por cuidado de menores que para el caso de Cliner ha sido de 2 personas y en Agarimaria ninguna, hecho que obedece al tipo de jornada, continua en su mayoría y a la parcialidad que facilitan los ajustes horarios y la conciliación.

Se han solicitado excedencias voluntarias y para cuidados en un porcentaje inferior al 1% de la plantilla en ambos casos.

El personal no tiene ninguna limitación práctica para acogerse a los derechos de conciliación personal, familiar y laboral; sin producirse discriminaciones, incluido el sexo, o algún trato diferenciado en el uso de estos derechos en función del tipo de contrato o de la duración de la jornada.

## 9.5 Infrarrepresentación femenina

En Grupo Cliner la sobrerrepresentación femenina que se pueda apreciar en determinadas ocupaciones es la expresión del sector servicios y en particular el sector de limpieza. A excepción del puesto de peón masculinizado, lo que ocurre, es la expresión del sector servicios y en particular en limpiezas.

En España, siete de cada 10 empleos sanitarios y de limpieza los ocuparon mujeres durante la pandemia en todo el planeta, según la ONU. Y no hay motivos para creer que eso haya cambiado desde entonces. Según el Estudio Grandes Cifras del Sector Limpieza 2022, elaborado por IFMA y ASPEL, en España el sector tiene más de 570.000 empleados, de los que el 76% son mujeres. Siendo el nuestro un país de servicios, la limpieza constituye un componente esencial de la cadena de valor de los demás sectores, y representa un porcentaje del 1,05% del PIB.

En nuestro país los empleos paritarios de alta cualificación incluyen a especialistas en organización y comercialización de la administración pública, profesionales de la cultura, de apoyo financiero y servicios jurídicos, empleados de servicios contables y bibliotecas. Responden al rol tradicional de la mujer cuidadora los sectores laborales feminizados (sector sanitario y enseñanza no universitaria) y ciencias sociales, entre las ocupaciones de alta cualificación. Los trabajos de cualificación baja incluyen a las administrativas, recepcionistas y otras empleadas en atención al público, dependientas en tiendas y cajeras (salvo en entidades bancarias), cuidadoras de personas y servicios de limpieza. Resulta que las dos profesiones

más altamente feminizadas son el cuidado de las personas y, precisamente, la limpieza.<sup>1</sup>

En España hay casi dos millones de personas con discapacidad en edad de trabajar, que tienen entre 16 y 64 años. De ellas, el 34 % es activa, es decir, que o bien trabaja y bien está buscando activa de empleo o trabajando, algo que hacen más de 600.000.

Asimismo, y tal y como se desprende de la web de UGT <sup>2</sup>, si atendemos a los contratos registrados de personas con discapacidad, en 2021 su peso en el total de la contratación fue del 1,56%, lo que supone una bajada respecto a 2019 del 30%. Y por sexo, se contrataron a 95.505 mujeres (38,44%) frente a 152.981 hombres con discapacidad (61,56%), lo que refleja una "brecha" en la contratación.

Por tipo de contrato, el más utilizado, tanto en mujeres como en hombres con discapacidad fue el eventual por circunstancias de la producción con el 36,64% del total, seguido de obra o servicio (33,5%). Respecto a los indefinidos, tan sólo 9.413 mujeres pudieron firmarlo.

## 9.6 Salud y Riesgos Laborales: Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de modelo de prevención de riesgos laborales, dicho Plan de Prevención de Riesgos Laborales está elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género. No obstante, la representación legal de los trabajadores en los Comités de seguridad y Salud son de vital importancia para garantizar su seguimiento y cumplimiento, debido a que se elaboró por la empresa de prevención. Se hace partícipe a la Comisión negociadora del presente plan de igualdad de la siniestralidad de la empresa, detallado en el diagnóstico.

La empresa cuenta con un registro sobre la siniestralidad y enfermedad profesional desagregada por sexo. En la evaluación de riesgos laborales, se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia. No se contempla alguna medida especial en caso de tener en plantilla una trabajadora víctima de violencia de género, por lo que será tenido en cuenta en las medidas a llevar a cabo.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, en tanto que contribuye a mantener la desigualdad en el mercado de trabajo.

Y por ello, la acción de la empresa para su prevención debe estar garantizada en el marco del cumplimiento legal establecido, a través de una Política para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, orientada a la prevención y/o actuación en caso de producirse a través de mecanismos y herramientas para permitan canalización para solución y de reparación a las víctimas del acoso.

La inacción o una mala gestión de la empresa al respecto puede acarrear consecuencias penales.

<sup>1</sup> [https://www.revistalimpiezas.es/actualidad/dia-de-la-mujer-y-su-lucha-por-la-visibilidad-en-el-sector-limpieza\\_20230308.html](https://www.revistalimpiezas.es/actualidad/dia-de-la-mujer-y-su-lucha-por-la-visibilidad-en-el-sector-limpieza_20230308.html)

<sup>2</sup> <https://www.ugt.es/discapacidad>

A este respecto:

La empresa dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, tal como establece el art. 48 LO 3/2007, publicado y difundido para su conocimiento dentro y fuera de la empresa como prueba manifiesta de su compromiso con su prevención y erradicación.

Se cuenta con una canal de denuncias: <https://cliner.com/canal-etico/> para el propio personal y para los grupos de interés que deseen utilizarlo.

Existe una declaración empresarial de tolerancia 0 contra el acoso, y aunque aún no se ha formado a las personas que ocupan puestos de responsabilidad y personal a cargo en materia de prevención, detección y comunicación de situaciones de acoso está previsto en las medidas a adoptar en el plan de Igualdad.

## 9.7 Comunicación

El uso del lenguaje verbal, escrito, así como el empleado en imágenes o en la propia página web, pretende mostrar claramente los valores y el compromiso de la empresa. La empresa debe cuidar lo que publica y comparte, buscando siempre que haya una participación igualitaria de hombres y mujeres, que no se caiga en estereotipos de género, etc. Por ende, el lenguaje y las imágenes utilizadas han de ser incluyentes y eliminar cualquier indicio de lenguaje o imágenes sexistas. Ya que este último invisibiliza y subordina a las mujeres, utilizando el masculino como genérico.

Un uso del lenguaje incluyente tiene en cuenta y es reflejo de la realidad de la empresa, que es sexuada, diversa y no somete a ningún sexo a invisibilización ni subordinación.

La empresa en este sentido es consciente de la necesidad de un uso adecuado del lenguaje inclusivo que facilite, la identificación en igualdad de condiciones y les facilite el acceso con las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.

Se vuelve necesario y prioritario incluir en las medidas del presente plan el reflejar en todas las comunicaciones y publicaciones de la empresas un lenguaje adecuado y sin sesgos de género. De la misma forma que se considera importante transmitir esto a la plantilla.

# 10. Áreas de actuación del Plan de

# Igualdad

El Plan de Igualdad de la empresa se estructura en las siguientes Áreas/Ejes:

- Eje Selección y Promoción Profesional.
- Eje Retribuciones, Condiciones de trabajo y Clasificación profesional
- Eje Selección y Contratación
- Eje Formación.
- Eje Infrarrepresentación
- Eje Salud y Riesgos Laborales
- Eje Comunicación.
- Eje Conciliación y corresponsabilidad

## 11. Medidas del Plan de Igualdad en la Empresa

---

La empresa ya cuenta con medidas implantadas y propuestas como parte de su compromiso con la igualdad y la no discriminación. No obstante, en aras de la mejora continua se han tenido en cuenta los siguientes ejes de actuación resultado del diagnóstico y de la Auditoría Retributiva.

A continuación, se describen las distintas acciones y/o medidas que integran el Plan de Igualdad las cuales están estructuradas por los Ejes, y contienen:

- Medidas por ejes
- Objetivos
- La descripción y procedimiento,
- Personas a las que se dirige,
- Personas o departamentos responsables de la medida,
- Medios materiales y recursos previstos para su desarrollo,
- Indicadores de Seguimiento, y
- Cronograma previsto para su ejecución.

### **11.1 Eje Retribuciones, Condiciones de trabajo y Clasificación profesional**

MEDIDA 11.1.1 Realizar de forma continua la definición de puestos y características de estos, acorde con la política retributiva.																
OBJETIVOS	Evitar la aparición de brechas debido a la clasificación profesional. Reducir las posibles desigualdades derivadas de la inclusión en un grupo profesional u otro.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Revisión de los/as grupos profesionales asociados a cada puesto para llevar a cabo su unificación, de modo que cada trabajador/a se encuentre contratado en el grupo/categoría profesional que le corresponde según el puesto desempeñado.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, presiograma, etc.) SVPT.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N° de grupos/categorías profesionales y puestos de trabajo revisados y modificados N° de trabajadores cuyo grupo o categoría profesional se modifica															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.1.2 Actualizar y revisar la valoración de puestos de trabajo en base a la actualización de los perfiles de puestos de trabajo y las funciones. Trabajar la elección de los factores desde la perspectiva de género.																
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicar la perspectiva de género en el SVPT para corregir las brechas.</li> <li>• Lograr una clasificación profesional libre de sesgos de género y equilibrada evitando la aparición de brechas debido a la valoración de los puestos, reduciendo las posibles desigualdades derivadas de la falta de valoración adecuada de puestos de igual valor.</li> </ul>															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Actualizar y revisar la valoración de puestos de trabajo.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla y a puestos de nueva creación															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos, Agente de igualdad y Consultora externa															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones técnicas de trabajo Informe OIT Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de															

	descripción de puestos de trabajo, presiograma, etc.)															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Puesto de trabajo revisados/total de puestos Puestos de trabajo nuevos/total de puestos Número de descriptivos realizados															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDAS 11.1.3																
1. Elaboración del registro retributivo anual de las empresas del grupo																
2. Revisión de los conceptos que han generado mayor brecha. Todos aquellos complementos que superen el 25% brecha, reducirlos en 15% puntos porcentuales.																
OBJETIVOS	Dar cumplimiento al Real decreto 902/2020 sobre registro retributivo. Garantizar el fundamento del artículo 28 del ET así como el principio de transparencia retributiva.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Actualizar y revisar la Auditoría Retributiva en función del análisis retributivo y de la valoración de puestos de trabajo.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de igualdad, Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones técnicas de trabajo Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, presiograma, etc.)															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Puesto de trabajo revisados/total de puestos Puestos de trabajo nuevos/total de puestos Número de descriptivos realizados															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	M1				M1				M1				M1			
		M2				M2				M2				M2		

MEDIDAS 11.1.4																
1. Aplicar el principio de transparencia retributiva informando a toda la plantilla de los salarios por puesto de trabajo incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales indicando los requisitos para acceder a cada uno de ellos, desglosados por conceptos.																
OBJETIVOS	Garantizar el fundamento del artículo 28 del ET así como el principio de transparencia retributiva. Aplicar la perspectiva de género en el SVPT para corregir las brechas según valoración de puestos de trabajo															

DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Actualizar y revisar la Auditoría Retributiva en función de la valoración de puestos de trabajo.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de igualdad, Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones técnicas de trabajo Documentación interna de la empresa (Convenio colectivo, Fichas de descripción de puestos de trabajo, presiograma, etc.)															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Puesto de trabajo revisados/total de puestos Puestos de trabajo nuevos/total de puestos Número de descriptivos realizados															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

## 11.2 Eje Selección y Promoción profesional

MEDIDA 11.2.1 Facilitar a la Comisión de Seguimiento de los datos correspondientes la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo; transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo desagregados por sexo; contratos de interinidad para suplir la jornada vacante por maternidad, paternidad, reducciones de jornada por cuidados de menores o familiares o excedencias por guarda legal o cuidado de dependientes.																
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la selección y contratación.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Las reuniones de seguimiento del plan han de contar con toda la información necesaria para definir o redefinir acciones.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Todo el personal															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documento del Plan de Igualdad															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de mujeres con contrato temporal transformado en indefinido Nº de hombres con contrato temporal transformado en indefinido Nº de mujeres con contrato a tiempo parcial transformado en tiempo completo. N-º de hombres con contrato a tiempo parcial transformado en tiempo completo Informe sobre encadenamiento de contratos Número de contratos de interinidad realizados por sexo y causa.															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.2.2 Fomentar la promoción interna, mediante la comunicación y transparencia de los procesos de selección, priorizando cubrir las vacantes con personal interno.																
OBJETIVOS	Implantar procesos de promoción transparentes para toda la plantilla y al alcance de todos y todas, priorizando el potenciar el talento femenino dentro de la Empresa.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Informar a la plantilla de las posibles promociones antes de contratar a una persona nueva															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Todo el personal															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documento del Plan de Igualdad															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de vacantes/número de personal interno presentado/número de candidaturas finales dentro de personal interno															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.2.3 Ampliar las fuentes de reclutamiento y los canales de comunicación de posibles ofertas para fomentar una mayor paridad en las candidaturas presentadas.																
OBJETIVOS	Garantizar el acceso equilibrado de hombres y mujeres en aquellos puestos donde estén infrarrepresentados fomentando la participación en los procesos de selección.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Fomento de mayor paridad en las candidaturas presentadas															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nueva incorporación															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documento del Plan de Igualdad															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Cada vez que se vaya a publicar vacante, guardar en histórico para presentar a la Comisión de Seguimiento Vacantes vs número de medios usado y tipos															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.2.4																
1. Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos y, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades (no solo en la web).																
2. Establecer criterios de colaboración con organismos públicos como las unidades de empleo para mujeres, o las unidades provinciales de atención a mujeres víctimas de violencia de género para atraer talento femenino, así como asociaciones de mujeres que trabajen en la búsqueda de empleo en el colectivo de mujeres.																
OBJETIVOS	Garantizar el acceso de las mujeres a puestos masculinizados fomentando la estandarización de procesos de selección y favoreciendo la incorporación femenina en puestos masculinizados como:															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos. Celebrar acuerdos de colaboración con organismos público o entidades que promueven el talento femenino.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nueva incorporación															
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de Igualdad, Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documento del Plan de Igualdad, Recomendaciones OIT.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de convocatorias anuales															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
		M1														
	M2															

MEDIDA 11.2.5 Incorporar el Plan de Igualdad como parte de la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.															
OBJETIVOS	Promover la igualdad de oportunidades y difundir el plan de igualdad a todo el personal de la Empresa.														
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Integración del Plan de Igualdad en la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones en la empresa.														
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nuevo ingreso en la empresa														
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de Igualdad, Departamento de Recursos Humanos														
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Documento del Plan de Igualdad														

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de personas de nuevo ingreso a las que se le ha entregado el Documento del I Plan de Igualdad, desagregado por sexo															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.2.6 Incorporar el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo como parte de la documentación de acogida de nuevas incorporaciones.																
OBJETIVOS	Promover el compromiso de las nuevas incorporaciones con la igualdad y la tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Integración del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones en la empresa.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de nuevo ingreso en la empresa															
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de igualdad, Dpto. de RRHH															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Procedimientos de RRHH															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes dentro de la organización por grupos profesional y desagregados por sexo y grupos de impacto (grupos de interés)															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

## 11.3 Eje Formación

MEDIDAS 11.3.1																
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formar en Igualdad de oportunidades al personal encargado de hacer selección y/o promoción de personal y a los y las mandos</li> <li>2. Dar formación a toda la plantilla en Igualdad de oportunidades con píldoras informativas</li> <li>3. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.</li> <li>4. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias.</li> <li>5. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias y bajas de larga duración. Pudiendo ser solicitados por los trabajadores y trabajadoras.</li> </ol>																

OBJETIVOS	Aplicar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la formación como eje transversal de todas las materias trabajadas.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Formación para la correcta implantación del Plan de Igualdad. se incluirán los cursos en el Plan de Formación y podrán ser solicitados por los trabajadores.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla, Personal encargado, a los y las mandos, comisión de seguimiento de los planes.															
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de igualdad, Departamento de Recursos Humanos (Dpto. de Formación)															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de formación, Formadores/as especializados/as en la materia Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos, etc.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personas en selección vs total de formaciones. Porcentaje revisable anualmente</li> <li>2. Número total de personas trabajadoras formadas/ total de personas trabajadoras.</li> <li>3. Número de miembros Comisión/ número de miembros formados</li> <li>4. Peticiones/ total de peticiones realizadas de formación en estas casuísticas</li> <li>5. Número de personas con estas casuísticas/ número de ellas formadas anualmente</li> </ol>															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
			M3		M2		M1		M2				M2			
	M4															
	M5															
MEDIDA 11.3.2 Formación para la eliminación de todo sesgos inconsciente de género en todo el proceso de reclutamiento y promoción profesional, desde la definición de los perfiles de puesto hasta su desarrollo dentro de la organización.																
OBJETIVOS	Garantizar la eliminación y todo sesgo inconsciente presente en los procesos de recursos humanos y en la gestión de los equipos por parte de quienes los gestionan.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Formación en Sesgos Inconscientes de género a las personas implicadas en los procesos de RRHH y a los responsables de equipos.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personas implicadas en los procesos de RRHH y a los responsables de equipos.															
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de igualdad, Departamento de Recursos Humanos (Dpto. de Formación)															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de formación, Formadores/as especializados/as en la materia Aula Formación, Equipamiento para la impartición, y materiales didácticos, etc.															

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de formaciones realizadas y personas por departamento o área implicadas (desagregados por sexo)															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

## 11.4 Eje Infrarrepresentación

MEDIDA 11.4.1 Medida de acción positiva en los procesos de reclutamiento y promoción profesional.																
OBJETIVOS	Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso a la empresa.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	<p>Establecimiento de un criterio de preferencia en favor de la contratación del sexo infra representado a igual adecuación al puesto requerido.</p> <p>A su vez, dicha medida de acción positiva se aplicará para los casos de contratos de transformación de tiempo parcial a tiempo completo.</p> <p>Promoción del sexo menos representado para el nivel vacante. Usar como medida de acción positiva hasta alcanzar la cuota de equilibrio.</p>															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Personal de la empresa y nuevas candidaturas															
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de igualdad, Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones de trabajo, informe OIT Procedimiento interno de RRHH															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Número de procesos de reclutamiento, selección y promoción.</p> <p>Número de trabajadores/as de la empresa incorporados/as a la empresa desagregado por sexo y categoría profesional.</p> <p>Nº medidas de acción positiva aplicadas</p> <p>Nº de promociones (anual) seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras.</p>															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

## 11.5 Eje Salud y Riesgos Laborales

MEDIDA 11.5.1 Implantar y difundir el Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo																
OBJETIVOS	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y promover la negociación entre empresa y los representantes de la plantilla para la actuación en caso de producirse.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Elaboración y negociación del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de Igualdad, Dpto. de RRHH															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Reuniones comisión de igualdad y Procedimientos de RRHH															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes dentro de la organización por grupos profesional, desagregados por sexo y grupos de impacto.															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.5.2 Implementar el protocolo de medidas de protección para mujeres víctimas de violencia de género.																
OBJETIVOS	Proteger y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Implantación de las medidas contenidas en el protocolo de actuación mediante su difusión y sensibilización entre la plantilla.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	A toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de igualdad, Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Medios de comunicación interna, asesoramiento por consultores especializados en la elaboración de dichas medidas para su implantación y seguimiento.															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Porcentaje de personal, desagregado por sexo, puesto y grupo profesional, que se acoge a las medidas, según tipología de la medida.															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.5.3																
1. En el Plan de Prevención de Riesgos laborales y en la política de salud laboral, incorporar el género como medida de análisis de tal forma que recoja los riesgos de forma diferencia por sexo asociado a la actividad y puestos de trabajo, así como las medidas de protección diferenciadas por sexo.																
2. Informar a la Comisión de Seguimiento de las evaluaciones de riesgos en los supuestos de mujeres embarazadas y parto reciente, periodo de lactancia natural y actualizar dichas evaluaciones a lo acogida en normativas																
OBJETIVOS	Incorporar el género como medida de análisis de tal forma que recoja los riesgos de forma diferencia por sexo asociado a la actividad y puestos de trabajo, así como las medidas de protección diferenciadas por sexo.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Realización de la evaluación de riesgos psicosociales a toda la plantilla con perspectiva de género e informar a la Comisión de Seguimiento de las evaluaciones de riesgos.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de igualdad, Departamento de Recursos Humanos. RLT y Servicio de prevención contratado															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de prevención de Riesgos laborales															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes por parte empresa y RLT desagregadas por sexo. Evaluación de riesgos psicosociales a través del servicio de prevención contratado															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.5.5 Realizar campañas de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como instruir sobre los cauces de denuncias establecidos a tal fin.																
OBJETIVOS	Garantizar mediante la información y sensibilización, la adecuación de la organización al protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo con el que cuenta la empresa.															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Campañas y recordatorios sobre la existencia del protocolo y procedimientos de denuncia en caso de acoso sexual y por razón de sexo															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla															
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de igualdad, Departamento de Recursos Humanos															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de formación y plan de comunicación interna															

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes por agrupación profesional y desagregadas por sexo.															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

## 11.6 Comunicación

MEDIDA 11.6.1 Difusión interna y externa del Plan de igualdad de Grupo Cliner y su compromiso con la igualdad.																
OBJETIVOS	Dar a conocer el compromiso de la organización de la igualdad y la no discriminación entre hombres y mujeres															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Campañas a todos los niveles de comunicación que utiliza la empresa para difundir y alinear su estrategia con la igualdad. Cuestionarios de seguimiento.															
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla y grupos de interés															
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Comunicación															
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Procesos de recursos humanos y Plan de comunicación															
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes dentro de la organización por grupos profesional y desagregados por sexo y grupos de impacto (grupos de interés). nº de comunicados emitidos nº de Campañas realizadas nº de consultas realizadas a RRHH o a agente de Igualdad por parte de la plantilla. Datos de cuestionarios de seguimiento y evaluación de la medida															
CRONOGRAMA	2023				2024				2025				2026			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

MEDIDA 11.6.2 Difusión interna y externa del Protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo																
OBJETIVOS	Dar a conocer el compromiso de la organización de la igualdad y la tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo															
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Campañas a todos los niveles de comunicación que utiliza la empresa para difundir y alinear su estrategia con la prevención y cauce de denuncias frente al acoso sexual u por razón de sexo.															



respetar las horas de descanso a la hora de enviar correos electrónicos, mensajes o efectuar llamadas telefónicas.																																																	
OBJETIVOS	Favorecer la conciliación de la plantilla y garantizar el pleno disfrute de los permisos retribuidos.																																																
DESCRIPCIÓN Y PROCEDIMIENTO	Aplicación de medidas de conciliación de forma paritaria y favoreciendo la corresponsabilidad. Campañas de información y comunicación de medidas que ofrece la empresa para facilitar la conciliación familiar y laboral, así como su ejercicio corresponsable.																																																
PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE	Toda la plantilla																																																
PERSONAS RESPONSABLES	Agente de igualdad, Dpto. de RRHH y Dpto. de Comunicación																																																
RECURSOS PARA EL DESARROLLO DE LA MEDIDA	Plan de comunicación y procedimientos de RRHH.																																																
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Acuerdo, N.º de personas trabajadoras solicitantes desagregadas por sexo, N.º de personas trabajadoras que disfrutaran de adaptación, Tipos de adaptación. 2. nº de materiales de difusión elaborados sobre medidas de conciliación. N.º de canales de difusión. 3. Número de peticiones anuales desagregadas por sexo 4, 5 y 6. Número de peticiones desagregadas por sexo Registro de conciliación. Porcentaje del personal, desagregado por sexo, puesto y grupo profesional, que se acoge a las medidas, según tipología de la medida.																																																
CRONOGRAMA	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">2023</th> <th colspan="4">2024</th> <th colspan="4">2025</th> <th colspan="4">2026</th> </tr> <tr> <th>1T</th><th>2T</th><th>3T</th><th>4T</th> <th>1T</th><th>2T</th><th>3T</th><th>4T</th> <th>1T</th><th>2T</th><th>3T</th><th>4T</th> <th>1T</th><th>2T</th><th>3T</th><th>4T</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td>M1</td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>	2023				2024				2025				2026				1T	2T	3T	4T		M1																										
	2023				2024				2025				2026																																				
1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T																																		
	M1																																																
M 2,3																																																	

## 12. Comisión de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, será la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad, que con carácter general se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la Empresa, desarrollando una cultura en la organización que favorezca la igualdad plena entre hombres y mujeres.

Dicha comisión estará compuesta por:

- JOSÉ MARTÍN RAMOS MARTÍN con DNI .... 9686C como DIRECTOR GENERAL de GRUPO CLINER S.A
- MARIA INMACULADA DOMÍNGUEZ SÁNCHEZ con DNI .... 1068D como JEFE DEPARTAMENTO de GRUPO CLINER S.A
- ISABEL HERNANDEZ GARCIA con DNI ....6833Y como JEFE SERVICIO PREVENCION de AGARIMARIA S.A

- IRENE MARCH ROMERO con DNI.... 3436Q. como RLT Sindicato U.G.T. de CLINER, S.A. centro VALENCIA. Persona designada por UGT para su representación como sindicato más representativo y sindicato representativo del sector de actividad con legitimidad para la negociación del Plan de Igualdad en el GRUPO CLINER.
- CÁNDIDO PEREA JIMÉNEZ con DNI.... 6911H. como RLT Sindicato CC.OO de CLINER, S.A. centro SEVILLA.
- MARÍA LIDIA SUAREZ GARCIA con DNI .... 1955C. como RLT Sindicato U.G.T. de AGARIMARIA S.A centro Asturias.

Son funciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento del Plan de Igualdad:

- Velar que en la Empresa se cumpla el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Proponer medidas de mejoras encaminadas al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades.
- Difundir el compromiso adquirido, los resultados del diagnóstico y del desarrollo del Plan de Igualdad.
- Negociar las propuestas de Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Empresa y promover su implementación.
- Realizar el seguimiento, evaluación y control del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendentes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en la empresa

Dicha Comisión, realizará reuniones de evaluación y seguimiento del Plan:

- Reuniones ordinarias: La Comisión se reunirá con carácter semestral.
- Reuniones extraordinarias: Las reuniones se podrán convocar por cualquiera de las partes, cuando lo convoque o lo solicite un tercio del número total de personas miembros. En este último caso, la celebración de la reunión no podrá demorarse por más de quince días desde la fecha que fuera solicitada.

Se deberá realizar convocatoria de reunión con una antelación mínima de 10 días naturales. En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

De todas las reuniones celebradas se levantará acta.

## 13. Sistema de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad

---

El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, se ocupará de:

- Realizar un seguimiento del desarrollo y cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad de la Empresa, en el que se analizarán los hitos, incidencias, medidas correctoras y propuestas de mejora que se hayan podido establecer, así como del cronograma de

ejecución y sus indicadores.

- Elaborar informes de seguimiento del Plan.

Las modificaciones, cambios y/o mejoras, que se decidan realizar en el Plan de Igualdad deberán estar claramente justificadas y motivadas. Además, deberán ser aprobadas por la mayoría de las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Para lo que se establece un procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y Resolución de discrepancias (ii)

El Plan de Igualdad tendrá además un Sistema de seguimiento compuesto por una evaluación intermedia y una evaluación final. En las mismas se analizarán: (i)

- Los Resultados del Plan (cualitativos y cuantitativos): recogiendo el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y el nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso e Impacto: recogiendo los cambios establecidos en acciones previstas y el nivel de desarrollo de estas; así como el análisis del impacto en el que se analizará, si los hubiera, reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres, y grado de conocimiento de la Igualdad de oportunidades en la Empresa.

Se firma (\*) el presente Plan de igualdad con fecha 8 de noviembre 2023

Todos los representante y participantes de la negociación.

*(\*) en todas su páginas*

DOCUMENTOS ANEXOS.

(i) MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Eje/Área Actuación:	
Medida	
Objetivos	
Recursos Humanos, materiales y económicos	
Plazos de ejecución previstos en el plan	
Indicadores de seguimiento de la medida	
	Situación /Estado de la medida
Situación de la medida	<i>DSin iniciar/ Pendiente inicio DEn Ejecución DRealizada</i>
Logro de los Indicadores	<i>Verificación de los indicadores propuestos De proceso, Resultado e Impacto. Se podrá incorporar documentación que verifique la ejecución de la medida.</i>
Registro de Incidencias	<i>Cambios en el alcance, en la dotación de medios, en la planificación etc. Cómo se han abordado las incidencias por parte de la Comisión de Seguimiento.</i>
Propuesta de acciones de mejora	

## **(ii) Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y Resolución de discrepancias**

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- 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 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”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

### **Sanciones por incumplimiento del Plan**

El incumplimiento de las obligaciones recogidas en el presente Plan dará lugar al establecimiento de una sanción que dependerá de la gravedad del incumplimiento y de las posibles consecuencias de este.

La gravedad del incumplimiento será evaluada por la inspección de trabajo describiendo de forma veraz los hechos, las pruebas que justifican los hechos, los preceptos del Plan incumplidos y las posibles consecuencias de ello.

En todo caso, esta posible sanción se ajustará a lo establecido en este Plan, y, sobre todo, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en su caso, a lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

### **Denuncias de incumplimientos de las medidas de igualdad**

Las personas trabajadoras podrán comunicar o denunciar libremente antes la comisión de seguimiento del plan, cualquier incumplimiento que detecten en relación con los objetivos de este Plan o que puedan afectar de forma general al compromiso de igualdad de trato asumido por la Empresa, indicando los siguientes datos:

- Nombre de la persona o personas que presentan la denuncia;
- Descripción de los hechos o posible situación que da lugar a un incumplimiento del Plan; y,

- Datos de la posible persona incumplidora.

La presentación de cualquier denuncia sin la información antes citada no será válida y se remitirá de nuevo al denunciante para que en el plazo máximo de 15 días naturales pueda reenviar la denuncia cumpliendo con todos los requisitos anteriores.

En todo caso, la comisión de seguimiento ha de garantizar en todo momento la protección de los datos de las personas denunciantes, debiendo mantener en todo momento la confidencialidad sobre dichos datos.

### **Resolución de discrepancias**

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya, como los establecidos en los convenios de aplicación.