

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Grupo Coperaula SL 2026-2030

ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN	Pág. 3
2.	JUSTIFICACIÓN Y CONTEXTO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD	Pág. 4
3.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	Pág. 8
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	Pág. 9
5.	INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	Pág. 9
5.1	PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	Pág. 10
5.2	INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	Pág. 12
5.3	INFORME DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA	Pág. 33
5.4	INFORME DE LAS CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	Pág. 57
6.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	Pág. 61
6.1	OBJETIVOS GENERALES	Pág. 61
6.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	Pág. 61
7.	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	Pág. 62
7.1	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Pág. 62
7.2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Pág. 63
7.3	FORMACIÓN	Pág. 64
7.4	PROMOCIÓN PROFESIONAL	Pág. 65
7.5	CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Pág. 66
7.6	RETRIBUCIONES INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL	Pág. 68
7.7	SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Pág. 69
7.8	VIOLENCIA DE GÉNERO	Pág. 70
7.9	COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS	Pág. 71
7.10	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Pág. 72
8.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	Pág. 69
9.	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	Pág. 79
10.	PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN	Pág. 88
ANEXO	PROTOCOLO ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	Pág. 84
ANEXO	FICHAS DE PUESTOS DE TRABAJO (SVP)	Pág. 102
ANEXO	TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO	Pág. 107

1. PRESENTACIÓN

El compromiso de Grupo Coperaula con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres forma parte esencial de su manera de entender la gestión empresarial. En la actualidad, promover la igualdad no es solo una exigencia legal, sino un valor estratégico que impulsa la innovación, la calidad del empleo y la sostenibilidad de la organización.

De acuerdo con la normativa vigente, las empresas están obligadas a elaborar e implantar un Plan de Igualdad en los siguientes supuestos:

1. Cuando la plantilla supere las 50 personas trabajadoras.
2. Cuando así lo determine el convenio colectivo aplicable.
3. Cuando la autoridad laboral lo imponga como sustitución de sanciones accesorias.

Sin embargo, Grupo Coperaula asume la elaboración de su Plan de Igualdad no solo por obligación normativa, sino como una decisión estratégica y ética. Este plan refleja la voluntad de construir un entorno profesional donde todas las personas tengan las mismas oportunidades para desarrollarse, aportar valor y conciliar sus responsabilidades personales y familiares.

Las políticas de igualdad aportan beneficios directos a la organización:

- **A nivel interno**, mejoran la gestión de los recursos humanos, fomentan la motivación, reducen la rotación y promueven un clima laboral basado en la confianza y el respeto.
- **A nivel externo**, fortalecen la reputación corporativa de Grupo Coperaula, proyectando una imagen de empresa moderna, responsable y socialmente comprometida.

La Dirección de Grupo Coperaula ha formalizado su compromiso con la igualdad de oportunidades como principio transversal de su política organizacional. Este compromiso se materializa en la adopción de medidas concretas que garantizan un trato justo, una comunicación inclusiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación.

El Plan de Igualdad que se presenta a continuación se sustenta en el diagnóstico de situación realizado en la empresa, el cual ha permitido identificar fortalezas y áreas de mejora en materias como selección, clasificación profesional, formación, retribución, promoción, conciliación y prevención del acoso.

El resultado es un plan diseñado para ser:

- **Eficaz**, al abordar con realismo las necesidades detectadas.
- **Participativo**, al contar con la implicación activa de la plantilla y su representación.
- **Transversal**, al incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y procesos de la organización.
- **Flexible**, preparado para adaptarse a los cambios normativos o estructurales.
- **Evaluable**, mediante indicadores que permitan medir el grado de cumplimiento y los avances logrados.

La implantación del Plan de Igualdad de Grupo Coperaula constituye, en definitiva, un paso firme hacia una cultura corporativa más justa, equitativa y sostenible, donde la igualdad sea un principio que se viva en la práctica cotidiana y no solo en la teoría.

2. JUSTIFICACIÓN Y CONTEXTO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD

Marco legal nacional

El Plan de Igualdad de Grupo Coperaula se desarrolla en cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, fundamentándose en los siguientes textos legales:

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que establece la igualdad como principio transversal en el ámbito laboral e impone la obligación de adoptar medidas que garanticen su cumplimiento.

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro**, estableciendo los procedimientos, contenidos mínimos y fases de elaboración.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, que introduce la obligación de realizar auditorías salariales y garantizar la transparencia retributiva.
- **Estatuto de los Trabajadores**, que recoge el derecho de todas las personas a no ser discriminadas por razón de sexo.

Motivación interna

Más allá del estricto cumplimiento normativo, Grupo Coperaula considera este Plan de Igualdad una herramienta estratégica para:

- Promover un entorno laboral equitativo, inclusivo y libre de discriminación.
- Mejorar el clima organizacional y la satisfacción de la plantilla.
- Atraer, desarrollar y retener talento, favoreciendo la participación femenina en todos los niveles de la organización.
- Reforzar la imagen corporativa y el compromiso con la responsabilidad social empresarial.
- Prevenir riesgos psicosociales y fomentar la conciliación y corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del Plan de Igualdad de Grupo Coperaula ha seguido un proceso estructurado, participativo y conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020, asegurando la implicación de la representación legal de las personas trabajadoras.

1. Constitución de la Comisión Negociadora

Se constituyó una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, formada de manera paritaria por:

- Representantes de la empresa.
- Representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)

Entre sus principales funciones destacan:

- Negociar y aprobar el diagnóstico de situación.
- Definir objetivos, medidas y mecanismos de seguimiento.
- Acordar la aprobación y registro del Plan.

La constitución se formalizó mediante acta, donde constan los miembros, criterios de representación, calendario de reuniones y normas de funcionamiento interno.

2. Diagnóstico de situación

El diagnóstico constituye una fase esencial para detectar posibles desigualdades de género. Para su realización se aplicaron metodologías cuantitativas y cualitativas, incluyendo:

- Revisión documental y análisis de datos internos.
- Encuestas o cuestionarios a la plantilla.
- Entrevistas o grupos focales, cuando fue pertinente.

Las áreas de análisis, conforme al Real Decreto 901/2020, fueron:

- Selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones laborales y retribución (incluyendo auditoría salarial).
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Las fuentes empleadas incluyeron datos desagregados por sexo, convenios colectivos, normativa legal vigente y aportaciones de la plantilla. Se garantizó la transparencia y participación de todas las personas trabajadoras, directa o indirectamente.

3. Fases del proceso

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad de Grupo Coperaula se desarrolló en las siguientes fases:

1. Constitución de la Comisión Negociadora.

2. Realización del diagnóstico de situación.
3. Identificación de áreas de mejora y diseño de medidas.
4. Redacción del Plan de Igualdad.
5. Aprobación por la Comisión Negociadora.
6. Registro en el REGCON.
7. Difusión a toda la plantilla.
8. Implementación, seguimiento y evaluación periódica.

PRINCIPIOS RECTORES Y FINALIDAD

Principios rectores

El Plan de Igualdad de Grupo Coperaula se basa en los siguientes principios fundamentales, que inspiran todas las medidas y actuaciones incluidas en él:

- **Equidad real y efectiva:** garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos laborales, más allá de la mera igualdad formal.
- **Transparencia y objetividad:** promover procesos internos claros y evaluables, libres de sesgos y estereotipos de género.
- **Corresponsabilidad y conciliación:** fomentar un equilibrio sostenible entre la vida laboral, personal y familiar de todas las personas trabajadoras.
- **Prevención activa de la discriminación:** identificar, corregir y evitar cualquier práctica que pueda generar desigualdad o trato diferenciado.
- **Sensibilización y formación en igualdad:** fortalecer la cultura interna mediante acciones formativas y de comunicación que impulsen el cambio cultural.
- **Participación y diálogo social:** garantizar la implicación de la plantilla y su representación legal en todas las fases del Plan.
- **Mejora continua:** evaluar periódicamente los resultados obtenidos y actualizar las medidas para asegurar su efectividad y vigencia.
- **Responsabilidad social corporativa:** integrar la igualdad de género como un valor estratégico que refuerza la sostenibilidad y la imagen de Grupo Coperaula.

Finalidad y objetivos

El Plan de Igualdad de Grupo Coperaula tiene como finalidad principal promover un entorno laboral justo, inclusivo y libre de discriminaciones, en el que mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y reconocimiento.

Sus objetivos generales son:

- Detectar y corregir posibles desequilibrios o desigualdades existentes.
- Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas internas y decisiones estratégicas.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, retribución y formación.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo protocolos claros de actuación.
- Favorecer la conciliación y corresponsabilidad en todas las etapas de la vida laboral.
- Impulsar una comunicación corporativa inclusiva y libre de sesgos.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad de Grupo Coperaula, es concertado, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra parte, por la representación legal de las personas trabajadoras y sindicatos, según el artículo 5 del Real Decreto 901/2020.

Por una parte, la representación de la empresa

- Carmen Fonseca Sánchez – Gerente
- Jennily del Carmen Hernández Calderón – Administrativa

Y, por otra parte, la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)

- Sonia Martín López – Coordinadora – representante de UGT
- M.ª Rosario Jurado Llamas – Administrativa – representante de UGT

Contamos con el apoyo y asesoramiento especializado en materia de igualdad mujeres y hombres en el ámbito laboral de una persona como asesora por parte de la empresa.

4. AMBITO DE APLICACIÓN

- **Ámbito territorial**

En todo el territorio provincial de Huelva y alrededores.

- **Ámbito personal**

El Plan de Igualdad se aplica a todo el personal que conforma la plantilla de la empresa.

- **Ámbito temporal**

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar a partir de la firma, desde el 26 enero de 2026 a 25 de enero de 2030.

5. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

Tras el diagnóstico de situación se ha podido obtener una imagen real de la empresa y la situación de la plantilla, así como de las relaciones que se establecen. Este proceso de estudio se ha elaborado el presente informe haciendo uso de diferentes herramientas de diagnóstico, algunas de ellas de carácter estático, tomando una *fotografía* de la situación actual de la empresa en el periodo mencionado, y otras herramientas tienen un carácter más participativo, en el que se ha procurado la participación anónima de todos los agentes implicados.

Para un correcto estudio, se han analizado desde una perspectiva de género una serie de aspectos implícitos en el ámbito laboral, algunos puramente funcionales y otros basados en las relaciones interpersonales que se establecen. En concreto:

- Condiciones laborales
- Retribución
- Conciliación de la vida personal y laboral
- Selección
- Formación

- Promoción
- Salud laboral
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Lenguaje no sexista

Para el presente informe se analizarán los indicadores de género para describir la situación y posición relativa de las mujeres con relación a los hombres en la empresa. La tipología de estos indicadores que usamos en el análisis desde la perspectiva de géneros *índice de concentración* que se define con % con relación a su grupo sexual tomando como referencia cada uno de los sexos por separado y el *índice de distribución* con % de un sexo con relación al otro.

5.1 PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

En este apartado se exponen los objetivos que han guiado el diagnóstico, así como de los ámbitos y ejes de análisis y metodología empleada para su elaboración.

5.1.1 Objetivos

Teniendo presente la finalidad del diagnóstico, los objetivos específicos de este son:

- Obtener información pormenorizada de las características de GRUPO COPERAULA, y de la composición de su plantilla, así como de la gestión de los recursos humanos que se desarrollan en esta.
- Conocer el grado de integración de la dimensión en el funcionamiento y organización de GRUPO COPERAULA, desde su estructura hasta la gestión de los recursos humanos.
- Identificar áreas de mejora y definir líneas de intervención, que sirvan de base para la toma de decisiones sobre actuaciones posteriores en materia de igualdad.

5.1.2 Ámbitos y ejes del análisis

Los contenidos que abordamos a la hora de realizar el diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en GRUPO COPERAULA, aportan información sobre la situación de la empresa y de la plantilla, el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos y la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la empresa.

5.1.3 El proceso metodológico

En este apartado se da cuenta de las diferentes fases o momentos recorridos para la realización del diagnóstico, así como de las fuentes de información y herramientas utilizadas y los agentes implicados en el proceso:

Fases recorridas:

El proceso de elaboración del diagnóstico ha recorrido los siguientes momentos o fases:

Fase 1. Planificación

La planificación del diagnóstico, así como las herramientas que se han utilizado y las personas implicadas en su desarrollo e implementación se acordaron y establecieron por la comisión negociadora.

Fase 2. Recopilación

En esta fase se ha recopilado la información necesaria para el diagnóstico del año natural enero de 2024 a diciembre 2024.

Fase 3. Análisis

Se ha realizado un análisis tanto cuantitativo como cualitativo.

- El análisis cuantitativo para los objetivos, consistente en una estadística descriptiva que incluye promedios, porcentajes, tablas y gráficos para poder apreciar mejor las posibles diferencias existentes.
- El análisis cualitativo supone la descripción de distintos aspectos de los procesos de gestión del personal incorporando la perspectiva de género, a través de los datos obtenidos de los cuestionarios,

entrevistas y medios analizados.

Fase 4. Informe

- Elaborar este documento en el que se plasma el proceso que se ha seguido para realizar el diagnóstico de situación de GRUPO COPERAULA, así como las conclusiones y propuestas de mejora que se proponen.

1.1.4 Fuentes de información:

La recopilación y análisis de información se ha realizado a través de fuentes secundarias y primarias, utilizando técnicas tanto cuantitativas como cualitativas.

Fuentes primarias cuantitativas: se han diseñado y aplicado, como herramientas de diagnóstico, un cuestionario y varias tablas, en función del tipo de información que se necesita recoger, estos son:

- ◆ Libro de Excel con tablas que recogen los datos de las distintas variables objeto de análisis en las materias contenidas en el diagnóstico.
- ◆ Cuestionario de opinión en formato digital. Dirigido a la plantilla en su totalidad y estructurado en dos partes. La primera recoge información personal y profesional de la persona que cumplimenta el cuestionario. La segunda parte recoge la opinión de la plantilla en igualdad (gestión de recursos humanos y conciliación de la vida personal, familiar y laboral).

Fuentes Primarias Cualitativas: para complementar la información recogidas de los cuestionarios y obtener información de carácter más cualitativo, relativa al desarrollo de algunos procesos organizativos y de trabajo, se ha realizado una entrevista a la persona responsable de recursos humanos en la empresa.

5.2 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Coperaula nace en el año 2002, dedicada al desarrollo de actividades socioeducativos, con la infancia y adolescentes hasta los 16 años.

Ofrecemos un Servicio Integral, estos servicios abarca un amplísimo abanico de Actividades. Nos ajustamos necesidades de cada momento y circunstancia:

Servicio de Aula matinal:

El servicio de aula matinal se concreta en:

- Apertura y puesta en marcha de las instalaciones desde las 7'30 horas.
- Recepción y control de acceso al centro de los usuarios, custodia y vigilancia de las instalaciones.
- Cuidado de los alumnos/as en el aula en consonancia a la edad y/o discapacidad del alumnado: facilitar la ingesta de alimentos que traigan los alumnos/as y desarrollar el programa de actividades educativas y lúdicas.
- Acompañamiento o traslado del alumnado hasta sus aulas respectivas.
- Limpieza y mantenimiento de las condiciones de uso e higiene adecuadas.
- Informar tanto a la dirección del centro como a los familiares de todas las cuestiones relativas a la organización y funcionamiento del mismo.

Actividades extraescolares

Coperaula, ofrece a los Centros Escolares el diseño, organización y desarrollo de las actividades extraescolares que se adapten mejor a las condiciones particulares y propias de cada caso, adecuándonos así a la realidad y a las necesidades de cada Centro. Para ello ponemos a su disposición un completo programa de actividades Formativas, Lúdicas, Deportivas y de Ocio y tiempo Libre. Se trata de que los alumnos y alumnas de diferentes edades mejoren y fomenten el aprovechamiento de su tiempo libre, para realizar aquello que más le gusta y que además le divierte, le entretiene y le enseña a la vez. Coperaula posee una amplia oferta de Talleres de tipo formativo, lúdico, artístico y deportivo.

Escuelas de verano

El objetivo principal de las Escuelas de Verano, al igual que el de las actividades del plan de apertura, es el de ayudar a las familias a conciliar su vida profesional con la familiar. De modo que pretende dar respuesta a las demandas educativas que plantean los nuevos modelos de organización familiar y ofrecer nuevos modelos de organización escolar que faciliten centros abiertos con autonomía organizativa y de gestión. Coperaula, consciente de que los niños y niñas que asisten a este servicio lo hacen por una necesidad familiar, hace un gran esfuerzo para que sus Escuelas de Verano sean un espacio atractivo, relajado, tranquilo, divertido y provechoso para el alumnado.

Deporte en la escuela

El servicio de Acompañamiento escolar es un programa de apoyo educativo para el alumnado de los diferentes centros escolares. Se trata de un recurso, implantando por la Junta de Andalucía, donde se ofrece al alumnado herramientas y técnicas para facilitar el aprendizaje y cumplir con los objetivos del currículum. Coperaula pone al servicio de los centros a su personal monitor, con formación específica, quienes mantienen contacto directo con los tutores para planificar el estudio y refuerzo. Deporte en la escuela Coperaula se ofrece como organizadora del Programa de Escuelas Deportivas ofertado en los centros educativos por la Administración. Este programa es gratuito para los usuarios y busca afianzar la práctica deportiva y de hábitos saludables en la infancia. Gestionamos talleres deportivos como: Fútbol, Baloncesto, Atletismo, Deportes de Raqueta, Gimnasia Rítmica.

PROA: Programa de Refuerzo Orientación y Apoyo, destinado a los centros de educación primaria y secundaria. Se realiza fuera de la jornada lectiva y se centra en los factores concretos que obstaculizan el ritmo del aprendizaje.

PREX: Programa de Refuerzo en Lenguaje Extranjera, destinado a los centros de educación primaria que no cuentan con formación bilingües. Se realiza fuera de la jornada lectiva y se centra en la comprensión y expresión oral para mejorar la competencia del alumnado.

MAS EQUIDAD: se concibe como un conjunto de actuaciones dirigidas a mejorar la formación del profesorado, así como el grado de adquisición de las competencias clave y la motivación del alumnado en riesgo de abandono escolar. Centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Educación y Deporte en las zonas ERACIS que imparten las Enseñanzas de Educación Primaria y de Educación Secundaria Obligatoria.

Dinamización de eventos.

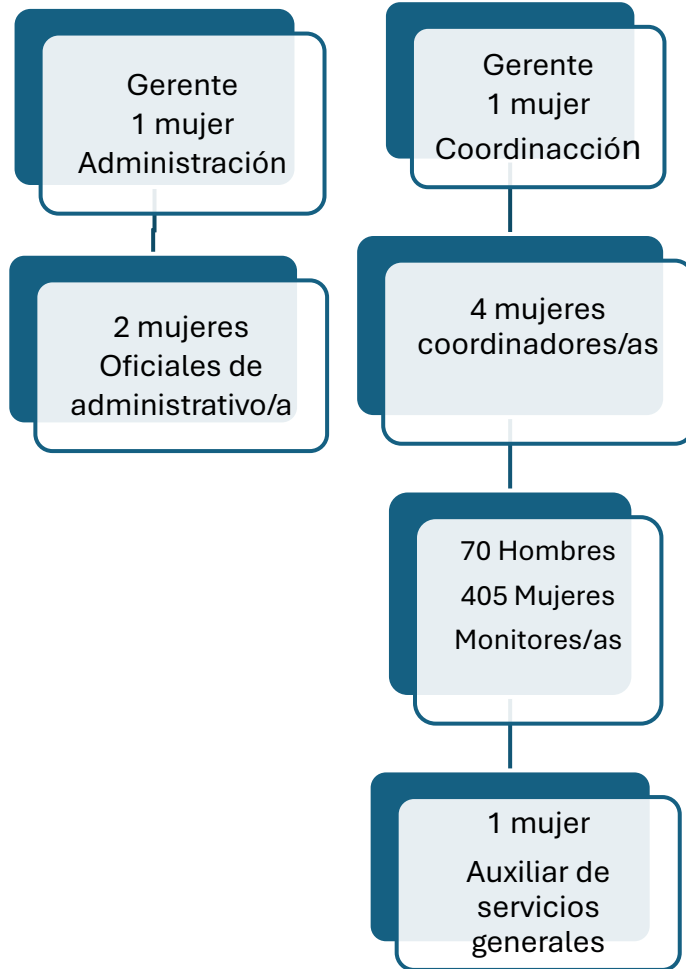
Organización de todo tipo de espectáculos y animaciones adaptadas a las particulares del servicio, para promover el ocio cultural y recreativo en semanas culturales, días conmemorativos, fiestas patronales, etc.

A modo resumen, se presenta el siguiente cuadro donde se detalla información de la empresa:

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Grupo Coperaula SL
NIF	B21348438
Domicilio	C/ Rascón, 33 BJ
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Año de constitución	2003
Responsable de la Entidad	
Nombre	Carmen Fonseca Sánchez
Cargo	Gerente
Telf.	959 81 92 23
e-mail	carmen@coperaula.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	Jennifer

Cargo	Administrativa					
Telf.	959 81 92 23					
e-mail	contabilidad@coperaula.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Educación					
CNAE	85.59					
Descripción de la actividad	Otra educación n.c.o. p					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Huelva					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	414	Hombres	70	Total	484
Centro de trabajo	Provincial – Huelva					

ORGANIGRAMA



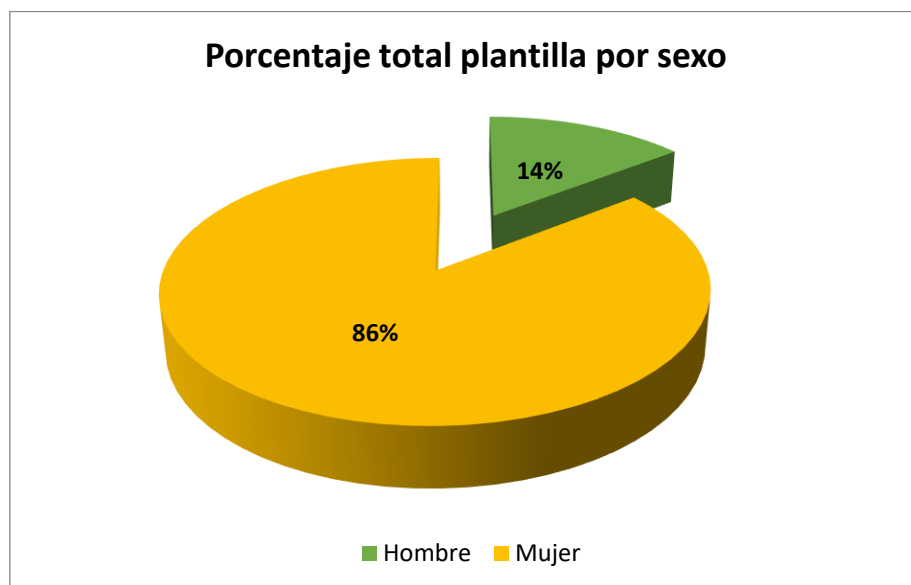
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La empresa Grupo Coperaula cuenta con una plantilla total de 484 personas trabajadoras, de las cuales 412 son mujeres (86%) y 70 son hombres (14%). Además, en los puestos de dirección se encuentran dos mujeres que ocupan el cargo de gerentes, una en el área de Administración y otra en el área de Coordinación.

Tabla 1: Plantilla de la empresa por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada Por sexo	414	86%	70	14%	484

Gráfico 1: Porcentaje de la plantilla por sexo



Podemos ver, esta distribución podría indicar una tendencia hacia la feminización del personal, que puede estar relacionada con la naturaleza de los puestos ocupados, que la plantilla se encuentra desequilibrada, donde a los efectos, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen

el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

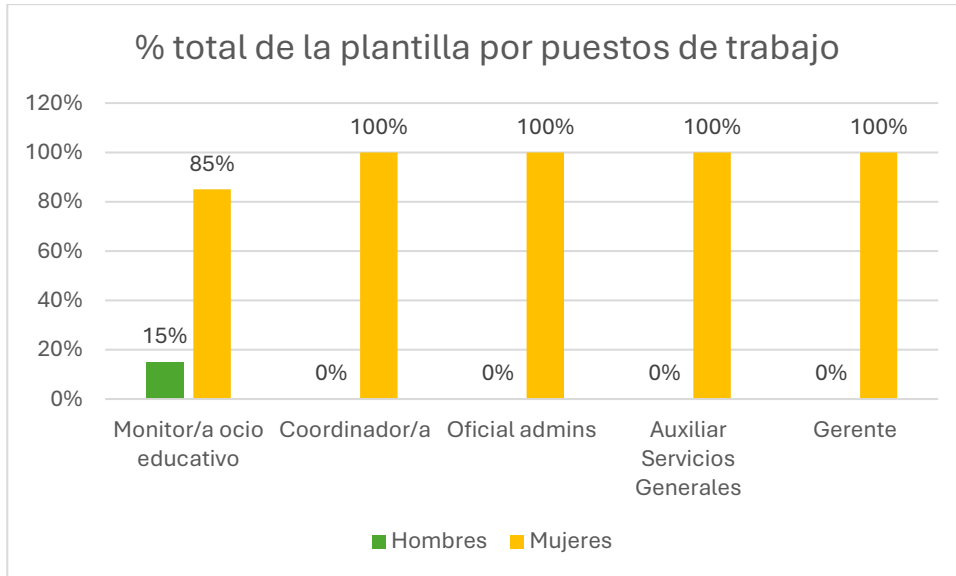
A continuación, los índices de distribución y concentración de la plantilla por puesto, según sexo:

- **Monitor/a ocio educativo:** con un total de 475 personas de las cuales 70 son hombres con un 15% y 405 son mujeres con un 85% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 100% del total de hombres y con un 97,7% del total de mujeres.
- **Coordinador/a:** con un total de 4 mujeres con un 100% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 2% del total de mujeres.
- **Oficial administrativo/a:** con un total de 2 mujeres con un 100% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 1% del total de mujeres.
- **Auxiliar de Servicios Generales:** con un total de 1 mujer con un 100% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 0,3% del total de mujeres.
- **Gerente:** con un total de 2 mujeres con un 100% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 1% del total de mujeres.

Tabla 2: Plantilla por puestos, según sexo

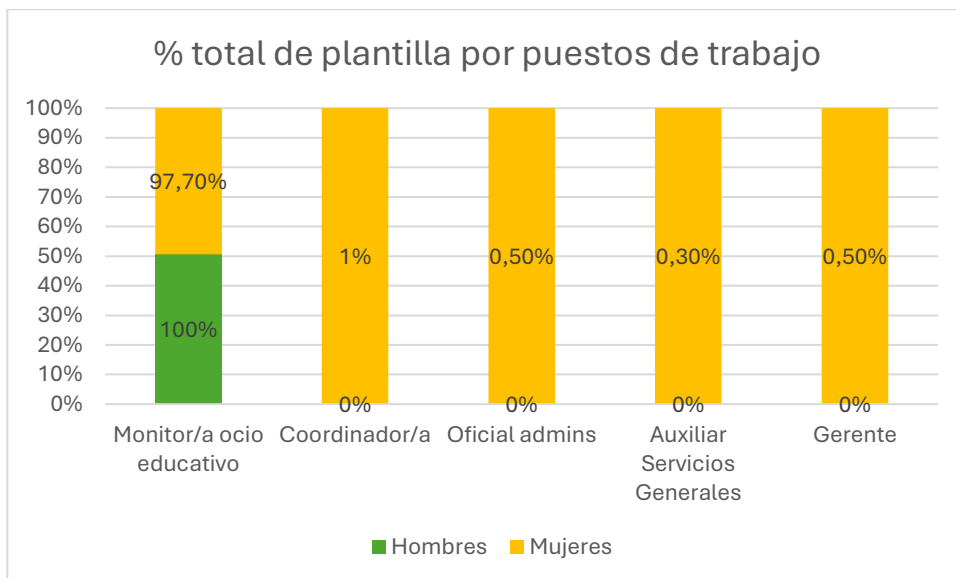
Personas por puestos, según sexo	Personas por puestos, según sexo			Índice de distribución		Índice de concentración	
	Hombres	Mujeres	Total	H	M	H	M
Monitor/a ocio educativo	70	405	475	15%	85%	100%	97,7%
Coordinador/a	-	4	4	0%	100%	0%	1%
Oficial admins	-	2	2	0%	100%	0%	0,5%
Auxiliar Servicios Generales	-	1	1	0%	100%	0%	0,3%
Gerente	-	2	2	0%	100%	0%	0,5%
Total	70	414	484	14%	86%	100%	100%

Gráfico 2: Porcentaje de la distribución de la plantilla por puesto



Podemos apreciar, que, en todos estos puestos, la distribución es del 100% mujeres en coordinador/a, oficial administrativo/a, empleado/a de mantenimiento y gerente. Esto evidencia una fuerte segregación horizontal: los hombres quedan concentrados únicamente en la categoría de monitores.

Gráfico 3: Porcentaje de la concentración de la plantilla por puesto



Podemos ver, el 97,7% de las mujeres se concentran también en el puesto de monitoras de ocio educativo, y el resto se distribuyen en:

- 2% en coordinación
- 1% en oficial administrativo
- 0,3% en mantenimiento
- 1% en gerencia

Y el 100% de los hombres ocupa el puesto de monitor. Esto es debido, El ocio educativo, la animación sociocultural y las actividades vinculadas a la educación no formal son sectores históricamente ocupados mayoritariamente por mujeres.

A continuación, distribución y concentración por edad, según sexo:

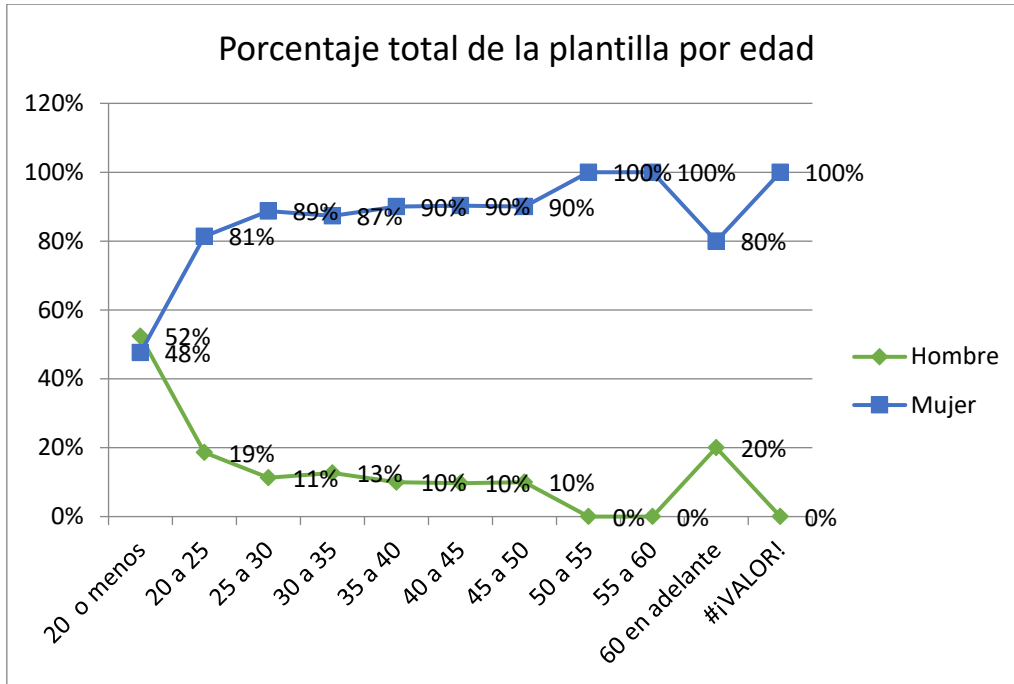
- **20 o menos:** con un total de 20 personas de las cuales 11 son hombres con un 52% y 9 son mujeres con un 48% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 16% del total de hombres y con un 2% en el total de mujeres.
- **20 a 25 años:** con un total de 130 personas de las cuales 24 son hombres con un 19% y 106 son mujeres con un 81% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 34% en el total de hombres y con un 26% en total de mujeres.
- **25 a 30 años:** con un total de 160 personas de las cuales 18 son hombres con un 11% y 142 son mujeres con un 89% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 26,5% del total de hombres y con un 34% del total de mujeres.
- **30 a 35 años:** con un total de 63 personas de las cuales 8 son hombres con un 13% y 55 son mujeres con un 87% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 11% del total de hombres y con un 13% del total de mujeres.
- **35 a 40 años:** con un total de 30 personas de las cuales 3 son hombres con un 10% y 27 son mujeres con un 90% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 4% del total de hombres y con un 6,5% del total de mujeres.

- **40 a 45 años:** con un total 32 personas de las cuales 3 son hombres con un 10% y 29 son mujeres con un 90% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con 4% del total de hombres y con un 7,5% del total de mujeres.
- **45 a 50 años:** con un total 20 personas de las cuales 2 son hombres con un 10% y 18 son mujeres con un 90% en el índice de distribución. Y en el de concentración con 3% del total de hombres y con un 4% del total de mujeres.
- **50 a 55 años:** con un total 16 mujeres con un 100% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 4% del total de mujeres.
- **55 a 60 años:** con un total 8 mujeres con un 100% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 2% del total de mujeres.
- **60 en adelante:** con un total 5 personas de las cuales 1 es hombre con un 20% y 4 son mujeres con un 80% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 1,5% del total de hombres y con un 10% con un total de mujeres.

Tabla 3: Plantilla por edad, según sexo

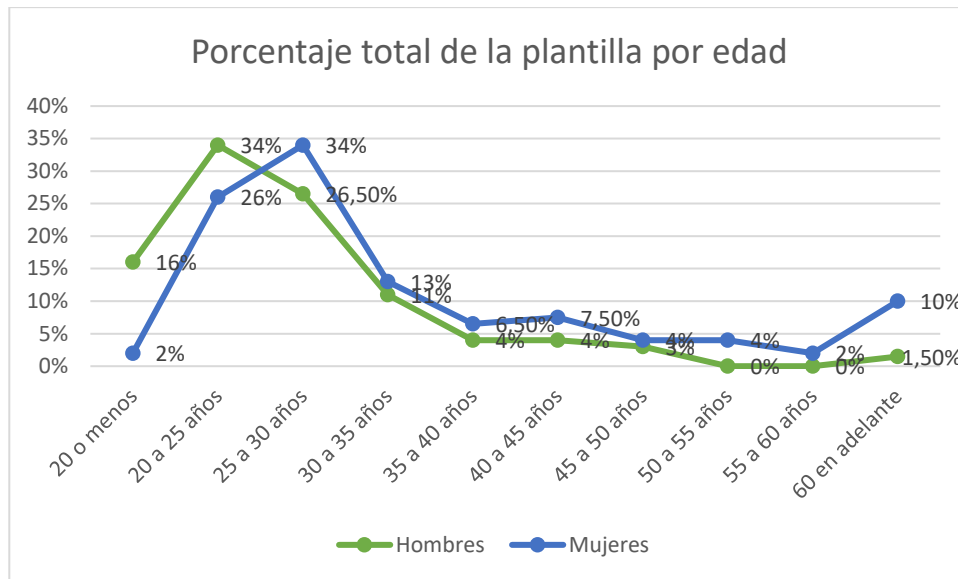
Personas por edad, según sexo	Personas por edad, según sexo			Índice de distribución		Índice de concentración	
	Hombres	Mujeres	Total	H	M	H	M
20 o menos	11	9	20	52%	48%	16%	2%
20 a 25 años	24	106	130	19%	81%	34%	26%
25 a 30 años	18	142	160	11%	89%	26,5%	34%
30 a 35 años	8	55	63	13%	87%	11%	13%
35 a 40 años	3	27	30	10%	90%	4%	6,5%
40 a 45 años	3	29	32	10%	90%	4%	7,5%
45 a 50 años	2	18	20	10%	90%	3%	4%
50 a 55 años	-	16	16	0%	100%	0%	4%
55 a 60 años	-	8	8	0%	100%	0%	2%
60 en adelante	1	4	5	20%	100%	1,5%	10%
Total	70	414	484	14%	86%	100%	100%

Gráfico 4: Porcentaje de la distribución de la plantilla por edad, según sexo



La plantilla es predominantemente joven. En las edades iniciales hay más diversidad y un cierto equilibrio, pero a medida que avanza la edad, la plantilla se feminiza progresivamente. Esto confirma que los hombres tienden a abandonar antes el sector o no se consolidan en él, mientras que las mujeres permanecen más en este tipo de ocupaciones.

Gráfico 5: Porcentaje de la concentración de la plantilla por edad, según sexo



Podemos observar, por un lado, que los grupos más numerosos para ambos sexos se sitúan entre los 20 y 30 años, concentrando el 60,5% de los hombres y el 60% de las mujeres. Esto se debe a que muchas personas jóvenes acceden a la empresa como primer empleo, ya sea durante su etapa formativa o inmediatamente después de finalizar los estudios.

Por otro lado, se aprecia continuidad en los tramos de edad superiores en el caso de las mujeres, lo que indica que mantienen una mayor estabilidad laboral y consolidan su trayectoria en este sector. En cambio, la relación de los hombres con la empresa es más temporal y transitoria.

Este patrón responde a que el ocio educativo y sociocultural está socialmente vinculado a las mujeres, lo que favorece su mayor permanencia en este ámbito laboral.

Tabla 4: Plantilla por edad y puesto, según sexo

Puesto por edad, según sexo			
	Hombres	Mujeres	Total, general
Monitor/a			
55 a 60		7	7
60 en adelante	1	4	5
50 a 55		13	13
45 a 50	2	16	18
40 a 45	3	28	31
35 a 40	3	25	28
30 a 35	8	55	63

25 a 30	18	142	160
20 a 25	24	106	130
20 o menos	11	9	20
Empleado/a mantenimiento			
45 a 50		1	1
Coordinador/a de actividades			
50 a 55		1	1
45 a 50		1	1
40 a 45		1	1
35 a 40		1	1
Oficial administrativo			
50 a 55		1	1
35 a 40		1	1
Gerente			
55 a 60		1	1
50 a 55		1	1
Total, general	70	414	484

A continuación, el análisis de los datos de la antigüedad por puestos, según sexo:

- **0 a 1 año:** con un total 240 personas de las cuales 42 son hombres con un 17,5% y 198 son mujeres con un 82,5% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 60% del total de hombres y con un 48% del total de mujeres.
- **1 a 3 años:** con un total 144 personas de las cuales 15 son hombres con un 10,5% y 129 son mujeres con un 89,5% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 22% del total de hombres y 31% del total de mujeres.
- **3 a 5 años:** con un total 44 personas de las cuales 6 son hombres con un 13% y 38 son mujeres con un 87% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 8% del total de hombres y con un 9% del total de mujeres.
- **5 a 10 años:** con un total 32 personas de las cuales 2 son hombres con un 6% y 30 son mujeres con un 94% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con 3% del total de hombres y un 7% del total de mujeres.
- **10 a 15 años:** con un total 15 personas de las cuales 3 son hombres con un 20% y 12 son mujeres con un 80% en el índice de distribución. Y en el índice de

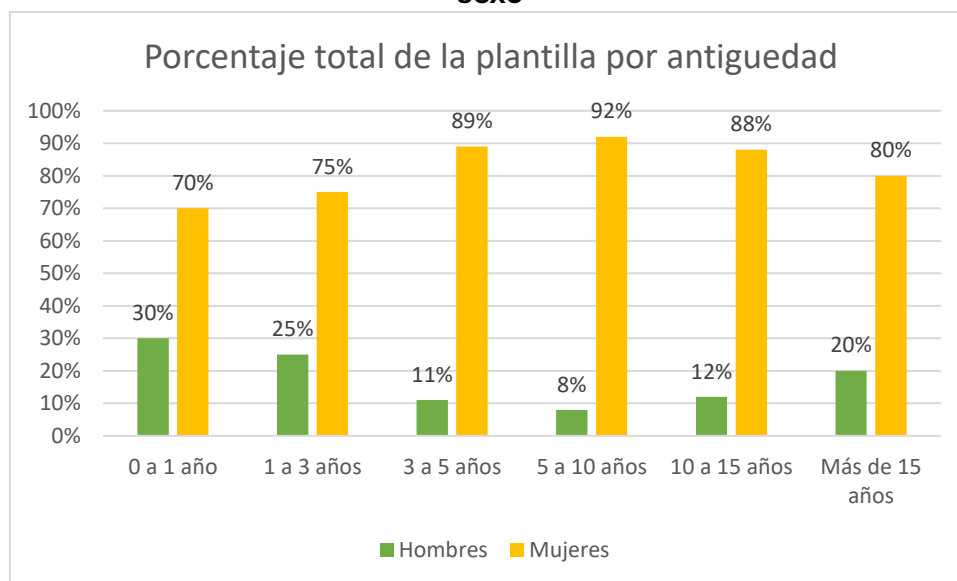
concentración con un 4% del total de hombres y con un 3% del total de mujeres.

- **Más de 15 años:** con un total 9 personas de las cuales 2 son hombres con un 20% y 7 son mujeres con un 80% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 3% del total de hombres y con un 2% del total de mujeres.

Tabla 5: Plantilla por antigüedad, según sexo

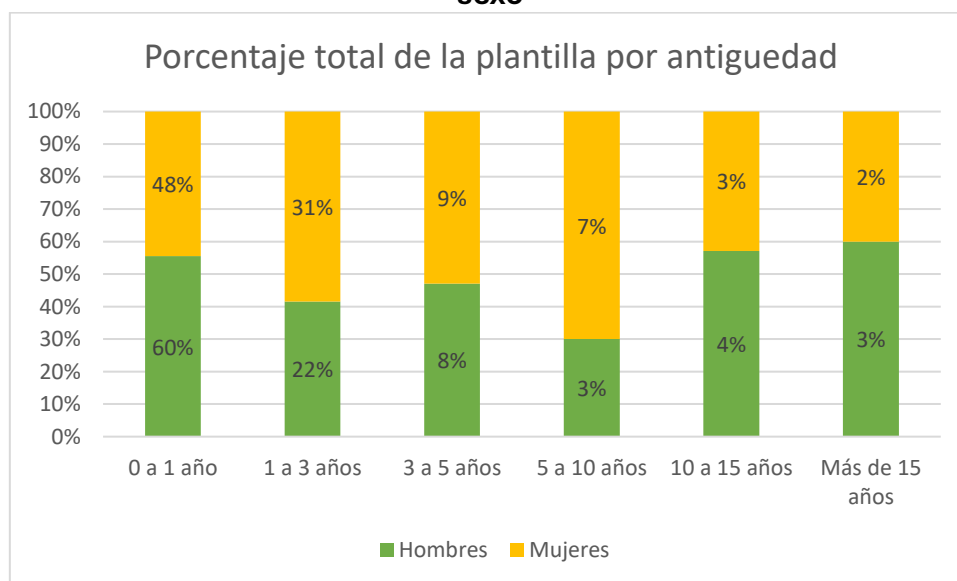
Personas por antigüedad, según sexo	Índice de distribución			Índice de concentración			
	Hombres	Mujeres	Total	H	M		
0 a 1 año	42	198	240	17,5%	82,5%	60%	48%
1 a 3 años	15	129	144	10,5%	89,5%	22%	31%
3 a 5 años	6	38	44	13%	87%	8%	9%
5 a 10 años	2	30	32	6%	94%	3%	7%
10 a 15 años	3	12	15	20%	80%	4%	3%
Más de 15 años	2	7	9	20%	80%	3%	2%
Total	70	414	484	14%	86%	100%	100%

Gráfico 6: Porcentaje de la distribución de la plantilla por antigüedad, según sexo



Podemos apreciar, que la mayor parte del personal (79%) tiene menos de 3 años de antigüedad, lo que sugiere una organización con alta rotación. Y la distribución por género sigue siendo consistente: mayor presencia femenina en todos los tramos, especialmente entre quienes tienen más de 3 años de antigüedad.

Gráfico 7: Porcentaje de la concentración de la plantilla por antigüedad, según sexo



Podemos ver, que el 82% de los hombres y el 79% de las mujeres tienen menos de 3 años de antigüedad en la empresa. La mayoría de los contratos están vinculados a necesidades temporales o estacionales, lo que explica la elevada concentración de la plantilla en los primeros años de antigüedad. Se trata, en gran medida, de personas que trabajan en función del calendario escolar, lo que favorece la rotación y la corta duración de muchos contratos. Esto refuerza la idea de que el sector está feminizado estructuralmente y funciona de forma diferente para mujeres (empleo estable y de continuidad) y para hombres (empleo temporal y de transición).

Tabla 6: Plantilla por antigüedad y puesto, según sexo

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombres	Mujeres	Total, general
Monitor/a			
más de 15	2	3	5
5 a 10 años	2	28	30
de 10 a 15 años	3	11	14
1 a 3 años	15	128	143
0 a 1 años	42	197	239
3 a 5 años	6	38	44
Empleado/a mantenimiento			
1 a 3 años		1	1
Coordinador/a de actividades			
más de 15		2	2
5 a 10 años		2	2
Oficial administrativo			
de 10 a 15 años		1	1
0 a 1 años		1	1
Gerente			
más de 15		2	2
Total, general	70	414	484

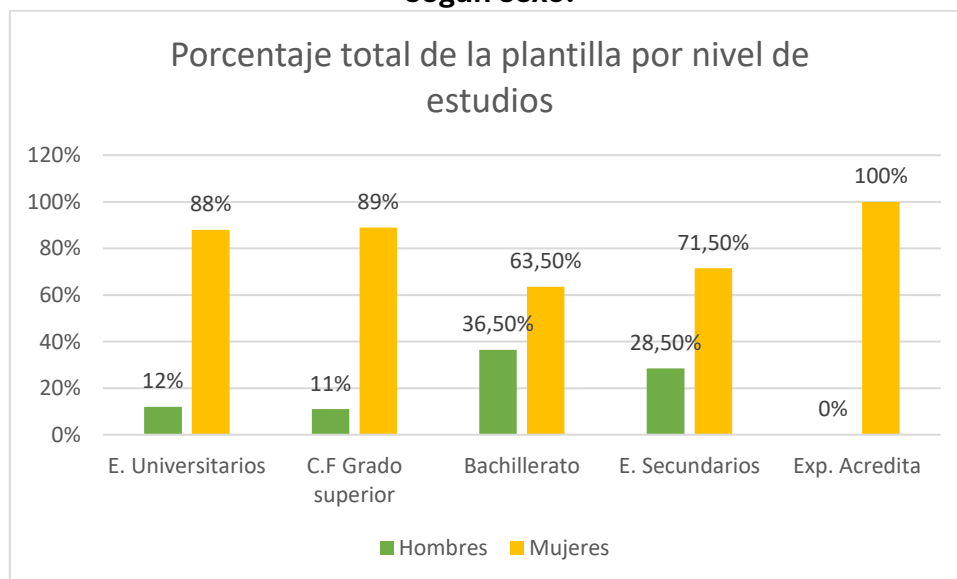
Distribución y concentración de la plantilla por nivel de estudios, según sexo:

- **E. Universitarios:** con un total 280 personas de las cuales 33 son hombres con un 12% y 247 son mujeres con un 88% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 47% del total de hombres y con un 60% del total de mujeres.
- **C.F.G. Superior:** con un total 141 personas de las cuales 16 son hombres con un 11% y 125 son mujeres con un 89% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 23% del total de hombres y con un 30% del total de mujeres.
- **Bachillerato:** con un total 52 personas de las cuales 19 son hombres con un 36,5% y 33 son mujeres con un 63,5% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 27% del total de hombres y con un 8% del total de mujeres.

- **E. Secundarios:** con un total 7 personas de las cuales 2 son hombres con un 28,5% y 5 son mujeres con un 71,5% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con 3% del total de mujeres y con un 1% del total de mujeres.
- **Exp. Acredita:** con un total 4 personas son mujeres con un 100% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 1% del total de mujeres.

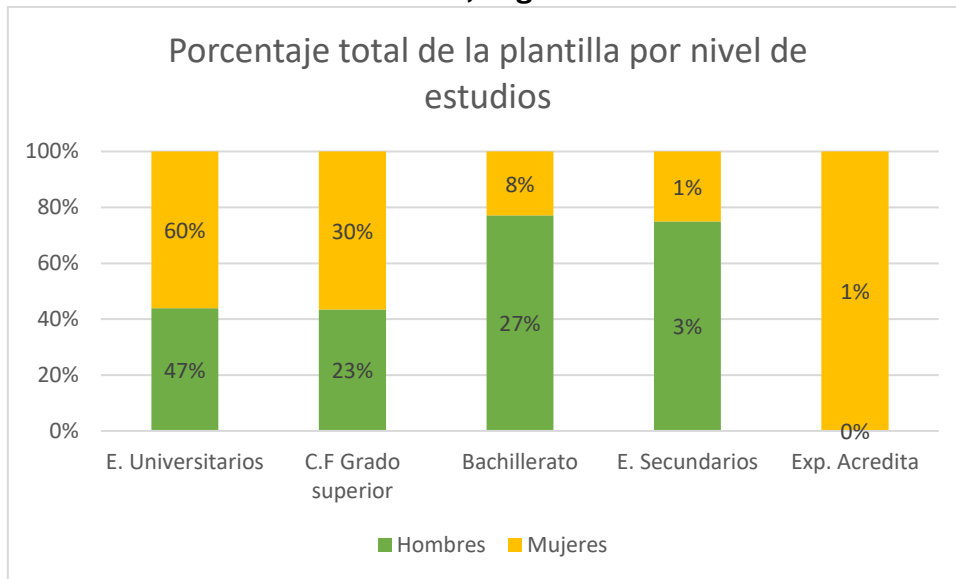
Personas por nivel de estudios, según sexo	Índice de distribución			Índice de concentración			
	Hombres	Mujeres	Total	H	M		
E. Universitarios	33	247	280	12%	88%	47%	60%
C.F Grado superior	16	125	141	11%	89%	23%	30%
Bachillerato	19	33	52	36,5%	63,5%	27%	8%
E. Secundarios	2	5	7	28,5%	71,5%	3%	1%
Exp. Acredita	0	4	4	0%	100%	0%	1%
Total	70	414	484	14%	86%	100%	100%

Gráfico 8: Porcentaje de la distribución de la plantilla por nivel de estudios, según sexo:



Podemos observar que, en todos los niveles educativos las mujeres tienen una presencia mayor. La feminización es muy marcada en los estudios superiores (universitarios y CFGS), que concentran la mayoría de la plantilla. La presencia masculina solo gana algo de peso relativo en los niveles medios (Bachillerato y Secundaria), pero siempre en minoría.

Gráfico 9: Porcentaje de la concentración de la plantilla por nivel de estudios, según sexo:



Podemos observar que el 47% de los hombres cuentan con formación universitaria, frente al 60% de las mujeres. Esto refleja una concentración mayoritaria femenina en la formación superior, lo que indica que la plantilla de mujeres presenta un mayor nivel de cualificación académica.

A destacar que, en el nivel de Bachillerato, los hombres alcanzan un 27%, mientras que las mujeres solo un 8%. Este contraste evidencia que, para desempeñar los mismos puestos de trabajo, las mujeres acceden con una mayor cualificación formativa que los hombres.

Tabla 8: Plantilla por nivel de estudios y puesto, según sexo

Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombres	Mujeres	Total, general
Monitor/a			
Experiencia acreditada		4	4
E.S.O.	2	4	6
E. Universitarios	33	240	273
C.F.G Superior	16	125	141
Bachillerato	19	32	51
Empleado/a mantenimiento			
E.S.O.		1	1

Coordinador/a de actividades			
E. Universitarios		4	4
Oficial administrativo			
E. Universitarios		1	1
Bachillerato		1	1
Gerente			
E. Universitarios		2	2
Total, general	70	414	484

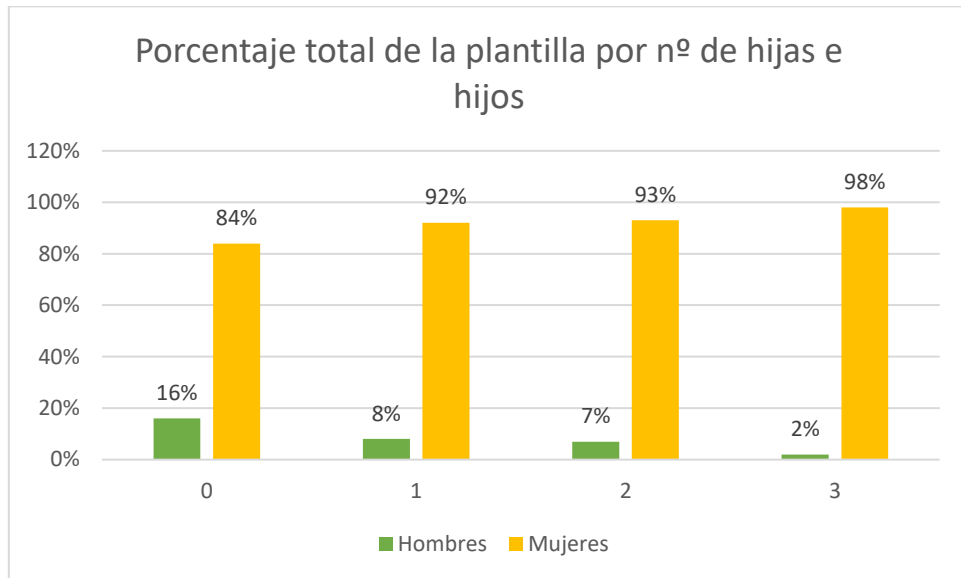
A continuación, la distribución y concentración por nº de hijas e hijos, según sexo:

- **0:** con un total 382 personas de las cuales 62 son hombres con un 16% y 320 son mujeres con un 84% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 88,5% del total de hombres y con un 77,5% del total de mujeres.
- **1:** con un total de 24 personas de las cuales 2 son hombres con un 8% y 22 son mujeres con un 92% en el índice de distribución.
- **2:** con un total 72 personas de las cuales 5 son hombres con un 7% 67 son mujeres con un 93% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con 7% del total de hombres y con un 5% del total de mujeres.
- **3:** con un total 6 personas de las cuales 1 es hombre con un 2% y 5 son mujeres con un 98% en el índice de distribución. Y en el índice de concentración con un 1,5% para ambos sexos.

Tabla 9: Plantilla por nº de hijas e hijos, según sexo

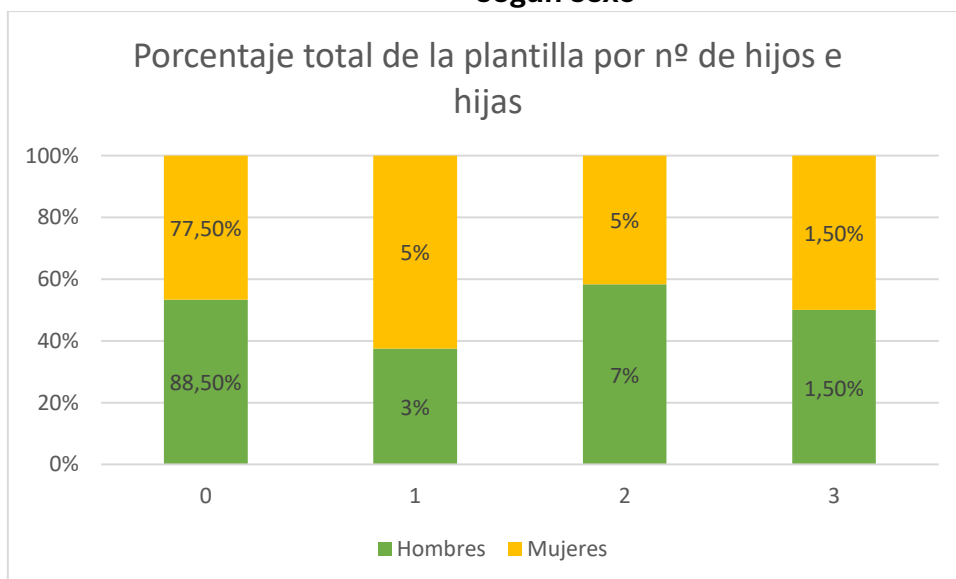
	Personas por nº de hijas e hijos, según sexo			Índice de distribución		Índice de concentración	
	Hombres	Mujeres	Total	H	M	H	M
0	62	320	382	16%	84%	88,5%	77,5%
1	2	22	24	8%	92%	3%	5%
2	5	67	72	7%	93%	7%	5%
3	1	5	6	2%	98%	1,5%	1,5%
Total	70	414	484	14%	86%	100%	100%

Gráfico 10: Porcentaje de la distribución por nº de hijas e hijos, según sexo



Podemos observar, que la mayoría de la plantilla no tienen cargas familiares con el 79% del total. En todos los casos, la mayoría de las personas con hijas/os son mujeres, lo que muestra la asociación entre maternidad y permanencia en este sector. Los hombres, en cambio, están claramente infrarrepresentados en todos los tramos con descendencia.

Gráfico 11: Porcentaje de la concentración por nº de hijas e hijos, según sexo



Podemos ver, que el 88,5% de los hombres no tiene hijas/os, y solo un 7% tiene 2, mientras que un 1,5% llega a 3. Esto indica que la gran mayoría de hombres en la plantilla no tiene responsabilidades familiares, lo que refuerza la idea de que su relación con la empresa es temporal y transitoria. Y las mujeres el 77,5% no tiene hijas/os, pero hay una presencia significativa con descendencia: 5% con 2 hijas/os y 1,5% con 3. Aunque el porcentaje es bajo, las mujeres compatibilizan en mayor medida trabajo y maternidad en comparación con los hombres.

Tabla 10: Plantilla por nº de hijas e hijos y puestos, según sexo

Personas por Puesto, según Nº de hijos/as			
	Hombres	Mujeres	Total, general
Monitor/a			
3	1	4	5
2	5	63	68
1	2	18	20
0	62	320	382
Empleado/a mantenimiento			
3		1	1
Coordinador/a de actividades			
2		3	3
1		1	1
Oficial administrativo			
1		2	2
Gerente			
2		1	1
1		1	1
Total, general	70	414	484

5.3 INFORME DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

- INFORME DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

1. Introducción

La auditoría retributiva es una herramienta esencial para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Este informe se enmarca en

un contexto legal que abarca tanto el ámbito internacional como el europeo y español, estableciendo un conjunto de normativas y directrices que buscan eliminar las desigualdades retributivas entre géneros.

2. Objetivos

- **Objetivo General:** Verificar si el sistema de remuneración de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
- **Objetivos Específicos:**
 - Detectar posibles desigualdades retributivas.
 - Proponer medidas correctoras para eliminar las brechas salariales.
 - Garantizar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo.

3. Metodología

La auditoría se ha realizado siguiendo los pasos establecidos en el Real Decreto 902/2020, que incluye:

- **Valoración de Puestos de Trabajo (VPT):** Evaluación objetiva de todos los puestos de trabajo para garantizar la igualdad de retribución por trabajo de igual valor con la herramienta del Ministerio de Igualdad.
- **Registro Retributivo:** Análisis de las medias y medianas salariales desagregadas por sexo y agrupaciones de trabajos de igual valor con la herramienta del Ministerio de Igualdad.
- **Análisis de Factores Desencadenantes:** Identificación de factores que puedan contribuir a las diferencias retributivas, como medidas de conciliación, promoción profesional y movilidad.

4. Diagnóstico de la Situación Retributiva

4.1 Valoración de Puestos de Trabajo

En septiembre de 2025, la consultora externa junto con la empresa realiza una auditoría retributiva, con el objetivo de revisión de los salarios por grupos profesionales y puestos de trabajo, en relación con todo el trabajo de igual valor,

para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial detectada. En el informe de auditoría retributiva con perspectiva de género se analiza el valor de los puestos, desde los recursos que se tienen que movilizar para aportar al flujo de trabajo. La puesta en marcha de esos recursos es la clave para establecer los criterios de retribución de los equipos. Esto implica que los sistemas de retribución no solo se deben definir por igualdad de funciones y responsabilidad, sino también por el esfuerzo que tienen que hacer para realizar sus funciones, sin importar el sexo de la persona que está ocupando ese puesto.

- Revisión de la información necesaria para realizar los análisis oportunos referentes a los datos internos:

- Convenio Colectivo de aplicación.
- Registro Retributivo anual 2024
- Contratos de los puestos de trabajo
- Organigrama.

Hemos utilizado la **Herramienta de Sistema de Valoración de Puestos (SVP)**, que tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración se han considerado de manera objetiva y vinculada con el desarrollo de la actividad laboral de la empresa. La valoración se refiere a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa. Su contenido es identificar, comprender y cuantificar el contenido organizativo de los diferentes puestos de trabajo que conforman una organización, a través de métodos cuantitativos, puesto que desglosa en factores los diferentes requisitos, funciones, actividades o tareas de un puesto para asignar puntos de evaluación a cada uno de los factores según su mayor o menor dificultad y complejidad.

Los elementos que componen el procedimiento de valoración son los siguientes:

Categorías de factores de valoración: naturaleza de las funciones o tareas, condiciones educativas, condiciones profesionales o de formación, y condiciones

laborales y factores estrictamente relacionados el desempeño. Según el RD 902/2020 RIR, en su art. 4.2, establece que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando sean equivalentes:

En este método se emplean 4 factores base, que se podrán dividir en subfactores:

- **Naturaleza de las funciones o tareas:** es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- **Condiciones educativas:** aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- **Condiciones profesionales y de formación:** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- **Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño:** aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Tanto los factores como los subfactores deben cumplir los siguientes criterios:

- **Carácter común.** Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- **Variabilidad.** Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel.
- **Relevancia.** Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.

- **Gradualidad.** Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

Tabla 15: Listado de puestos

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona
1	Monitor/a ocio educativo	ocio educativo	3	personal
2	Coordinador/a de actividades	ocio educativo	2	coordinación
3	Oficial administrativo/a	ocio educativo	3	administración
4	Auxiliar de servicios generales	ocio educativo	4	personal
5	Gerente	ocio educativo	1	dirección
6				

En esta tabla, se incluye un listado de todos los puestos de la empresa valorados con la herramienta, con la agrupación correspondiente a la valoración realizada para cada uno de ellos.

Se utilizó un sistema de valoración de puestos basado en puntuación por factores, con las siguientes agrupaciones:

- Agrupación 5: Mayor nivel de responsabilidad y puntuación.
- Agrupación 1: Nivel más bajo de valoración.

Los datos de género se registraron por número de mujeres y hombres en cada puesto. El análisis se centró en comparar puntuaciones, género predominante y volumen de personas en cada puesto.

Tabla 16: Agrupaciones de puestos

Agrupaciones	Puesto + Puntos
<input type="checkbox"/> Agrupación 5	Gerente(460)
<input type="checkbox"/> Agrupación 4	Monitor ocio educativo(316) Coordinador/a de actividades(357)
<input type="checkbox"/> Agrupación 2	Oficial administrativo/a(249)
<input type="checkbox"/> Agrupación 1	Auxiliar de servicios generales(192)
<input type="checkbox"/>	

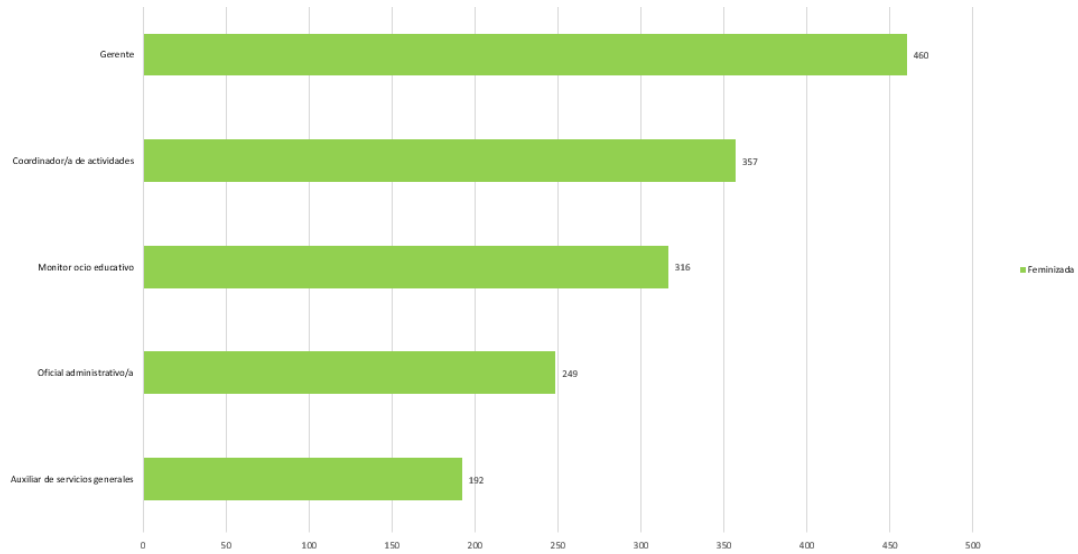
Tabla 17: Agrupaciones de puesto de igual valor + brecha de género por salario y promedio equiparado

Agrupación	Puntos	Puesto	Salario total mujeres	Salario total hombres	Brecha género
1	121-200	Auxiliar de servicios generales	100%		
2	201-274	Oficial administrativo/a	100%		
4	312-412	Coordinador/a de actividades	100%		
		Monitor/a ocio educativo	403	285	-41%
5	413-462	Gerente	100%		

Tabla 18: Distribución de puestos

Título del Puesto	Nº. de Mujer	Nº. de Homb	Categorización
Monitor ocio educativo	405	70	Feminizada
Coordinador/a de actividades	4	0	Feminizada
Oficial administrativo/a	2	0	Feminizada
Auxiliar de servicios generales	1	0	Feminizada
Gerente	2	0	Feminizada

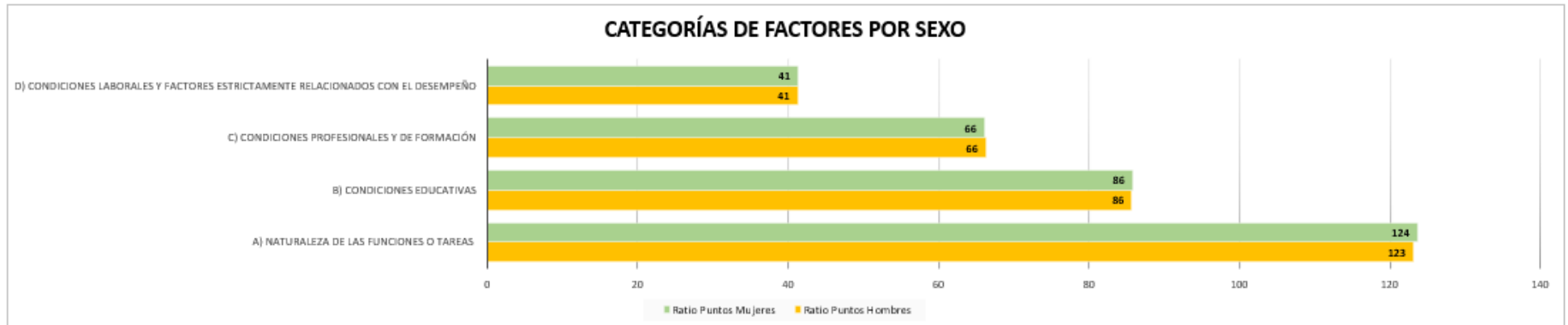
Gráfico 14: Puntuación por puesto y sexo



Podemos ver, predominio femenino en todos los puestos: la totalidad de las categorías analizadas se encuentran feminizadas, con presencia muy mayoritaria o exclusiva de mujeres. Y una segregación horizontal: los resultados reflejan una clara concentración de mujeres en todas las funciones, lo que limita la presencia de hombres en sectores asociados al cuidado, la administración o la gestión comunitaria.

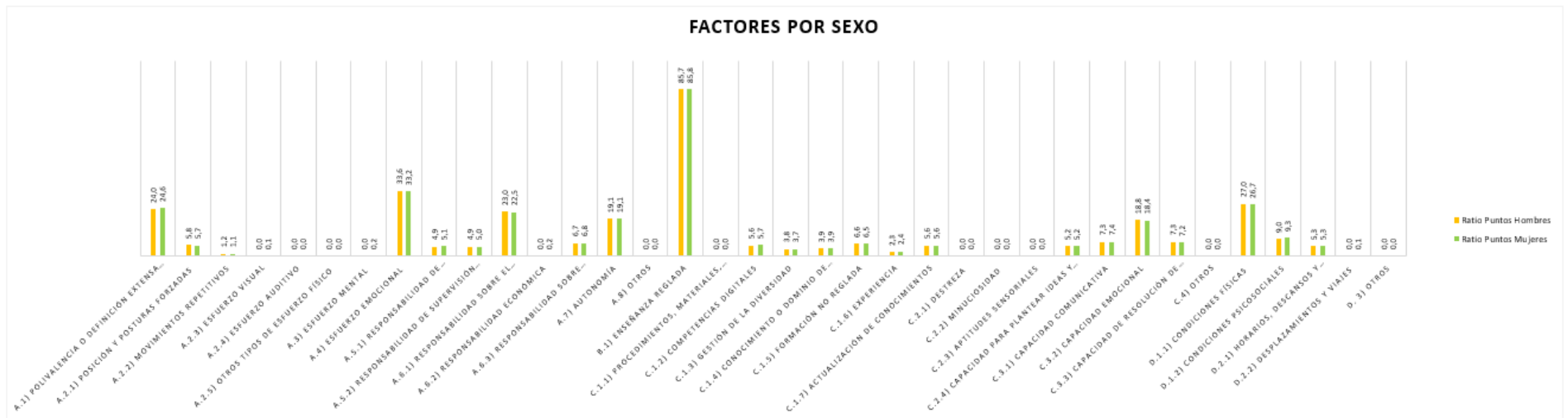
A continuación, las fichas de puestos de trabajo por puntos de valoración por factor: (Ver anexos para una mejor visualización de las fichas)

Gráfico 15: Puntuación de las categorías de por factores por sexo





Categoría
A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS
B) CONDICIONES EDUCATIVAS
C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN
D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEM...



Condiciones laborales y desempeño:

- No hay diferencia en este aspecto, ya que tanto mujeres como hombres tienen una puntuación de 41, lo que sugiere igualdad en las condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.

Conocimientos profesionales y de formación:

- No hay diferencia en este aspecto, ya que tanto mujeres como hombres tienen una puntuación de 66, esto refleja una igualdad en las condiciones profesionales y de formación, aunque la diferencia es pequeña.

Condiciones educativas:

- No hay diferencia en este aspecto, ya que tanto mujeres como hombres tienen una puntuación de 86, en las condiciones educativas.

Naturaleza de las funciones o tareas:

- La diferencia entre mujeres y hombres en este factor es mínima, con mujeres (124) ligeramente por encima de los hombres (123). Esto sugiere que las funciones o tareas desempeñadas no están influenciadas por el género en este caso.

Gráfico 16: Porcentaje de las agrupaciones por sexo



4.2 Registro retributivo

El ámbito de la información recopilada por el presente registro retributivo se refiere al período comprendido entre 1 de enero de 2024 y 31 de diciembre de 2024, ambos incluidos.

Hemos analizado la herramienta del Informe de Brecha de género, realizada por el departamento de administración de la empresa, se ha realizado un análisis del ejercicio anual de la remuneración media de las mujeres respecto a los hombres (conocida como brecha salarial), respecto de la totalidad de la plantilla que conforma la empresa, así como respecto de los diferentes grupos profesionales según los convenios colectivos que resulta de aplicación en la Empresa.

A tal efecto, se ha analizado la remuneración desde una doble vertiente:

a) **Importes efectivos:** información fidedigna acerca de las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, para cada una de sus situaciones contractuales, desglosadas por sexos y nivel de clasificación seguido en la Empresa.

b) **Importes equiparados:** información adicional consistente en la equiparación de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad. En concreto, los criterios de equiparación empleados consisten en:

b1 **Normalización:** permite transformar las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al porcentaje de jornada, tomando en consideración las cantidades equivalentes a jornada completa.

b2 **Anualización:** método por el cual las cantidades percibidas en un período inferior al año se extrapolan como si se hubieran producido durante todo el año.

De este modo, se ha analizado la posible brecha salarial existente en la Empresa, así como las posibles diferencias existentes entre sexos.

De este modo, una vez efectuada la equiparación de la última situación contractual de cada persona trabajadora como si hubiera estado en dicha situación contractual durante la totalidad del ejercicio y a jornada completa, se obtiene el promedio de retribución equiparada de cada grupo profesional, respecto de cada concepto salarial satisfecho por la empresa.

En cada caso, se presentan los importes en euros y la diferencia en porcentaje tomando como referencia los datos correspondientes al colectivo de hombres y mujeres. Es decir, si el porcentaje es positivo, quiere decir que el colectivo de hombres percibe una remuneración media, inferior a la de las mujeres, por el porcentaje reflejado. Por el contrario, si el porcentaje es negativo quiere decir que el colectivo de mujeres tiene mayor retribución media, inferior a la de los hombres por el porcentaje reflejado.

Este análisis parte de la comprobación de la composición de la plantilla en la que podemos observar que estamos ante una empresa equilibrada. Durante el periodo analizado la plantilla estuvo compuesta 687 personas, en algunos casos con varias situaciones contractuales a largo del año. El 85% de la plantilla estuvo por mujeres y el 15% de hombres.

A continuación, te proporciono un resumen y una interpretación de los datos.

(Ver anexos las tablas del registro).

Diferencia Salarial Promedio:

- Se observa una **diferencia salarial del -43%** a favor de las mujeres, lo que significa que, en promedio, los hombres ganan un -43% más que los hombres en el total retribuido efectivo.

Desglose de las Diferencias Salariales:

1. **Total, retribuido efectivo:**

- Existen **diferencias del -42%** a favor de las mujeres en el salario total.
2. **Complementos Salariales:** Se identifican cuatro tipos de complementos salariales con diferentes variaciones:
- **Dedicación:** Las mujeres tienen una diferencia negativa del **-1%** en el complemento por dedicación. (personal monitor)

En total, los **complementos salariales representan un -1%** de la diferencia salarial global.

Desgloses por Grupo:

1. **Grupo 04 (Monitor/a de Ocio Educativo y Coordinador/a de Actividades):**
 - **Salario Base:** Las mujeres ganan un **-41% más** en el salario base.
 - **Dedicación:** Las mujeres tienen una diferencia **-1%** a favor de los hombres en el complemento de dedicación.
2. **Grupo 05 (Oficial administrativo/a):** Hay 1 mujer en plantilla.
3. **Grupo 06 (Auxiliar de Servicios Generales):** Hay 1 mujer en plantilla.

Podemos concluir:

A la vista del análisis comparativo realizado entre las retribuciones percibidas por mujeres y hombres en la organización, y de acuerdo con los datos registrados en el documento de referencia, se observa la existencia de diferencias salariales significativas en perjuicio de las mujeres, tanto en el salario total retribuido efectivo como en otros conceptos salariales complementarios. En promedio, las mujeres perciben un **-43%** menos que los hombres, lo cual constituye una brecha salarial relevante, que afecta principalmente al salario base y, en menor magnitud, a los complementos salariales.

Es relevante señalar que esta diferencia podría no estar asociada a un criterio retributivo discriminatorio, sino a la distinta distribución de las jornadas contractuales dentro del grupo profesional, donde los puestos de coordinación a jornada completa se encuentran mayoritariamente ocupados por mujeres, lo que

incrementa de forma proporcional su salario base y repercute estadísticamente en la brecha salarial observada.

A continuación, en los importes efectivos de las medianas, en este caso los datos reflejan una diferencia positiva en favor de las mujeres, tanto en el salario base como en los complementos salariales. Tablas del registro retributivo de las medianas cobrado (**Ver anexos tablas del registro**).

Concretamente:

- Los hombres perciben un 54% más de salario base que las mujeres.
- También perciben un 61% más en complementos.

Estas diferencias pueden deberse a factores como:

Esta situación contrasta con la brecha observada en los promedios y puede explicarse por varios factores:

- Al analizar las medianas retributivas, se observa una diferencia positiva a favor de los hombres, tanto en el salario base como en los complementos. Esto indica que, en la parte central de la distribución salarial, los hombres perciben mayores importes que las mujeres.

A continuación, se presenta el análisis de las diferencias salariales por grupo de convenio, con base en los datos proporcionados:

Grupo 04: Monitor/a ocio educativo y coordinador/a de actividades

- Resultado total de la diferencia salarial: 54%.
 - Total, Salario efectivo: A favor de las mujeres, con una diferencia del 54%.
 - Complemento dedicación: La diferencia en el complemento salarial es 61%, lo que indica una brecha salarial a favor de las mujeres.

Podemos concluir:

Esto es un reflejo de que en este grupo hay coordinadoras a jornada completa frente a hombres como monitores. De los resultados obtenidos,

existe una sobrerrepresentación femenina (586 mujeres frente a 100 hombres). La brecha salarial aparente favorece a las mujeres en la media, pero no significa igualdad real:

- La diferencia se debe a la clasificación profesional y al tipo de contrato (más mujeres a jornada completa y en puestos de coordinación).
- Los hombres se concentran en puestos con salarios más bajos y probablemente en contratos a tiempo parcial.
- Aquí la brecha es inversa a la media anterior: los hombres presentan un salario mediano un 54% superior al de las mujeres.

Esto revela que, aunque algunos casos puntuales (coordinadoras, monitoras a jornada completa) elevan el promedio femenino, la situación más frecuente (la mediana) muestra a las mujeres en condiciones salariales inferiores.

Podemos ver, que la mediana desfavorece a las mujeres porque refleja lo más frecuente: la mayoría en contratos de menor retribución. En términos de equidad, la mediana es más reveladora: muestra que, en el grupo principal (Grupo 04), la mujer tipo gana significativamente menos que el hombre tipo. Esto apunta a una segregación interna por jornada y dedicación: los hombres se concentran en medianas más altas, mientras que la mayoría de las mujeres están en niveles retributivos inferiores.

Esta diferencia se concentra en el Grupo 04, que reúne al mayor número de personas trabajadoras, donde la brecha alcanza el 20%. El dato es especialmente relevante, ya que el cálculo equiparado neutraliza el efecto de la jornada, reflejando así diferencias retributivas no justificadas por el tiempo de trabajo.

Brecha salarial del 79% a favor de los hombres. Este dato es muy significativo: refleja que la trabajadora “tipo” (la más representativa estadísticamente) percibe mucho menos que el trabajador “tipo” cuando se comparan en igualdad de jornada.

Este es el punto central del problema: la gran masa de mujeres está concentrada en personal monitor de bajo nivel retributivo, mientras los hombres tienen medianas superiores.

A continuación, se ofrecen los resultados correspondientes al comportamiento de la brecha salarial por cada una de las Escalas que agrupan los puestos de igual valor en importes equiparados. **(Ver anexos las tablas del registro).**

En la Escala 2, se ubican los puestos de coordinadores/as. Al calcular la brecha que se genera de lo equiparado, obtenemos el total 100% para mujeres.

En la Escala 3, agrupan los siguientes puestos de monitores/as ocio y oficiales de administrativo/a, al calcular la brecha que se genera de los equiparado, obtenemos el 22% a favor de los hombres. En el puesto de monitor/a esta el complemento de dedicación, que al calcular la brecha se genera el -2% a favor de las mujeres. La mediana del efectivo se ubica en el 79% a favor de los hombres. En el complemento dedicación el 54% a favor de los hombres.

En la escala 4, se encuentran los puestos de auxiliar de servicios generales. Al calcular la brecha, se genera en los equiparado obtenemos el 100% para mujeres.

Del análisis del registro retributivo correspondiente al periodo 01/01/2024 – 31/12/2024 se observa que, en términos generales, las mujeres perciben una retribución media superior a la de los hombres (en torno a un 40% más).

No obstante, esta diferencia no responde a una mejor valoración salarial del trabajo femenino, sino a la configuración de la plantilla: la mayoría de las mujeres se concentran en los puestos de coordinación y a jornada completa, mientras que la presencia masculina se limita en gran medida a contratos de menor jornada y retribución.

En consecuencia, la brecha detectada en los grupos profesionales (particularmente en el Grupo 04) se debe fundamentalmente al encuadramiento profesional de las coordinadoras dentro de un grupo que comparte denominación con los puestos de trabajo, pero con condiciones laborales distintas y a Escala 3 concentra la principal brecha estructural de género, en especial en la parte salarial base y en el complemento de dedicación.

Posibles medidas de mejora:

- Replantear la clasificación de los puestos de coordinación en un grupo profesional superior (Grupo 2 o 3), de forma que se refleje mejor la naturaleza y responsabilidad del puesto.
- Diferenciar claramente en el registro los colectivos con condiciones heterogéneas (coordinadoras frente a monitoras), evitando que distorsionen los resultados de brecha salarial.
- Revisar los procesos de selección y promoción interna para favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en esta escala de responsabilidad.
- Continuar vigilando que, dentro de un mismo puesto y funciones, no se produzcan diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

5.4 INFORME DE LAS CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

La plantilla está formada por 484 personas de las cuales 414 son mujeres con un 85% y 70 son hombres con un 15%. Por tanto, el índice de presencia relativa de mujeres y hombres es una plantilla desequilibrada a favor de las mujeres.

En el análisis de distribución de los puestos de trabajo en la empresa existen 5 puestos están feminizados (monitor/a, coordinador/a, oficial administrativo/a, empleado/a de mantenimiento y gerente).

En relación, a la edad es una plantilla joven. En el índice de distribución en el tramo de edad de 20 a 30 años, representan el 60% más de la mitad de la plantilla. Este perfil se caracteriza por jóvenes que encuentran su primer empleo y compaginan con otros trabajo o estudios de oposiciones. En cuanto, al nivel de antigüedad de 0 a 1 año, se encuentra con el 49,5% de la plantilla. Seguido por el tramo de 1 a 3 años con el 35%, ambos representan el 84,5% del total de la plantilla.

El personal se caracteriza, por tener un contrato fijo discontinuo que presta el servicio de servicios complementarios, cada curso escolar con una jornada parcial en turno de mañana o tarde. La empresa su mayor volumen de contratación se encuentra en el periodo de septiembre a junio, principalmente en todos los

puestos.

En relación, a nivel formativo aparece una alta cualificación de las mujeres y hombres con estudios universitarios que representan el 56% y ciclos de grado superior el 29%, ambos representan 85% del total de la plantilla.

Y, por último, el 79% del total de la plantilla no tiene responsabilidades familiares. Esto es debido, a una emancipación y maternidad tardía entre los y las jóvenes.

Ahora bien, se han concluido las siguientes áreas del presente informe lo siguiente:

Acceso al empleo y a la contratación

Probablemente sea el área en la que menos problemas se dan a la hora de analizar o aplicar acciones. Aun así, con mucha frecuencia nos encontramos con situaciones de urgencia en las que contratar a una o varias personas; lo que nos impide la posibilidad de hacer un proceso de selección y contratación meditado.

Clasificación profesional

Con esta área, revisar y actualizar las funciones y competencias de los puestos de trabajo presentes en Grupo Coperaula, según el RD 902/2020, con perspectiva de género.

Formación

En este ámbito de la formación se presenta las reducidas jornadas de trabajo en la mayor parte del personal. En este sentido pretendemos diferenciar la formación técnica relacionada con el puesto y la formación transversal.

Promoción profesional y desarrollo de la carrera

En el ámbito, mejorar las oportunidades de ascenso profesional para todos los empleados, independientemente de su género.

Retribuciones incluida la auditoria retributiva

En esta área, garantizar una retribución equitativa y revisar regularmente los salarios, especialmente los de trabajadores discontinuos o temporales.

Condiciones del trabajo

En este ámbito, revisar y mejorar las condiciones laborales, promoviendo jornadas laborales más amplias, especialmente para mujeres que lo deseen.

Ejercicio corresponsable de la vida familiar, laboral y personal

En esta área, mejorar las medidas de conciliación y promover un enfoque corresponsable en las responsabilidades familiares.

Acoso sexual o por razón de sexo

En esta área, reforzar las políticas y protocolos para prevenir y actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Infrarrepresentación femenina

Con esta área se pretende, abordar la infrarrepresentación femenina en ciertos puestos y promover una mayor inclusión de mujeres en todos los roles.

Prevención de Riesgos laborales y salud laboral

Con este ámbito, se propone, asegurar que la prevención de riesgos laborales tenga en cuenta las necesidades específicas de las trabajadoras y trabajadores.

Violencia de género

En esta área, proporcionar apoyo a las víctimas de violencia de género, facilitando su integración en el ámbito laboral.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Grupo Coperaula constituye un conjunto estructurado de medidas y acciones positivas orientadas a integrar de forma real y efectiva el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización. Su propósito es garantizar que este principio forme parte de la gestión habitual, las decisiones estratégicas y la cultura corporativa de la empresa.

6.1 OBJETIVOS GENERALES

- Reforzar el compromiso de Grupo Coperaula con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, analizando su aplicación práctica en el funcionamiento interno, en los valores corporativos y en las dinámicas de trabajo cotidianas.
- Prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, tanto directa como indirecta, que pueda producirse por razón de sexo, orientación o identidad de género.
- Asegurar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todas las áreas de la empresa, promoviendo condiciones equitativas de acceso, desarrollo y permanencia en el empleo.

6.2 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos específicos se detallan en las tablas de medidas del apartado siguiente. Este Plan se concibe como un instrumento vivo, flexible y útil para toda la plantilla, que evoluciona junto con la organización.

Para cada objetivo específico se han definido líneas de actuación concretas, que orientan la política empresarial en materia de igualdad y determinan las acciones a desarrollar durante la vigencia del Plan.

Estas medidas se revisarán de manera anual, con el fin de valorar su efectividad y adaptarlas a la realidad económica, organizativa y presupuestaria de Grupo Coperaula en cada momento. De este modo, el Plan garantiza una aplicación progresiva, sostenible y ajustada a los recursos disponibles, manteniendo siempre su finalidad esencial: consolidar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

7. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área 1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	
OBJETIVOS	
1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.	
MEDIDAS	
1.1.1 Revisar los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	
1.1.2 Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad y difusión de la información igualdad@coperaula.com .	
INDICADORES	
1.1.1.1 Protocolo de selección revisado y actualizado (SI/NO)	1.1.2.1 Existencia del correo electrónico
Departamento de Administración. Responsable del plan de igualdad	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Material fungible. Protocolo de selección y contratación
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Persona responsable de administración
Económico	<ul style="list-style-type: none"> Nómina de la responsable de administración
TEMPORALIZACIÓN	
En el mes de febrero 2026, se revisará el protocolo de selección.	

Área 1 PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVOS		
1.2 Reducir la diferencia en la plantilla entre mujeres y hombres, en un 5%.		
MEDIDAS		
1.2.1 Disponer de un registro desagregado por sexo de las personas candidatas presentadas a procesos de selección y las personas contratadas.		
1.2.2 Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la contratación de hombres y mujeres según área profesional, puesto, tipo de contrato y jornada.		
1.2.3 Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a tiempo parcial y del número de mujeres y hombres que han solicitado el aumento de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.		
INDICADORES		
1.2.1.1 N.º personas seleccionadas desagregados por sexo.	1.2.2.1 Datos de distribución de la plantilla por área profesional y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.	1.2.3.1 Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo.
Departamento de Coordinación		
MEDIOS Y RECURSOS		
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Base de datos. • Ofimática de Excel 	
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de administración 	
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina de la responsable de administración 	
TEMPORALIZACIÓN		
(enero-diciembre 2026); (enero-diciembre 2027); (enero-diciembre 2028); (enero-diciembre 2029)		

ÁREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Área 2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVOS	
2.1 Revisar los sistemas de clasificación profesional de la empresa con perspectiva de género para que cada trabajador y trabajadora desempeñe las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa en funciones.	
MEDIDAS	
2.1.1 Revisión y actualización de la valoración de los puestos de trabajo y los riesgos asociados a los mismos insertando la perspectiva de género.	
INDICADORES	
2.1.1.1 Revisión de la valoración de puestos de trabajo realizada: resultados de la valoración de puestos de trabajo.	
Responsable plan de igualdad	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Herramienta del Sistema de Valoración de Puestos (SVP) • Documentos de Excel
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de seguimiento y evaluación • Consulta externa
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del responsable del plan de igualdad
TEMPORALIZACIÓN	
A contar a partir de 2 años de vigencia del plan de igualdad en enero de 2028	

ÁREA 3. FORMACIÓN

ÁREA 3 FORMACIÓN	
OBJETIVOS	
3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades al personal de la plantilla.	
MEDIDAS	
3.1.1 La entidad garantizará el acceso a la formación en igualdad de condiciones para todo el personal, adaptando los formatos según la tipología de jornada. Para las personas trabajadoras con contratos de corta duración o prestación por horas, se facilitarán píldoras formativas breves y accesibles. Para el personal con jornada completa, se programarán píldoras formativas y de carácter progresivo, también dentro de la jornada laboral, asegurando en todos los casos la compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	
3.1.1.2 Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.	
3.1.1.3 Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	
3.1.1.4 Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas y si se han llevado a cabo dentro o fuera de la jornada laboral.	
INDICADORES	
3.1.1.1.1 N.º de personas formadas desagregada por sexo. Contenido de los cursos, duración y modalidad de impartición.	
3.1.1.2.1 Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo.	
3.1.1.3.1 N.º de veces que se aplica.	
3.1.1.4.1 Informe de formación.	
Responsable del plan de igualdad	
MEDIOS Y RECURSOS	

Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Cursos teleformación • Píldoras formativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Material videos didácticos.
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del plan de igualdad 	
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del responsable del plan de igualdad • Plataforma externa de los cursos • Píldoras formativas • Crédito bonificada (FUNDAE) 	
TEMPORALIZACIÓN		
<p>Año 26 (A partir de enero hasta junio)</p> <p>Curso escolar 26/27 (octubre a junio)</p> <p>Curso escolar 27/28 (octubre a junio)</p> <p>Curso escolar 28/29 (octubre a junio)</p>		

AREA 3		FORMACIÓN	
OBJETIVOS			
3.2 Formar a las personas de la comisión de igualdad en cursos específicos como prevención el de violencia de género e indicadores de seguimiento y evaluación.			
MEDIDAS			
3.2.1 Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento de la empresa mediante la realización de un curso específico de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.			
INDICADORES			
3.2.1.1 N.º de personas que ha realizado la formación			
Responsable del plan de igualdad			
MEDIOS Y RECURSOS			
Materiales	Ordenador con conexión a internet Plataforma externa	Material didáctico de la formación.	
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Docente/Tutora en igualdad. • Persona responsable de igualdad 		
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Coste del curso en teleformación • Créditos de bonificada (Fundae) • Docente/ Tutora en igualdad 		
TEMPORALIZACIÓN			
Curso escolar 26/27 (octubre a junio) 1º edición			

ÁREA 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

ÁREA 4 PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVOS	
4.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, fundamentándola en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.	
MEDIDAS	
4.1.1 Publicar las vacantes que se produzcan, y sus requisitos, por los medios de comunicación habituales de la empresa, asegurando que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia, vacaciones.	
INDICADORES	
4.1.2 Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.	
4.1.1.1 N.º de vacantes publicadas y comunicados	
4.1.1.2 N.º de vacantes convocadas.	
4.1.1.3 N.º de mujeres y hombres que han presentado candidatura para la promoción	
4.1.2.1 N.º de personas por sexo y registro de datos.	
Departamento de Coordinación y dirección	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Correo electrónico • Registro de Excel con las candidaturas
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de administración • Personal de dirección
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del responsable de administración
TEMPORALIZACIÓN	
En el mes de febrero 2028 y se realizará el registro anualmente.	

ÁREA 4 PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVOS	
4.2 Facilitar la promoción profesional a las personas del sexo menos representado a puestos de responsabilidad e igualdad de mérito y capacidad.	
MEDIDAS	
4.2.1 Garantizar la cobertura de las vacantes a través de promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.	
INDICADORES	
4.2.1.1 N.º de vacantes cubiertas internamente desagregadas por sexo.	
Departamento de coordinación	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Teléfono o correo electrónico
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de administración • Personal de dirección
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del responsable de administración
TEMPORALIZACIÓN	
En el mes de febrero 2028 y se realizará el registro periódicamente.	

ÁREA 4 PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVOS	
4.3 Vigilar y regular la promoción profesional en base al Protocolo de promoción interna.	
MEDIDAS	
4.3.1 Elaborar y establecer el protocolo de promoción interna.	
INDICADORES	
4.3.1.1 Existencia del protocolo de promoción interna	
Responsable del plan de igualdad	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Existencia del protocolo de promoción interna
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de administración
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del responsable de administración
TEMPORALIZACIÓN	
Se realizará en primer trimestre de 2028 en febrero.	

ÁREA 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA VIDA, FAMILIAR Y LABORAL

ÁREA 5 CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA VIDA, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVOS	
5.1 Integrar el enfoque de género en las condiciones de trabajo.	
MEDIDAS	
5.1.1 Recoger y mantener información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada y puesto de trabajo.	
5.1.2 Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	
INDICADORES	
5.1.1.1 Recoger los datos desagregados por sexo en la Herramienta de Registro Retributivo.	
5.1.2.1 Incorporación de la perspectiva de género.	
Responsable plan de igualdad y administración	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Nóminas • Convenio colectivo de aplicación • Herramienta Registro retributivo
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del responsable plan de igualdad y administración
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del responsable de igualdad y administración
TEMPORALIZACIÓN	
Enero-diciembre 2026	
Enero-diciembre 2027	
Enero-diciembre 2028	
Enero-diciembre 2029	

Área 5 CONDICIONES DE TRABAJO Y EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS A LA VIDA, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVOS		
<p>5.2 Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la conciliación, informando de ello y haciéndolo accesibles a toda la plantilla para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</p>		
MEDIDAS		
<p>5.2.1 Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado.</p>		
<p>5.2.2 Diseñar e implementar campañas informativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla para fomentar una cultura de corresponsabilidad en el cuidado y la vida familiar.</p>		
<p>5.2.3 Difundir información a través de correo electrónico los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y actualizaciones, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.</p>		
<p>5.2.4 Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.</p>		
<p>5.2.5 Garantizar la reincorporación prioritaria del personal en excedencia o baja por cuidado de personas dependientes, mediante un sistema preferente de llamamiento o asignación de horas en cuanto se reincorporen al servicio, respetando la antigüedad y las condiciones previas</p>		
INDICADORES		
<p>5.2.1.1 Aplicación de la medida.</p>		
<p>5.2.2.1 N° campañas realizadas</p>		
<p>5.2.3.1 N° de correos enviados.</p>		
<p>5.2.4.1 N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica.</p>		
<p>5.2.5.1 N° de veces que se solicita y n° de veces que se aplica.</p>		
Departamento de coordinación		
MEDIOS Y RECURSOS		
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Correo electrónico 	

Humanos	<ul style="list-style-type: none">• Responsable de administración y responsable del plan de igualdad.
Económico	<ul style="list-style-type: none">• Nómina del responsable de administración y responsable del plan.
TEMPORALIZACIÓN	
A contar a partir de la firma del plan de igualdad.	

ÁREA 6: RETRIBUCIONES INCLUIDA LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

ÁREA 6 RETRIBUCIONES INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA		
OBJETIVOS		
6.1 Garantizar la igualdad retributiva		
MEDIDAS		
6.1.1 Revisar los complementos y pluses salariales establecidos en el convenio del sector y los criterios de asignación para eliminar posibles desequilibrios en los conceptos base.		
INDICADORES		
6.1.1.1 Revisión realizada. (SI/NO)		
Departamento de administración- gestoría externa		
MEDIOS Y RECURSOS		
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Ordenador con conexión a internet Convenio colectivo tablas salariales Documento Excel 	<ul style="list-style-type: none"> Registro retributivo. Correos
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Personal de administración Personal de laboral 	
Económico	<ul style="list-style-type: none"> Nómina del responsable de administración Pago mensual de la gestoría externa 	
TEMPORALIZACIÓN		
Enero -diciembre 2026		
Enero-diciemnbre 2027		
Enero- diciembre 2028		
Enero – diciembre 2029		

ÁREA 6 RETRIBUCIONES INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	
OBJETIVOS	
6.2 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.	
MEDIDAS	
6.2.1 Realizar el informe de la auditoría retributiva como se establece en el Real Decreto 902/2020 antes de finalizar el plan de igualdad.	
6.2.2 En caso de detectarse una brecha salarial, la entidad elaborará un plan corrector que incluirá: la revisión de tablas salariales y complementos para asegurar su aplicación homogénea; la homogeneización de criterios en pluses y retribuciones variables; la revisión de la clasificación profesional y descripciones de puestos de trabajo para garantizar la igualdad en funciones de igual valor; la publicación interna de los criterios retributivos para reforzar la transparencia; la formación a responsables de gestión de personal en igualdad retributiva; y el seguimiento anual de la evolución de la brecha y de las medidas implantadas.	
Elaborar el informe de la auditoria retributiva salarial.	
INDICADORES	
6.2.1.1 y 6.2.2.1 Existencia informe de auditoria retributiva con el plan de actuación de las medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento por empresas.	
Responsable del plan de igualdad y persona externa y experta	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet y video cámara. • Convenio colectivo puestos de trabajo • Existencia del informe de los resultados de la auditoria retributiva. • Herramienta Excel SVP
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Persona externa y experta • Responsable del plan de igualdad
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de la auditoria retributive • Nómina del responsable de administración
TEMPORALIZACIÓN	
A contar a partir de los dos años de vigencia del plan de igualdad en enero de 2028.	

ÁREA 7. SALUD LABORAL, PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA 7	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVOS	
7.1 Garantizar el seguimiento del protocolo de prevención de riesgos con perspectiva de género.	
MEDIDAS	
7.1.1 Incluir la variable de género en la evaluación de riesgos laborales, teniendo en cuenta las diferencias biológicas, sociales y organizativas que puedan incidir en la exposición al riesgo y en la salud laboral de mujeres y hombres.	
7.1.2 Píldoras formativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
7.1.3 El departamento de administración presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.	
INDICADORES	
7.1.1.1 Existencia del informe de prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género	
7.1.2.1 Contenido y número de veces que se ha visto.	
7.1.3.1 Revisión del informe de prevención de riesgos laborales con la perspectiva de género.	
Prevención de riesgos laborales externa	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Material fungible
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • PRL por entidad externa
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Pago anual del informe a PRL
TEMPORALIZACIÓN	
Se realizarán estadísticas anualmente en el informe PRL con perspectiva de género.	

ÁREA 7 SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	
OBJETIVOS	
7.1 Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo	
MEDIDAS	
7.1.1 Informar y sensibilizar del protocolo de Prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la Plantilla.	
7.1.2 Comunicar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso sexual o por razón de sexo.	
INDICADORES	
7.1.1.1 Existencia del Protocolo	
7.1.2.1 Muestra de comunicaciones	
Responsable del plan de igualdad	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Existencia del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo • Material fungible
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Persona responsable de igualdad
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del responsable del plan de igualdad
TEMPORALIZACIÓN	
A contar a partir de la firma del plan de igualdad.	

ÁREA 8. VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA 8 VIOLENCIA DE GÉNERO	
OBJETIVOS	
8.1 Desarrollo de una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y violencia sexual mediante la difusión, aplicación y mejora de los derechos legalmente establecidos para las mujeres trabajadoras que tengan la consideración, debidamente acreditada, de víctimas de violencia de género o violencia sexual, contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.	
8.2 Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	
8.3 La empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro centro de trabajo de la misma o diferente municipio.	
8.4 Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres con la condición de víctimas de violencia de género o de violencia sexual.	
8.5 Elaboración de un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género que defina las medidas para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral.	
INDICADORES	
8.1.1 Muestra de comunicaciones.	
8.2.1 Número de veces que se ha solicitado la medida y número de permisos concedidos.	
8.3.1 Número de acuerdos suscritos y número de personas contratadas al amparo de dichos acuerdos.	
8.4.1 Número de comunicaciones realizadas.	
Responsable del plan de igualdad y administración	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador y conexión a internet • Registro Excel desagregado por sexo por permisos solicitadas y aprobadas.
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de administración y coordinación
	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del responsable de administración y coordinación
TEMPORALIZACIÓN	

A contar a partir de la firma del plan de igualdad.

ÁREA 9. COMUNICACIÓN, LENGUAJE IMAGEN NO SEXISTA

ÁREA 9 COMUNICACIÓN, LENGUAJE IMAGEN NO SEXISTA	
OBJETIVOS	
9.1 Promover una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.	
MEDIDAS	
9.1.1 Revisar y corregir, si fuese necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para asegurar su neutralidad respecto al género.	
9.1.1.1 Lenguaje e imágenes corregidas en caso de detectarse utilización sexista.	
Responsable del plan de igualdad	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Base de datos de proveedores y colaboradores. • Material fungible
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable del plan de igualdad
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del responsable del plan de igualdad
TEMPORALIZACIÓN	
A contar a partir de la firma del plan de igualdad.	

ÁREA 9 COMUNICACIÓN, LENGUAJE IMAGEN NO SEXISTA	
OBJETIVOS	
9.2 Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad y Protocolo de acoso sexual y/o razón de sexo sea accesible a toda la plantilla.	
MEDIDAS	
9.2.1 Elaborar folletos y trípticos sobre plan igualdad y protocolo para toda la plantilla u otros temas de igualdad.	
INDICADORES	
9.2.1.1 Existencia de los folletos y trípticos.	
Persona responsable del plan de igualdad	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Correo electrónico
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Persona de responsable del plan de igualdad
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina de responsable del plan de igualdad
TEMPORALIZACIÓN	
A contar a partir de la firma del plan de igualdad.	

ÁREA 9 COMUNICACIÓN, LENGUAJE IMAGEN NO SEXISTA	
OBJETIVOS	
9.3 Concienciación a la plantilla a través de campañas de sensibilización.	
MEDIDAS	
9.3.1 Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad en determinadas fechas señaladas: Día de la Mujer, Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial.	
INDICADORES	
9.3.1.1 N° Campaña realizada en los días conmemorativos	
RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD	
MEDIOS Y RECURSOS	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordenador con conexión a internet. • Carteles de las campañas de sensibilización
Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Persona responsable del plan de igualdad
Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Nómina del responsable del plan de igualdad
TEMPORALIZACIÓN	
Las campañas comenzarán en el mes marzo y se realizarán anualmente.	
Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)	
Día Internacional del Libro (23 de abril) coeducación Día	
Internacional de la Niña (11 de octubre)	
Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la mujer (25 de noviembre)	
Día Internacional de las personas con discapacidad (3 de diciembre)	

ÁREA 10		INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVOS			
10.1 Conocer el porcentaje real de contratación de mujeres, por puesto, respecto al total de la plantilla y relacionarlo con el número de hombres.			
MEDIDAS			
10.1.1 Realizar seguimiento del número de vacantes y las personas contratadas por sexo.			
INDICADORES			
10.1.1.1 Realizar un seguimiento del número de vacantes y el número de contrataciones realizadas por sexo.			
PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD			
MEDIOS Y RECURSOS			
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> Fichero Excel para seguimiento de nº de vacantes 		
Humanos	Personal el responsable del plan de igualdad		
Económico	Nómina del responsable del plan de igualdad		
TEMPORALIZACIÓN			
Se realizará anualmente el informe.			

8. CALENDARIO DE LAS ACTUACIONES DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Medidas	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<p>Revisar los procedimientos de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Habilitar un correo electrónico, que será gestionado por el agente de igualdad, para canalizar cualquier asunto relativo al Plan de Igualdad. igualdad@coperaula.com</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Revisión y actualización de la valoración de los puestos de trabajo y los riesgos asociados a los mismos insertando la perspectiva de género.</p> <p>Implantación: enero 2028</p> <p>Seguimiento: enero 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>La entidad garantizará el acceso a la formación en igualdad de condiciones para todo el personal, adaptando los formatos según la tipología de jornada. Para las personas trabajadoras con contratos de corta duración o prestación por horas, se facilitarán píldoras formativas breves y accesibles. Para el personal con jornada completa, se programarán píldoras formativas y de carácter progresivo, también dentro de la jornada laboral, asegurando en todos los casos la compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.</p>																

<p>Implantación: enero 2026 Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029 Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.</p> <p>Implantación: enero 2026 Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029 Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Proponer acciones formativas a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.</p> <p>Implantación: enero 2026 Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029 Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas y si se han llevado a cabo dentro o fuera de la jornada laboral.</p> <p>Implantación: enero 2026 Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029 Evaluación: diciembre 2029</p>																

Medidas	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<p>Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de seguimiento de la empresa mediante la realización de un curso específico de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.</p> <p>Implantación: octubre 2026 Seguimiento: octubre 2027, 2028 y 2029 Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Publicar las vacantes que se produzcan, y sus requisitos, por los medios de comunicación habituales de la empresa, asegurando que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia, vacaciones.</p> <p>Implantación: febrero 2028 Seguimiento: enero 2029 Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.</p> <p>Implantación: febrero 2028 Seguimiento: enero 2029 Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Garantizar la cobertura de las vacantes a través de promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.</p> <p>Implantación: febrero 2028 Seguimiento: enero 2029</p>																

Evaluación: diciembre 2029																	
Elaborar y establecer el protocolo de promoción interna. Implantación: febrero 2028 Seguimiento: enero 2029 Evaluación: diciembre 2029																	

Medidas	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Recoger y mantener información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada y puesto de trabajo. Implantación: enero 2026 Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029 Evaluación: diciembre 2029																
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación general en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. Implantación: enero 2026 Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029 Evaluación: diciembre 2029																
Garantizar en todos los procesos de RRHH el principio de que no se discriminará al candidato/a que haya disfrutado de permisos relacionados con el nacimiento de hijos/as y/o excedencias por cuidado. Implantación: enero 2026 Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029																

<p>Evaluación: diciembre 2029</p> <p>Diseñar e implementar campañas informativas y de sensibilización dirigidas a toda la plantilla para fomentar una cultura de corresponsabilidad en el cuidado y la vida familiar.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Difundir información a través de correo electrónico los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, RDL 6/2019 y actualizaciones, y comunicar los disponibles en la empresa que mejoren la legislación.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para hombres y mujeres a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Garantizar la reincorporación prioritaria del personal en excedencia o baja por cuidado de personas dependientes, mediante un sistema preferente de llamamiento o asignación de horas en cuanto se reincorporen al servicio, respetando la antigüedad y las condiciones previas.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																

Medidas	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<p>Revisar los complementos y pluses salariales establecidos en el convenio del sector y los criterios de asignación para eliminar posibles desequilibrios en los conceptos base.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Realizar el informe de la auditoría retributiva como se establece en el Real Decreto 902/2020 antes de finalizar el plan de igualdad.</p> <p>Implantación: febrero 2028</p> <p>Seguimiento: enero 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>En caso de detectarse una brecha salarial, la entidad elaborará un plan corrector que incluirá: la revisión de tablas salariales y complementos para asegurar su aplicación homogénea; la homogeneización de criterios en pluses y retribuciones variables; la revisión de la clasificación profesional y descripciones de puestos de trabajo para garantizar la igualdad en funciones de igual valor; la publicación interna de los criterios retributivos para reforzar la transparencia; la formación a responsables de gestión de personal en igualdad retributiva; y el seguimiento anual de la evolución de la brecha y de las medidas implantadas.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																

Medidas	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<p>Incluir la variable de género en la evaluación de riesgos laborales, teniendo en cuenta las diferencias biológicas, sociales y organizativas que puedan incidir en la exposición al riesgo y en la salud laboral de mujeres y hombres.</p> <p>Implantación: enero 2027</p> <p>Seguimiento: enero 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Píldoras formativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Implantación: enero 2027</p> <p>Seguimiento: enero 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo.</p> <p>Implantación: enero 2027</p> <p>Seguimiento: enero 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																
<p>Informar y sensibilizar del protocolo de Prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>																

<p>Comunicar a toda la plantilla el compromiso para la prevención y eliminación del acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<p>Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<p>Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres con la condición de víctimas de violencia de género o de violencia sexual.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p> <p>Evaluación: diciembre 2029</p>	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<p>Elaborar un protocolo para la protección de las víctimas de violencia de género que defina las medidas para prevenir, actuar y proteger a la víctima ante situaciones de violencia de género que se den tanto en el ámbito personal como en el laboral durante la vigencia del plan.</p> <p>Implantación: enero 2026</p> <p>Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029</p>	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Evaluación: diciembre 2029																	
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Medidas	2026				2027				2028				2029			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Revisar y corregir, si fuese necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para asegurar su neutralidad respecto al género. Implantación: enero 2026 Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029 Evaluación: diciembre 2029																
Elaborar folletos y trípticos sobre plan igualdad y protocolo para toda la plantilla u otros temas de igualdad. Implantación: enero 2026 Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029 Evaluación: diciembre 2029																
Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad en determinadas fechas señaladas: Día de la Mujer, Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial. Implantación: enero 2026 Seguimiento: enero 2027, 2028 y 2029 Evaluación: diciembre 2029																

9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

Coperaula, ha de plantearse si el Plan de Igualdad es aplicable a la organización, si los objetivos son los adecuados y las acciones son coherentes con los objetivos marcados, así como, es necesario revisar si las medidas previstas se han realizado dentro del calendario, el grado de satisfacción de las personas destinatarias, entre otras cuestiones. Por tanto, la fase de seguimiento y evaluación es imprescindible y la realizará la Comisión.

Seguimiento

Está previsto realizar un seguimiento activo por parte de la comisión negociadora que será luego la comisión de seguimiento y evaluación en el plan de igualdad de un modo paulatino y controlado. El seguimiento se realizará a los 6 meses de vigencia del plan. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de éstas. Se informará sobre la marcha del plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas.

Objetivos del seguimiento:

- Controlar el grado de cumplimiento de las acciones previstas, ajustándose en tiempo y forma.
- Conocer y resolver los conflictos que se deriven de la aplicación e interpretación del Plan.
- Evaluar las diferentes medidas realizadas.
- Proponer medidas correctoras para cumplir los objetivos si fuese necesario.

La comisión negociadora ha aprobado, la comisión de Seguimiento y Reglamento de del plan de igualdad Coperaula,

Por una parte, la representación de la empresa

- Carmen Fonseca Sánchez – Gerente
- Jennily del Carmen Hernández Calderón – Administrativa

y por otra, la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT)

- Sonia Martín López – Coordinadora – representante de UGT
- M.ª Rosario Jurado Llamas – Administrativa – representante de UGT

Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
 - Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
 - Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
 - Interpretar el contenido del Plan.
 - Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
 - Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
-
- La Comisión de Igualdad se reunirá anualmente:
 - La primera reunión de la Comisión será al año siguiente de su entrada en vigor del Plan de Igualdad.
 - En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de diez días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
 - De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

El responsable de igualdad de la empresa realizará un control continuo sobre todas las acciones que se estén implantando, recopilando los datos necesarios para realizar el seguimiento de los indicadores; estará en contacto continuo con los

responsables de cada acción para comprobar que tienen todos los recursos necesarios para su realización.

Para completar esta fase, se redactará un informe de evaluación que presente conclusiones agregadas para cada área.

Evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento de los objetivos de igualdad de Coperaula y se realizará una; último trimestre de 2029, y que servirá de guía para la elaboración del II Plan de Igualdad.

Los objetivos serán:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Valorar la adecuación de metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del plan.
- Identificar nuevas necesidades que requieran medidas para fomentar y garantizar la igualdad en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

En la evaluación se evalúan los resultados (qué se ha hecho), los procesos (cómo se ha hecho) y el impacto (qué se ha conseguido), a través de los siguientes indicadores:

De resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan. • N.º de medidas implantadas. • N.º de mujeres y hombres beneficiados. • N.º y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha. • Otros.
De procesos	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades encontradas. • Soluciones planteadas. • N.º. de modificaciones realizadas. • Tipo de modificación. • Otros
De impacto	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios producidos en Coperaula a través de la formalización del compromiso, en su cultura, en su imagen interna y externa... • Grado de concienciación del personal sobre igualdad.

-
- Otros.
-

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión considere necesaria para la realización de la evaluación.

Las funciones específicas de la comisión serán en esta fase:

- Conocimiento y resolución de los conflictos que se deriven de la aplicación e interpretación del Plan.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Proponer medidas correctoras para cumplir los objetivos si fuese necesario.

10. PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

Revisión y modificación de las medidas propuestas:

En base a estos informes de seguimiento, si fuese necesaria la modificación de las medidas incluidas en este plan, estas se propondrían en las reuniones, ordinarias o extraordinarias, de la comisión de seguimiento y evaluación. Requerirán la mayoría de cada una de las partes para la adopción del acuerdo, tanto parcial como total. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión, y serán vinculantes para todas las partes.

Para otras modificaciones que pudieran afectar a parte del plan de igualdad se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Revisión y modificación del plan en base a los supuestos incluidos en el punto 2 del artículo 9 del RD 901/2020:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

- 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.

Estos supuestos implican la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Por lo que, una vez motivada la revisión del plan habrá que convocar a la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión a una reunión, ordinaria o extraordinaria, según el reglamento. En dicha reunión se negociará y establecerá el plan de trabajo en base a los artículos 7 y 8 del RD 901/2020.

Solución extrajudicial de conflictos:

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INDICE

- 1.- COMPROMISO
- 2.- DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- 3.- ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO
- 4.- PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS
- 5.- ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO
- 6.- CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO
- 7.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO
 - 7.1.- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA
 - 7.2.- ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES
 - 7.3.- PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MAXIMO DE DIEZ DIAS LABORALES
 - 7.4.- RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORABLES
 - 7.5.- SEGUIMIENTO
- 8.- CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

1. COMPROMISO

Con el presente protocolo, Coperaula manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Coperaula quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, Coperaula asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el marco de la empresa u organización.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa u organización, y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

2. DEFINICION Y TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO ACOSO SEXUAL ACOSO SEXUAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

De acuerdo con el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el **acoso sexual** es una forma de violencia sexual, ya que se consideran conductas constitutivas de violencia sexual los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital.

Dentro de las conductas de violencia sexual se incluyen, la agresión sexual, **el acoso sexual**, la explotación de la prostitución ajena, así como todos los delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. En consecuencia, se deben garantizar a las víctimas todos los derechos laborales y de Seguridad Social estipulados

ACOSO SEXUAL:

1.- Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;

- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

2.- Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

3.- Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

NIVELES DE GRAVEDAD

Escala de gravedad Descripción de la acción

LEVE	Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada (chistes de contenido sexual, piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas).
GRAVE	Se socia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales, o presionar después de la ruptura sentimental con un compañero o una compañera) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
MUY GRAVE	Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Escala de gravedad
Tipología
Descripción de la acción

LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Decir piropos. • Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona. • Hablar sobre las propias habilidades / capacidades sexuales. • Hacer chistes y bromas sexuales ofensivas. • Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física. • Hacer comentarios sexuales. • Pedir citas reiterativas después de una negativa.
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Hacer gestos lascivos.

ACOSO POR RAZON DE SEXO

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio. Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado. Se realice de forma reiterativa

- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

ACOSO POR RAZON DE SEXO

1.- Ataques con medidas organizativas

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc. 8.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

NIVELES DE GRAVEDAD

LEVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo. • Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo. • Ignorar aportaciones, comentarios o adicionales (excluir, no tomar en serio). • Utilizar humor sexista. • Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo. • Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Provocar acercamientos
GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo
	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre
	FISICO	<ul style="list-style-type: none"> • Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar. • Realizar un acercamiento físico excesivo. • Mandar mensajes con tono amenazante.
MUY GRAVE	VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado. • Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

	NO VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> • Sabotear el trabajo o impedir – deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento). • Publicar o difundir mensajes o contenido audiovisual (imágenes, memes, audios entre otros) que tenga por objeto denigrar a una persona o bien crear un entorno humillante para el trabajador o trabajadora.
	FISICO	Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

3. ACTUACIONES PARA PREVENIR Y ACTUAR ANTE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

- Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
 1. Promover un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, trasladando valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
 2. Dar a conocer al conjunto de la plantilla el contenido de este protocolo y el procedimiento que se establece para resolver las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
 3. Realizar formación específica sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
 4. Evaluar los riesgos psicosociales, de forma que permita ver cuáles son aquellos colectivos más susceptibles de sufrir acoso.
Difundir la existencia de este protocolo en los manuales de acogida para el personal de nueva incorporación.
- Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

- Diseño e implementación de medidas para la prevención y actuación en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo que puedan producirse por las personas usuarias tanto en el ejercicio de las funciones laborales como en las relaciones que se deriven de estas.

1. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GARANTÍAS

- Responsabilidad.** La empresa/organización sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conforman la empresa u organización., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.
- Colaboración.** Toda persona que tenga conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deberá comunicarlo por las vías establecidas en este protocolo. De igual manera quien sea responsable de centro deberá prestar atención y tramitar la comunicación de los hechos para que intervengan los órganos encargados de desarrollar el procedimiento de intervención.
- Confidencialidad.** Se velará por la confidencialidad de la identidad de todas y cada una de las personas que intervengan en el procedimiento y de la información que se derive del mismo. Quienes intervengan tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y de no transmitir ni divulgar información sobre el contenido de los casos en proceso de investigación, incluso después de haber finalizado.
- Respeto, protección de la dignidad y la integridad.** Las actuaciones se realizarán con el mayor respeto a las personas implicadas, estas podrán ser asistidas por representantes sindicales u otra persona de su elección a lo largo de todo el proceso.
- Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras injustificadas, de forma

que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.

- f. **Audiencia, imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe garantizar la audiencia y el tratamiento imparcial y justo de todas las personas implicadas. Quienes intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y para el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- f. **Protección ante posibles represalias.** Se deben tomar todas las medidas necesarias para garantizar la ausencia de represalias contra las personas que formulen una denuncia, que comparezcan como testigos o que participen en una investigación sobre conductas como las descritas en este protocolo.

- h. **Restitución de las víctimas.** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, se le deberá restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

- i. **Protección de la salud.** Se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para proteger la salud (biopsicosocial) de las personas afectadas.

2. ESPACIOS DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e. En el alojamiento proporcionado por la empresa.
- f. en los lugares donde la persona trabajadora está realizando un servicio o acción de su trabajo
- g. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo siempre que se produzcan con personas del entorno laboral

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Al comprometernos con las medidas que conforman este protocolo, manifiéstanos y publicitamos la voluntad expresa/entidad/organización, de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

3. CONSTITUCION Y FUNCIONES DE LA COMISION DE ACTUACION DEL PROTOCOLO EN CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas: Dos personas por parte de la RLPT o por los sindicatos con mayor representatividad del sector y dos personas por parte de Recursos Humanos. Si el protocolo ha sido negociado junto con el plan de igualdad, la comisión del Plan designara a las personas de la empresa y de la parte de la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de que se considere oportuno, se nombrará una persona de sustitución por la parte empresarial y otra por la parte de representación legal de las personas trabajadoras.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que formen parte de esta comisión serán fijas en cada procedimiento.

La comisión tendrá una duración de cuatro años.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. Así mismo, por parte de las personas trabajadoras, se contará con la RLPT o en su defecto con los sindicatos más representativos.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquier miembro de la comisión o por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.

Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa o la organización.

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

información a la que tengan acceso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de

forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La documentación será custodiada por las personas designadas por la empresa u organización.

Las entrevistas se realizarán siempre de forma presencial. Las reuniones de la comisión pueden ser presenciales u online.

Todas las decisiones sobre las acciones, medidas cautelares, informe final y sanciones si las hubiera, o cualquier otra decisión que se derive de la aplicación del protocolo, deben ser el resultado del trabajo de la comisión de actuación del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

Los gastos derivados de la actuación de la comisión como dietas, viajes u hotel serán sufragados y gestionados por parte de la empresa o la organización.

El tiempo empleado por la RLT o las personas involucradas en el proceso cuenta como tiempo de trabajo.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACION ANTE UNA SITUACION DE ACOSO SEXUAL O POR RAZON DE SEXO

7.1.- PRESENTACION DE LA QUEJA O DENUNCIA

- La empresa u organización designara a la persona responsable de recibir las denuncias, así como los medios para hacerlas.
- Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas y comunicara inmediatamente a la dirección de la empresa u organización y de las demás personas que integran la comisión instructora
- Se informará a todas las personas que prestan servicios en la organización de esa designación y se expresará de manera clara y concisa cómo se le pueden hacer llegar esas quejas o denuncias. O bien a través de correo electrónico o en un sobre

cerrado, informando claramente de la dirección o el buzón donde pueden depositar el sobre.

- Las denuncias se pueden presentar de forma secreta, pero no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.
- Solo la comisión designada para tramitar el protocolo tendrá acceso a los correos que a esos efectos se remitan.
- Una vez recibida, en el plazo máximo de 3 días laborables, se activará el procedimiento para su tramitación. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

7.2.- ACTIVACION DEL PROTOCOLO DE ACOSO CON LA REUNION DE LA COMISION DE ACOSO EN UN MAXIMO DE TRES DIAS LABORABLES

La información de la denuncia se haya llegar a todos las personas que forman parte de la comisión para la realización de un estudio preliminar en el que se determine si hay indicio de acoso sexual o por razón de sexo. En el caso de no activarse el protocolo o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

Consentimiento de la víctima para actuar. Se deberá contar con el consentimiento por escrito de la víctima para iniciar la investigación de los hechos si estos los ha comunicado otra persona.

7.3.- PROCESO DE ANALISIS Y EXPEDIENTE INFORMATIVO EN UN MAXIMO DE DIEZ DIAS LABORALES

- La comisión realizará una investigación rápida y confidencial en el término de 10 días laborables, en la que oirá a las personas afectadas y testigos que se preongan y requerirá cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.
- Durante la tramitación del expediente se dará primero audiencia a la persona afectada y después a la persona denunciada.
- Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y o acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representantes legales y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tenga acceso.
- El procedimiento debe ser lo más ágil y eficaz posible y proteger en todo caso la intimididad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas, así como el derecho de contradicción de la persona denunciada.

- A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la implicada como a la afectadas quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá.
- Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de confidencialidad y de guardar sigilo al respecto de toda la información a la que tengan acceso.
- Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la persona instructora, la Dirección de la empresa adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.
- Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la empresa u organización separará a las dos partes implicadas.

7.4.- RESOLUCION DEL EXPEDIENTE. MAXIMO TRES DIAS LABORABLES

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Ninguna de las actuaciones impedirá que las personas implicadas puedan solicitar cuantas actuaciones judiciales, administrativas o de cualquier tipo les resulten adecuadas.

Una vez que la dirección haya recibido las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

A/ Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

B/ Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

C/ Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

MEDIDAS SANCIONADORAS

Si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona implicada aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona implicada se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para el ascenso o promoción

En el caso de que la sanción a la persona implicada no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección mantendrá un deber activo de vigilancia respecto esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

DERECHOS DE LA VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL (QUE INCLUYE EL ACOSO SEXUAL)

- A la reorganización de su tiempo de trabajo o reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora

afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

- Derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de su condición de víctima de violencia sexual se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud.
- Derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. Siempre prevalecerá el derecho de la víctima a continuar en su puesto de trabajo por lo que entre las sanciones se puede aplicar el desplazamiento a otro centro de la persona que ha acosado. Como medida sancionadora se debe separar físicamente a la presunta persona implicada de la afectada, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la persona afectada de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa

En tales supuestos, la empresa u organización, estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras. Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades

- El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

7.5.- SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión tiene la obligación de realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se realizará el oportuno informe que recogerá la propuesta de medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas, en su caso.

Este informe se remitirá a la dirección con el fin de que adopte las medidas necesarias, así como la comisión de la empresa y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

8. CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a su aprobación y manteniéndose vigente durante cuatro años. No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

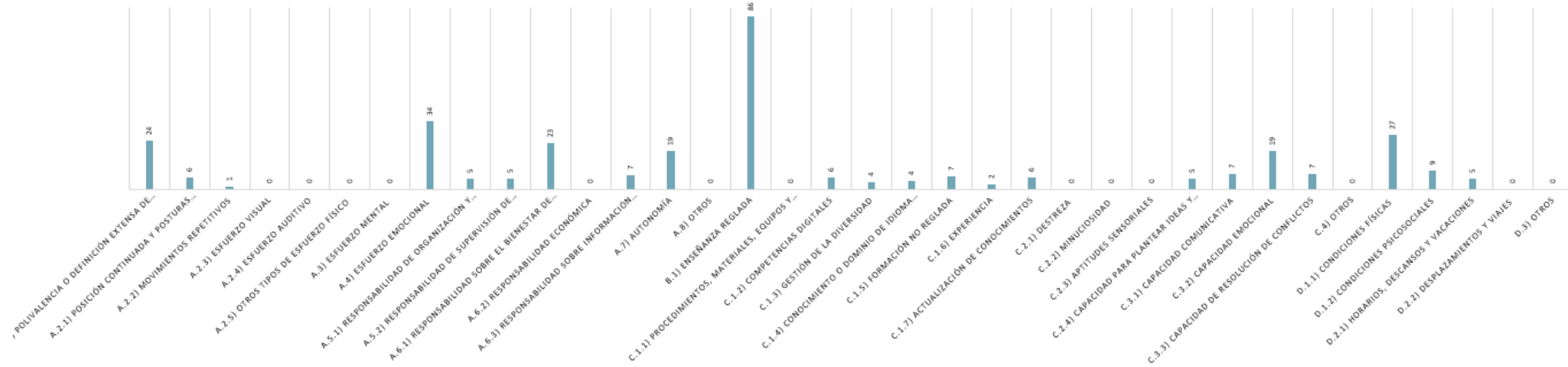
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.

***El presente procedimiento no impide o limita el derecho de las personas a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

Puesto:	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Monitor ocio educativo	123	86	66	41	316 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.

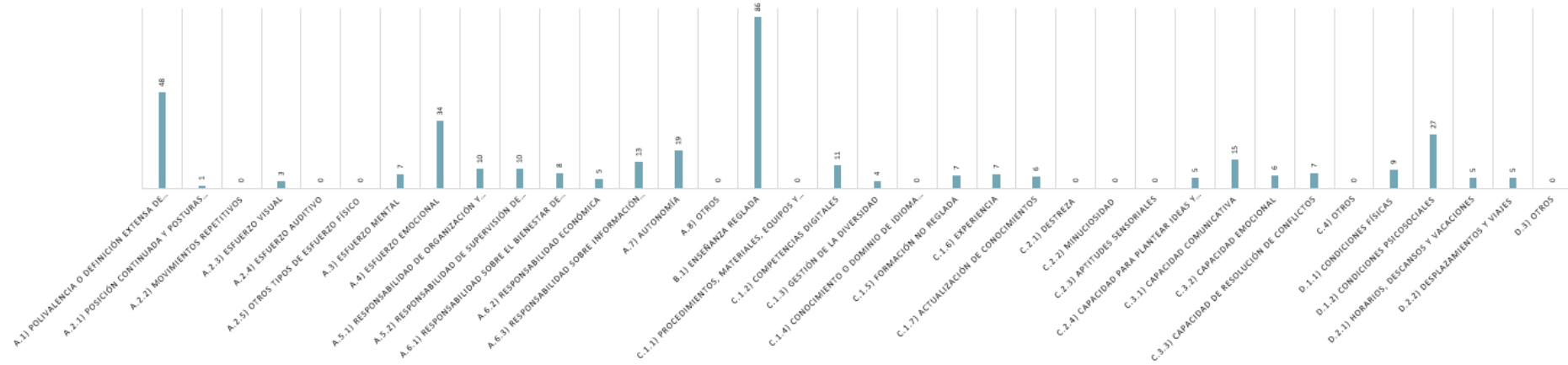


Puesto:

	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES EstrictAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Coordinador/a de actividades	158	86	67	47	357 Puntos

100% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

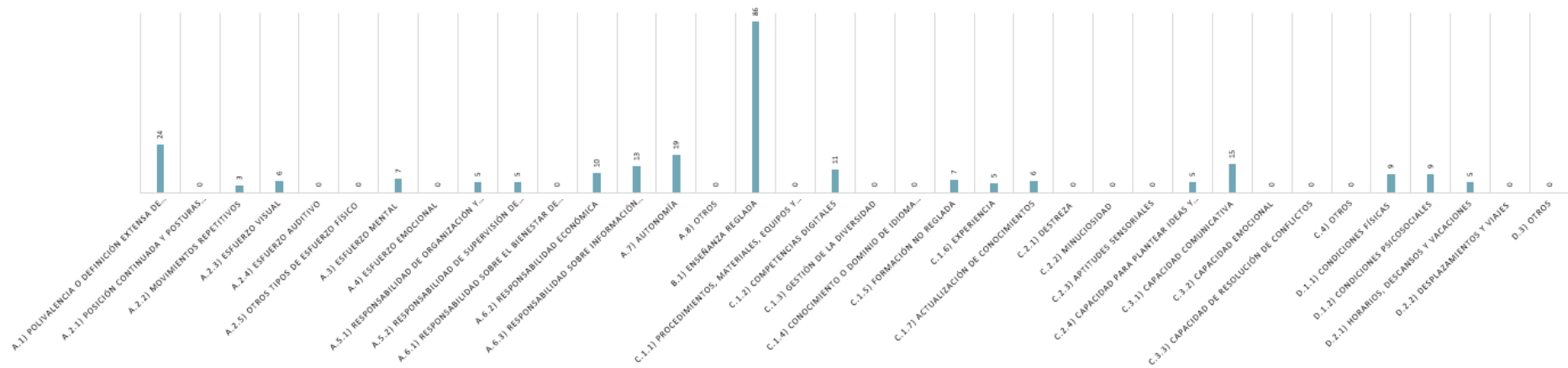


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Oficial administrativo/a	92	86	48	23	249 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

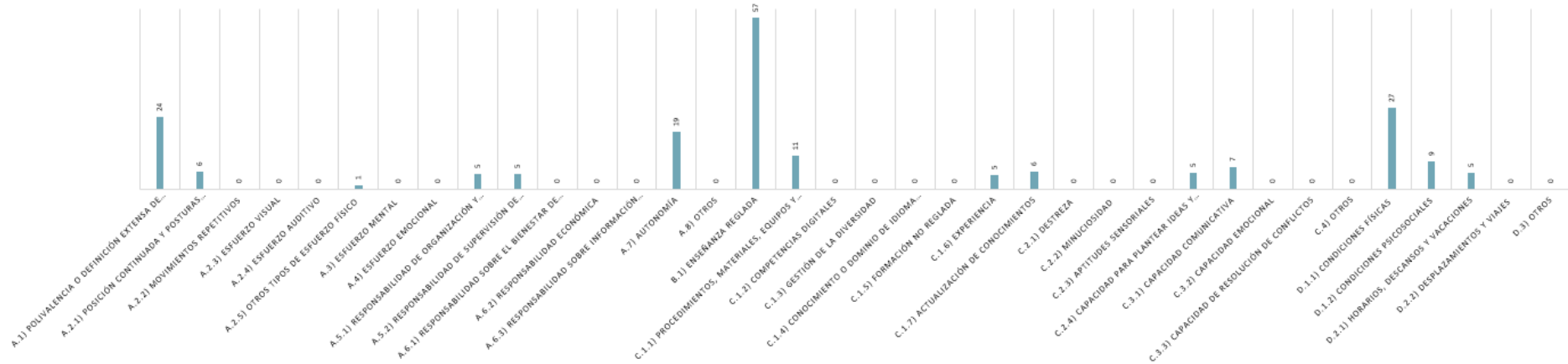


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:		Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Auxiliar de servicios generales	100%		60	57	34	41	192 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR

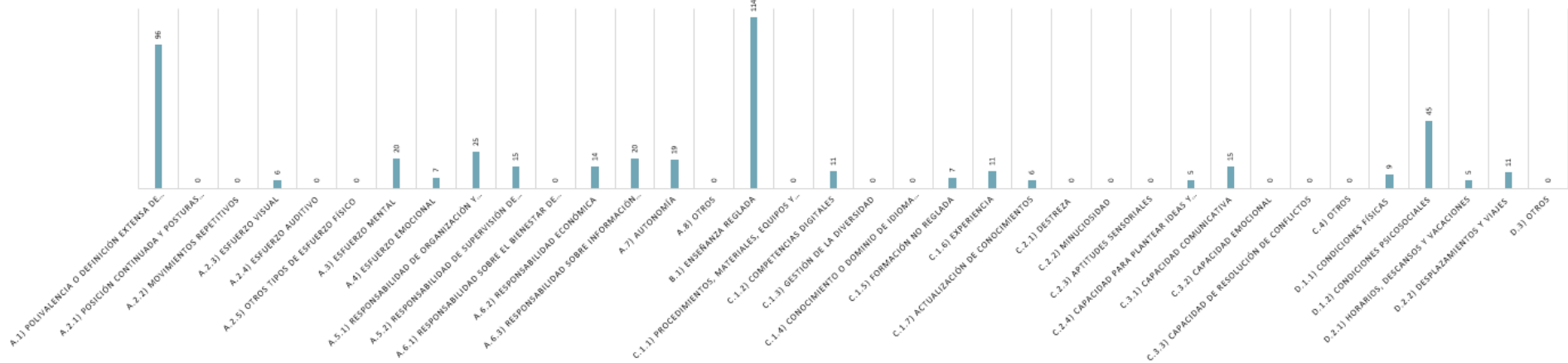


Seleccione aquí el puesto de trabajo que quiere ver.



Puesto:	A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES EstrictAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
Gerente	222	114	54	70	460 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



**1.1.a. IMPORTES
EFECTIVOS
Promedios**

Razón Social: - NIF:
PERIODO DE
REFERENCIA

fecha
01-01-24 inicio
31-12-24 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	[ocultar]	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL, SALARI O Ef	Complement o dedicación	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalaria L Ef	TOTAL , Retrib Ef
TOTAL			-43%			-43%	-1						-43%
Hombre	10	10	292	0	0	292	7	0	0	0	0	0	292
Mujer	58 6	58 7	417	0	0	417	7	0	0	0	0	0	417

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	[ocultar]	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL, SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL, Retrib Ef
GRUPO 01													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04													
			-41%	-1%	-1%	-40%							-40%
Hombre	100	100	285	7	7	292	0	0	0	0	0	0	292
Mujer	583	584	403	7	7	410	0	0	0	0	0	0	410
GRUPO 05													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	3.421	0	0	3.421	0	0	0	0	0	0	3.421
GRUPO 06													

Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	886	7	7	893	0	0	0	0	0	0	0	893

**1.2.a. IMPORTES
EFECTIVOS
Medianas**

Razón Social: - NIF:
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-24 fecha inicio
31-12-24 fecha fin

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Complemento dedicación	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL, SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL, Retrib Ef
TOTAL			54%	61%	61%	54%							54%
Hombre	100	100	162	4	4	166	0	0	0	0	0	0	166
Mujer	586	587	75	2	2	76	0	0	0	0	0	0	76

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Complemento dedicación	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL, SALARIO Ef	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL, Retrib Ef
GRUPO 01													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04			54%	61%	61%	54%							54%
Hombre	100	100	162	4	4	166	0	0	0	0	0	0	166
Mujer	583	584	75	2	2	76	0	0	0	0	0	0	76
GRUPO 05													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	3.421	0	0	3.421	0	0	0	0	0	0	3.421

GRUPO 06													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	886	7	7	893	0	0	0	0	0	0	893

**2.1.a. IMPORTES
EQUIPARADOS
Promedios**

**Razón Social: - NIF:
PERIODO DE
REFERENCIA**

01-01-
24 fecha inicio
31-12-
24 fecha fin

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Complemento dedicación	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL, SALARIO Eq	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL, Retrib Eq
TOTAL							19%	-1%		19%							19%
Hombre	100	100	100	0	0	100	31	7	0	31	0	0	0	0	0	0	31
Mujer	586	587	587	0	0	587	25	7	0	25	0	0	0	0	0	0	25

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Complemento dedicación	[ocult ar]	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL, SALARIO Eq	[ocult ar]	[ocult ar]	[ocult ar]	[ocult ar]	[ocult ar]	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL, Retrib Eq
GRUPO 01																		

Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 02																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04																			
							20%	-1%											20%
Hombre	10	10	100	0	0	10	31	7	0	0	31	0	0	0	0	0	0	0	31
Mujer	58	58	584	0	0	58	24	7	0	0	24	0	0	0	0	0	0	0	24
GRUPO 05																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	214	0	0	0	214	0	0	0	0	0	0	0	214
GRUPO 06																			
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	2	0	0	2	16	7	0	0	16	0	0	0	0	0	0	0	16

2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Razón Social: - NIF:
PERIODO DE REFERENCIA
 01-01-
 24 fecha inicio
 31-12-
 24 fecha fin

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anual iz	Nº SC Norm y	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Complemento dedicación	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL, SALARIO Eq	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL, L,
----	-------	------------	----------------	--------------	----------	-----------------	------------------------	-------------------	-------------------	------------	------------	------------	------------	------------	-----------------------	-----------

							Anual iz										Retri b Eq		
TOTAL								79%	61%		79%								79%
Hombre	10	10	100	0	0	10		25	4	0	25	0	0	0	0	0	0	25	
Mujer	58	58	587	0	0	58		5	2	0	5	0	0	0	0	0	0	5	
	6	7				7													

	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	SALARI	Compleme	Tot	TOTAL,	[oculta	[oculta	[oculta	[oculta	[oculta	Tot	TOTA
	SC	SC	SC	SC	SC	SC	O BASE	nto	COMPL.S	SALARI	r]	r]	r]	r]	r]	Extrasalar	L,
			Norm	Anual	Norm	SC	Eq	dedicación	AL Eq	O Eq						ial Eq	Retri
			m	iz	y	Eq	Eq										b Eq
					Anual												
GRUPO																	
01																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO																	
02																	

Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 03																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 04							79%	61%		79%								79%
Hombre	10	10	100	0	0	10	25	4	0	25	0	0	0	0	0	0	0	25
Mujer	58	58	584	0	0	58	5	2	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
	3	4				4												
GRUPO 05																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	214	0	0	214	0	0	0	0	0	0	0	214
GRUPO 06																		
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	2	0	0	2	16	7	0	16	0	0	0	0	0	0	0	16

2.1.b. IMPORTES EQUIPARADOS

	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Complemento dedicación	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL, SALARIO Eq	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL, Retrib Eq
ESCALA 01																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

ESCALA 02																				
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Mujer	6	6	6	0	0	6	130	0	0	130	0	0	0	0	0	0	0	130		
ESCALA 03							22%	-2%											22%	
Hombre	10	10	100	0	0	10	31	7	0	31	0	0	0	0	0	0	0	0	31	
Mujer	57	57	579	0	0	57	24	7	0	24	0	0	0	0	0	0	0	0	24	
ESCALA 04																				
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	2	2	0	0	2	16	7	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	16	

2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Complemento dedicación	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL, SALARIO Eq	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	[oculta r]	Tot Extrasalari al Eq	TOTAL, Retrib Eq
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	6	6	0	0	6	171	0	0	171	0	0	0	0	0	0	0	171
						79%			54%								79%
100	100	100	0	0	100	25	4	0	25	0	0	0	0	0	0	0	25
578	579	579	0	0	579	5	2	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	2	2	0	0	2	16	7	0	16	0	0	0	0	0	0	0	16

