

III PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

COOPERATIVA FARMACÉUTICA DE TENERIFE

ÍNDICE

1. Estructura del III Plan de Igualdad.	2
2. Presentación de la Organización.	3
3. Partes suscriptoras del III Plan de Igualdad.	4
4. Ámbito personal, territorial y temporal.	6
4.1 Ámbito personal.	6
4.2 Ámbito territorial.	6
4.3 Vigencia del Plan de Igualdad.	6
5. Informe de Diagnóstico.	7
6. Resultados Auditoría Retributiva.	11
7. Objetivos del III Plan de Igualdad.	11
8. Medidas de igualdad, prioridades y recursos.	18
9. Aplicación y seguimiento.	41
10. Evaluación y revisión periódica.	42
11. Composición y funcionamiento de la comisión encargado del seguimiento, evaluación y revisión.	44
12. Calendario.	45
13. Procedimiento de modificación.	0

1. Estructura del III Plan de Igualdad.

La estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este objetivo, y siguiendo lo estipulado en el apartado 2 del artículo 8 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el III Plan de Igualdad de Cooperativa Farmacéutica de Tenerife se estructura del siguiente modo:

1. Presentación.
2. Determinación de las partes que lo conciertan.
3. Ámbito personal, territorial y temporal.
4. Informe de diagnóstico de situación de la empresa.
5. Resultados de la auditoría retributiva.
6. Objetivos del III Plan de Igualdad.
7. Medidas de igualdad, prioridades y recursos.
 - Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas e indicadores para determinar su evolución.
 - Identificación de medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
8. Aplicación y seguimiento.
9. Evaluación y revisión periódica.
10. Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del III Plan de Igualdad.
11. Calendario de actuaciones.
12. Procedimiento de modificación.

2. Presentación de la Organización.

Cooperativa Farmacéutica de Tenerife (en adelante, “COFARTE”) fue creada en 1965 por los farmacéuticos de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para atender las necesidades de abastecimiento de medicamentos, productos sanitarios y servicios de sus farmacias en un entorno complicado desde el punto de vista logístico, dada la lejanía y fragmentación de nuestro territorio.

El conocimiento, la absoluta conciencia de esta singularidad geográfica y, por supuesto, el compromiso tanto de los farmacéuticos socios como del personal, han hecho que COFARTE, a día de hoy, sea una empresa de referencia tanto dentro como fuera del sector.

La fortaleza reside en mantener unas dimensiones que permiten tener el músculo suficiente para ser competitivos y, al mismo tiempo, ser cercanos y accesibles a las personas socias para atender sus demandas en tiempo récord.

A 31 de diciembre de 2023 COFARTE cuenta con una plantilla de 170 personas distribuidas en dos centros de trabajo: 168 personas en el centro de Tenerife y 2 personas en el centro de La Palma.

El Convenio Colectivo de aplicación en el momento de la recogida de información es el Convenio Colectivo de Cofarte 2022-2023.

La entidad cuenta con un Comité de Empresa de 9 personas que representan al centro de Tenerife, todos ellos pertenecientes al sindicato Intersindical Canaria.

Los sindicatos más representativos y más representativos del sector son CC.OO, UGT y USO.

Indica el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en su artículo 5 lo siguiente:

“Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

En cumplimiento de lo estipulado en el mencionado artículo COFARTE procedió al llamamiento de los tres sindicatos más representativos y más representativos del sector para representar al centro de La Palma.

Tanto el sindicato CC.OO como el sindicato USO declinaron su participación en la negociación del III Plan de Igualdad de Cofarte, mientras que el sindicato UGT confirmó su participación en el proceso.

Como consecuencia de ello, el 22 de julio de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de Cofarte.

3. Partes suscriptoras del III Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este tercer Plan de Igualdad se ha contado con el asesoramiento y apoyo de URQUIZA ABOGADOS, S.L.P.

La Comisión Negociadora de este III Plan de Igualdad ha sido la siguiente:

En representación de las personas trabajadoras:

- Nayra Cutillas Orihuela (RLPT Tenerife por Intersindical Canaria con 49,43% de representación).
- Ruth González Hernández (RLPT Tenerife por Intersindical Canaria con 49,43% de representación).
- Andrés García Arbelo (UGT en representación del centro de La Palma que no cuenta con RLPT con un 1,14% de representación)

En representación de la parte empresarial:

- Yinet Moleiro Caballero (Directora de Personas).
- Cesar Cabrera Rodríguez (Responsable de Marketing).
- Gustavo Brito García (Técnico de RRHH)

La Comisión Negociadora se constituyó el 22 de julio de 2024.

- ***Compromiso de la empresa con la igualdad.***

COFARTE declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo, género u orientación sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

En ese sentido, mediante la implantación de este III Plan de Igualdad COFARTE, se establece la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. Ámbito personal, territorial y temporal.

4.1 Ámbito personal.

El ámbito de aplicación del presente III Plan de Igualdad se extiende a toda la plantilla de Cooperativa Farmacéutica de Tenerife.

4.2 Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente III Plan de Igualdad es provincial y abarca a todos los centros de trabajo de la provincia de Santa Cruz de Tenerife (Tenerife y La Palma).

4.3 Vigencia del Plan de Igualdad.

El III Plan tiene una duración prevista de cuatro años, siendo la fecha de entrada en vigor el día 13 de noviembre de 2024 hasta el 13 de noviembre de 2028.

Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

Para cada acción se ha establecido un plazo de realización y en los casos en los que se considera que una acción debe tener carácter permanente el plazo de realización coincide con la duración del plan.

5. Informe de Diagnóstico.

El Informe de Diagnóstico de este Plan de Igualdad de COFARTE fue aprobado por la Comisión Negociadora mediante acta de fecha 3 de octubre de 2024.

El Informe de Diagnóstico se adjunta el presente documento como Anexo I, no obstante, en cumplimiento de lo dispuestos en el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020 se realiza, a continuación, un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas de mejora:

a) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

ACCESO Y PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Las contrataciones realizadas y las extinciones realizadas durante los años 2021-2022-2023 no han contribuido a un mayor equilibrio en la presencia de ambos sexos. En concreto, en los últimos tres años se contrató a un total de 18 mujeres (49%) frente a 19 hombres (51%). Estos porcentajes, aunque están prácticamente equiparados no contribuyen al equilibrio en la presencia de ambos sexos teniendo en cuenta que la plantilla está dividida por un 30% de mujeres frente al 70% de hombres.	- Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de selección desde una perspectiva de género. - Establecimiento de un convenio de colaboración con las Áreas de Empleo de las distintas Administraciones que promuevan la inserción socio laboral de mujeres desempleadas a través de una formación que les permita su incorporación en puestos masculinizados de la organización, con el fin de que la organización disponga de candidatas cualificadas previamente al proceso de selección-contratación. - Priorizar la contratación del sexo menos representado en una determinada categoría. - Incluir de forma consistente un lenguaje inclusivo en los documentos relativos a los procesos de selección.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
No existe un Procedimiento de reclutamiento y selección de personal.	- Elaboración de un Procedimiento de reclutamiento y selección de personal. - Establecimiento de acuerdos de colaboración con centros de formación profesional, con centros de orientación laboral y con organizaciones que promuevan la igualdad de oportunidades. - Participación en ferias empresariales para contactar con organizaciones donde acuden mujeres con diferente cualificación. - Análisis anual de las solicitudes de empleo realizadas desagregado por sexo.

b) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ORGANIGRAMA	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Los puestos de mayor responsabilidad (Dirección) cuentan con una presencia equilibrada de ambos sexos. La plantilla femenina cuenta con una mayor concentración en los puestos de Oficial Administrativo/a, Auxiliar Administrativo/a y Mozo/a. La plantilla masculina cuenta con mayor concentración en los puestos de Dependiente/a, Informático/a y Mozo/a.	Las medidas que pueden ser tomadas para mejorar este aspecto son las relacionadas con el reclutamiento que se analizará en el apartado sobre “acceso a la organización” así como en el de “formación” y “ascenso”.

c) FORMACIÓN.

FORMACIÓN	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
La formación impartida en los años 2021-2022-2023 ha sido superior en la plantilla femenina. En cuanto a la naturaleza de la formación, la plantilla femenina ha recibido menos formación que la plantilla masculina de naturaleza técnica, lo que va en perjuicio de dicha plantilla. En cuanto al horario ambos sexos han recibido los cursos en mayor medida dentro del horario laboral.	- Análisis anual de la formación realizada, tipo de formación, horas de formación y horario de la formación desde la perspectiva de género. - Realización de un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo. - Incluir formación de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia o para mujeres víctimas de violencia de género.

d) PROMOCIÓN PROFESIONAL.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Teniendo en cuenta que la plantilla femenina ocupa el 30% y la masculina el 70% han promocionado más mujeres en los últimos 5 años, esto es, un 37% frente al 63% de la plantilla masculina.	- Definición de un plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal, tanto de mujeres como de los hombres. - Identificación de las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse a los procesos de promoción y definición de las estrategias para solventarlas.

	• Elaboración de un banco de datos de trabajadoras con potencial para la promoción. • Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificando las condiciones y requerimientos del puesto. • Priorizar la promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas. • Programación de cursos en habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderazgo, etc., dirigidos a mujeres con posibilidades de promoción.
--	--

e) CONDICIONES LABORALES.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Existe un 30% de mujeres en la plantilla y un 70% de hombres, por lo tanto, la presencia de ambos sexos no se encuentra equilibrada.	• Las medidas que pueden ser tomadas para mejorar este aspecto se analizarán en los siguientes apartados de reclutamiento y selección.

CONDICIONES LABORALES	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
A 31 de diciembre de 2023 la contratación temporal es mayor en la plantilla femenina (15% frente al 4% de la plantilla masculina) y sólo la plantilla femenina presta servicios a tiempo parcial (el 4% de la misma).	• Se recomienda tomar medidas que fomenten la contratación a tiempo completo de la plantilla femenina. Así como medidas que refuercen la importancia de la corresponsabilidad.

f) EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
El uso de medidas de conciliación en los últimos tres años ha sido mayoritaria en la plantilla masculina, pero si tenemos en cuenta que la plantilla se divide 30-70 la plantilla femenina ha hecho un uso mayoritario (un 33% frente al 66% de la plantilla masculina).	• Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que tiene adoptadas. • Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de toda la plantilla. • Información mediante campañas de sensibilización específicamente dirigidas a los/las trabajadores/as para promover el uso de los recursos relacionados con la corresponsabilidad. • Información sobre centros del territorio especializados en el cuidado de personas dependientes.

g) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
La plantilla femenina cuenta con una mayor concentración en los puestos de Oficial Administrativo/a, Auxiliar Administrativo/a y Mozo/a. La plantilla masculina cuenta con mayor concentración en los puestos de Dependiente/a, Informático/a y Mozo/a.	Las medidas que pueden ser tomadas para mejorar este aspecto son las relacionadas con el reclutamiento que se analizará en el apartado sobre “acceso a la organización” así como en el de “formación” y “ascenso”.

h) RETRIBUCIONES.

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Se ha llevado a cabo un Informe de Auditoría Retributiva que se anexa al presente Informe. A nivel global no existen diferencias retributivas pero cuando se analizan por grupos y escalas encontramos que la plantilla masculina percibe más salario que la plantilla femenina lo cual se produce por tener la primera mayor antigüedad, trabajar los sábados, realizar más horas extras y tener acordado un salario superior mediante el concepto de Retribución Voluntaria.	- Evitar incrementos salariales por pactos individuales. - Retribuir con conceptos objetivables. - Formar en materia de corresponsabilidad. - Realizar una Política Retributiva.

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

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL.	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Existe un documento de Protocolo de actuación e investigación de situaciones de acoso laboral. Este procedimiento incluye el acoso laboral y sexual pero no existe un Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo separado de lo anterior.	- Elaboración de manuales o protocolos para combatir los casos de trabajadoras víctimas de violencia de género. - Promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos, pegatinas, etc.) animando a las trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar. - Inclusión del protocolo de actuación que rige en la empresa ante situaciones de violencia de género entre la documentación que se facilite a la plantilla en el

	momento de su incorporación (en el plan de acogida, por ejemplo). • Facilitar a las trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc. • Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.
--	---

j) SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
No existe un procedimiento en materia de violencia de género, tampoco un procedimiento de maternidad.	• Elaboración de un procedimiento en materia de violencia de género. • Elaboración de un procedimiento de maternidad. • Promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos, pegatinas, etc.) animando a las trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar. • Inclusión del protocolo de actuación que rige en la empresa ante situaciones de violencia de género entre la documentación que se facilite a la plantilla en el momento de su incorporación (en el plan de acogida, por ejemplo). • Facilitar a las trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc. • Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.

6. Resultados Auditoría Retributiva.

Ha sido elaborada una Auditoría Retributiva de los salarios del año natural 2023, que se adjunta al presente Plan de Igualdad como Anexo I, teniendo en cuenta las exigencias desarrolladas en Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad han acordado que la vigencia de la Auditoría Retributiva será la misma que la del Plan, esto es, 2024-2028.

Se desarrolla, a continuación, un resumen que refleja los principales resultados de dicho informe.

En cómputo global nos encontramos con que no existen diferencias retributivas entre la plantilla masculina y femenina en las retribuciones promedias equiparadas. Con la regulación actual podemos indicar que no

existe brecha salarial en cómputo global. Así la brecha en las retribuciones promedias efectivas es de 11%, en la mediana de las retribuciones equiparadas un 5% y en la mediana de las retribuciones efectivas un 6%.

Sin embargo, cuando hacemos un análisis por Grupos y Escalas comprobamos que existen diferencias retributivas en el que es la plantilla masculina quien se sitúa por encima de la plantilla femenina.

Se ha detectado que estas diferencias se producen por los siguientes motivos:

1. Abono de cuantías retributivas en pluses del Convenio Colectivo que se emplean para retribuir pactos individuales. Encontramos los siguientes supuestos:

Incentivos. Este concepto retributivo se encuentra regulado en el artículo 20 del Convenio Colectivo para las categorías de dependiente/a, profesional de oficios de primera, auxiliar administrativo/a, mozo/a e informático y su cálculo consiste en una cuantía fija y una cuantía variable en función de la puntualidad de la persona empleada y el rendimiento apreciado por la Gerencia y Dirección de RRHH previo informe de la Jefatura de sección.

Sin embargo, se ha detectado que se abona el concepto de Incentivos a puestos de trabajo que no son los descritos en el Convenio Colectivo y no existe otra Política de abono de Incentivos. Por tanto, lo abonado bajo dicho concepto en los puestos que no son los descritos en el artículo 20 se considera plus de pacto individual que no es posible objetivar.

Plus función. Este concepto retributivo se encuentra regulado en el artículo 25 del Convenio Colectivo para el puesto de Profesional de Oficio de Primera (conductor-repartidor) según las tablas del Convenio Colectivo.

Sin embargo, se ha detectado que se abona el concepto de Plus función a puestos de trabajo que no son los descritos en el Convenio Colectivo y no existe tabla salarial para otros puestos de trabajo de este concepto. Por tanto, lo abonado bajo dicho concepto en los puestos que no son los descritos en el artículo 25 se considera plus de pacto individual que no es posible objetivar.

Plus actividad. Este concepto retributivo se encuentra regulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo y se abona al personal del Departamento de Mercancías al que, por voluntad de la empresa, no deben acudir a trabajar los sábados y por tanto, no perciben PTS.

Sin embargo, se ha detectado que hay personal que cobra Plus de Actividad por encima de lo dispuesto en las tablas del Convenio Colectivo y que, también percibe PTS, por lo que se concluye que se está retribuyendo en dicho concepto a personal que no es el descrito en el artículo 19 del Convenio Colectivo, y por tanto, se utiliza dicho concepto para retribuir pactos individuales.

PTS. Se trata de un concepto retributivo que es de aplicación a toda la plantilla que realice trabajo en sábados. Sin embargo, se ha detectado que se abonan cuantías superiores a las establecidas en el Convenio Colectivo, esto es, 8,17 euros la hora.

Por tanto, hemos de concluir, también que se está retribuyendo en dicho concepto pactos individuales.

2. Existencia de conceptos retributivos de difícil objetivación como es el de Retribución Voluntaria y Plus Mantenimiento.

El artículo 18 del Convenio Colectivo regula el concepto de Retribución Voluntaria y Plus mantenimiento como complemento personal indicando que se abonan por la especial función que realiza la persona trabajadora respecto a los demás de la misma categoría profesional.

3. Realización de horas extras prácticamente en exclusiva por la plantilla masculina.

Otro motivo es que es la plantilla masculina la que realiza horas extraordinarias, únicamente se lleva a cabo horas extras en la plantilla femenina en el Grupo 01 de puestos de Dirección.

En concreto, de las 14 mujeres del Grupo 01 únicamente 3 realizaron horas extraordinarias en el año 2023.

4. Sólo la plantilla masculina hace uso de Tarjeta Restaurante y Cheque Guardería.

El último motivo, aunque en menor medida, es que sólo la plantilla masculina hace uso de Cheque Restaurante y Cheque Guardería. Únicamente una mujer hizo uso de la Tarjeta Restaurante en el año 2023.

1. Objetivos del III Plan de Igualdad.

El objetivo general del III Plan de Igualdad de COFARTE es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa, fortaleciendo el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y afianzando en el funcionamiento interno y externo los principios y valores de la igualdad.

Así mismo, las medidas atenderán a las personas trans con especial atención a las mujeres trans, de conformidad con el artículo 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Por su parte, los objetivos generales y específicos de cada área de actuación son los siguientes:

❖ EJE I: Proceso de selección y contratación

✓ **Objetivo general:** Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

✓ **Objetivos específicos:**

1.-Objetivo específico: Garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal.

2.-Objetivo específico: Incorporar la evaluación del impacto de género para garantizar la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de selección.

3.- Objetivo específico: Capacitar en igualdad de género y oportunidades a las personas encargadas de la selección de personal.

❖ EJE II: Clasificación profesional

- ✓ **Objetivo general:** Garantizar que mujeres y hombres tengan igual acceso a la promoción y que ésta vele por la igualdad de oportunidades. Potenciar el efecto de la formación en promoción profesional y equidad en los procesos de desarrollo profesional internos.

- ✓ **Objetivos específicos:**

- 1.- Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la promoción, ascensos y nivel, en base a criterios objetivos y transparentes.
- 2.- Objetivo específico: Garantizar la promoción interna por méritos y la igualdad de los procesos para hombres y mujeres.
- 3.- Objetivo específico: Crear un documento atendiendo a la clasificación profesional, sus distintas categorías y niveles de retribución dentro de la empresa.

- ❖ **EJE III: Formación**

- ✓ **Objetivo general:** Asegurar un Plan de Formación que contemple la Igualdad de Género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin discriminación.

- ✓ **Objetivos específicos:**

- 1.-Objetivo específico: Desarrollar un Plan de Formación anual enfocado a las necesidades reales de la empresa y las personas trabajadoras que incluya la perspectiva del género.
- 2.- Objetivo específico: Formar a los Comités de investigación del Protocolo de acoso Sexual y/o por razón de sexo de manera anual, capacitándolo para que pueda desarrollar sus funciones.
- 3.- Objetivo específico: Promover que la formación se encuentre al alcance de todas las personas trabajadoras, sin que la posibilidad de conciliar impida la promoción de la carrera profesional a las personas que tengan equipos a cargo a su cargo.
- 4.- Objetivo específico: Realizar acciones formativas sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y diversidad.

- ❖ **EJE IV: Promoción profesional**

- ✓ **Objetivo general:** Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la promoción sin discriminación entre sexos.

- ✓ **Objetivos específicos:**

- 1.-Objetivo específico: Facilitar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, desde una perspectiva del género.
- 2.-Objetivo específico: Garantizar que en las promociones internas se contará con candidaturas del sexo infrarrepresentado.

❖ **EJE V: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial**

- ✓ **Objetivo general:** Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla.

✓ **Objetivos específicos:**

1.-Objetivo específico: Mantener una base de datos desagregada por sexos que contemple las condiciones laborales.

2.- Objetivo específico: Conocer los motivos de las bajas voluntarias, con los datos desagregados por sexo.

❖ **EJE VI: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

- ✓ **Objetivo general:** Facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en COFARTE.

✓ **Objetivos específicos:**

1.- Objetivo específico: Elaboración y difusión de las medidas destinadas a mejorar la conciliación y corresponsabilidad.

❖ **EJE VII: Infrarrepresentación femenina.**

- ✓ **Objetivo general:** Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales y especialmente, en aquellas áreas donde existe subrepresentación de uno de los sexos.

❖ **EJE VIII: Retribuciones.**

- ✓ **Objetivo general:** Monitorizar el impacto que las condiciones laborales tienen en la Política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

✓ **Objetivos específicos:**

1.- Objetivo específico: Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por trabajo de igual valor.

❖ **EJE IX: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

- ✓ **Objetivo general:** Adoptar las medidas necesarias para trabajar en la prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, en cualquiera de sus modalidades.

✓ **Objetivos específicos:**

1.- Objetivo específico: Mejorar la prevención y atención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

2.- Objetivo específico: Sensibilizar a la plantilla en materia de acoso.

❖ **EJE X: Salud laboral desde la perspectiva de género.**

✓ **Objetivo general:** Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

✓ **Objetivos específicos:**

1.- Objetivo específico: Garantizar que las herramientas de PRL se adaptan a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

2.- Objetivo específico: Difundir las medidas en materia de Salud Laboral.

❖ **EJE XI: Violencia de género, violencia doméstica e intrafamiliar.**

✓ **Objetivo general:** Garantizar los derechos sociales y laborales de las trabajadoras que se encuentren en una situación de violencia de género.

✓ **Objetivos específicos:**

1.- Objetivo específico: Articular medidas concretas para ayudar a las personas afectadas por este tipo de violencia.

2.- Objetivo específico: Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla y articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral.

❖ **EJE XII: Colectivo mujeres trans.**

✓ **Objetivo principal:** Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual.

✓ **Objetivos específicos:**

1.- Objetivo específico: Ampliar el trabajo de la empresa en materia de diversidad y protección de la misma.

❖ **EJE XIII: Lenguaje inclusivo.**

✓ **Objetivo general:** Promover una imagen y mensaje igualitario de mujeres y hombres y garantizar una comunicación inclusiva y no sexista.

✓ **Objetivos específicos:**

- 1.- Objetivo específico: Velar por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género, tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de herramientas utilizadas.
- 2.- Objetivo específico: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilización a todo el personal en igualdad de oportunidades aprovechando los canales existentes en la compañía (o creando nuevos)
- 3.- Objetivo específico: Sensibilizar al personal sobre la importancia del uso de un lenguaje no sexista.

2. Medidas de igualdad, prioridades y recursos.

A continuación, se detallarán las acciones o medidas acordadas para la integración del principio de igualdad en COFARTE.

Estas medidas se clasificarán en los siguientes apartados:

- ❖ EJE I: Proceso de selección y contratación.
- ❖ EJE II: Clasificación profesional.
- ❖ EJE III: Formación.
- ❖ EJE IV: Promoción profesional.
- ❖ EJE V: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.
- ❖ EJE VI: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ❖ EJE VII: Infrarrepresentación femenina.
- ❖ EJE VIII: Retribuciones.
- ❖ EJE IX: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ❖ EJE X: Salud laboral desde la perspectiva de género.
- ❖ EJE XI: Violencia de género y violencia doméstica e intrafamiliar.
- ❖ EJE XII: Colectivo mujeres trans.
- ❖ EJE XIII: Lenguaje inclusivo.

EJE I: Proceso de selección y contratación				
OBJETIVO GENERAL: Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.				
Objetivo específico 1: Garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
1	Elaborar un Proceso de Selección de personal y verificar que cuenta con criterios claros, objetivos y transparentes, y evitar la discriminación por sexo.	Revisión del Procedimiento de selección y guión de entrevistas	RRHH	Durante el primer año del III Plan
2	Revisar el guión de preguntas libres de discriminación para las entrevistas de trabajo.	Revisión realizada	RRHH	Durante el primer año del III Plan
3	Detectar qué departamentos están masculinizados y feminizados, para que ante perfiles igual de válidos para el puesto, seleccionen el sexo menos representado en el departamento.	Información compartida	RRHH	Anualment e durante la vigencia del III Plan
4	Crear una bolsa de trabajo con candidaturas que no han podido ser contratadas por falta de plazas, pero que sus candidaturas han sido validadas, con preferencia del sexo menos representado en cada categoría y/o puesto de trabajo.	Creación de la bolsa e informar anualmente a la Comisión de seguimiento de los cambios que se produzcan en ella	RRHH	Durante el primer año del III Plan / anualment e
Objetivo específico 2: Incorporar la evaluación del impacto de género para garantizar la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de selección.				
5	Comunicar anualmente a la Comisión de seguimiento nº de personas contratadas, con dato desagregado por sexo, pertenecientes a colectivos que estén en riesgo de exclusión social siempre que lo hayan comunicado las personas trabajadoras y respetando su identidad.	Comunicación anual hecha a la Comisión de seguimiento	RRHH	Anualment e durante la vigencia del III Plan
Objetivo específico 3: capacitar en igualdad de género y oportunidades a las personas encargadas de la selección de personal.				
6	Ampliar las fuentes de selección de personal para poder acceder a personas del sexo menos representado y a personas que estén en exclusión social o de perfiles vulnerables.	Contactos realizados con las diferentes asociaciones y agentes de empleos.	RRHH	A partir de 6 meses desde la firma del III Plan

EJE III: Clasificación profesional
OBJETIVO GENERAL: Garantizar que mujeres y hombres tengan igual acceso a la promoción y que ésta vele por la igualdad de oportunidades. Potenciar el efecto de la formación en promoción profesional y equidad en los procesos de desarrollo profesional internos.
Objetivo específico 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la promoción, ascensos y nivel, en base a criterios objetivos y transparentes.
Objetivo específico 2: Garantizar la promoción interna por méritos y la igualdad de los procesos para hombres y mujeres
Objetivo específico 3: Crear un documento atendiendo a la clasificación profesional, sus distintas categorías y niveles de retribución dentro de la empresa.
Las medidas relacionadas con clasificación profesional han sido adoptadas en las medidas de promoción profesional, proceso de selección y contratación e infrarrepresentación femenina.

EJE III: Formación				
OBJETIVO GENERAL: Asegurar un Plan de Formación que contemple la Igualdad de Género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin discriminación.				
Objetivo específico 1: Desarrollar un Plan de Formación anual enfocado a las necesidades reales de la empresa y las personas trabajadoras que incluya la perspectiva del género.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
7	Continuar con que el Plan de formación interno incluya, de manera permanente, formación en materia de igualdad de género, dirigida a todo el personal de la organización, incluidos Dirección y mandos intermedios.	Número y tipo de acciones formativas realizadas Número de horas de formación en igualdad Número de personas formadas, número de mujeres y hombres, por departamento.	RRHH	Durante el primer año del III Plan / anualmente durante la vigencia del III Plan.
Objetivo específico 2: Formar a los Comités de investigación del Protocolo de acoso Sexual y/o por razón de sexo de manera anual, capacitándolo para que pueda desarrollar sus funciones.				
8	Formar a los Comités de investigación en prevención de acoso sexual, habilidades para detectarlo y solucionar posibles casos. Dicha formación se impartirá también a Comité de Seguridad y Salud.	Formación impartida (calendario, contenidos y formador/a)	RRHH	Durante el primer año del III Plan.
Objetivo específico 3: Promover que la formación se encuentre al alcance de todas las personas trabajadoras, sin que la posibilidad de conciliar impida la promoción de la carrera profesional a las personas que tengan equipos a cargo a su cargo.				
9	Notificar a las personas en situación en excedencia por cuidado de hijo/a menor de 12 años, permiso de nacimiento y lactancia que pueden participar en cualquier acción formativa no bonificable por la Fundae que se desarrolle durante ese permiso o suspensión de contrato. Dicha notificación también se realizará a las personas en situación de incapacidad temporal de larga duración y también a las mujeres víctimas de violencia de género que, por este motivo, vayan a acogerse a la excedencia especial.	Implantar esta rutina en el área de Formación y RRHH, y resumen semestral de las notificaciones realizadas	RRHH	Durante el primer año del III Plan / anualmente durante la vigencia del III Plan.
10	Continuar realizando acciones formativas de reciclaje a los puestos que	Informe anual	RRHH	A partir del primer año

	se hayan incorporado a la empresa después de una ausencia mayor a 6 meses.			desde la firma del III Plan
Objetivo específico 4: Realizar acciones formativas sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y diversidad.				
11	Realizar formación específica por personal cualificado de todas las materias estudiadas en el Plan de igualdad (Formación, promoción, conciliación / corresponsabilidad, violencia de género en el ámbito de la pareja y/o violencia doméstica, prevención del acoso sexual y/o sexo...) que incluya actividades prácticas o talleres en igualdad de trato y oportunidades, y corresponsabilidad	Formación impartida (calendario, contenidos, horas de formación y formador/a)	RRHH	A partir del primera año desde la firma del III Plan
12	Formación a mandos intermedios a través actividades prácticas de igualdad de trato y oportunidades, de manera que puedan incluirlo en su día a día.	Formación impartida (calendario, contenidos , horas de formación y formador/a)	RRHH	Tres años desde la firma del III Plan
13	Formación específica en materia de igualdad, sobre acoso sexual y por razón de sexo a las personas que constituyan la Comisión de seguimiento, así como a las nuevas personas integrantes de la misma.	Formación impartida (calendario, contenidos, horas de formación y formador/a)	RRHH	A partir del primera año desde la firma del III Plan
14	Presentar a la comisión de seguimiento un informe anual de formación, indicando el porcentaje de participación de hombres y mujeres, de diferentes categorías y de centros de trabajo.	Informe anual	RRHH	Anualmente durante la vigencia del III Plan.
15	Analizar los puestos de responsabilidad en la organización y elaborar un Plan de Sucesión en el que se incluyan acciones formativas que impulsen y faciliten la promoción de mujeres en los cargos de responsabilidad en departamentos en el que estén infrarrepresentadas.	Nº de acciones formativas que impulsen y faciliten la promoción de las mujeres a cargos de responsabilidad.	RRHH	Anualmente durante la vigencia del III Plan.

EJE IV: Promoción profesional

OBJETIVO GENERAL: Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la promoción sin discriminación entre sexos.				
Objetivo específico 1: Facilitar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, desde una perspectiva del género.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
16	Llevar a cabo un estudio anual de la cobertura de las vacantes realizado a través de promoción interna.	Nº de vacantes cubiertas internamente / Nº total de vacantes	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
17	Realizar un seguimiento de las promociones internas en las que haya sido seleccionada una persona, que en el momento del inicio del proceso, tenga un contrato a tiempo parcial, o disfrute de una reducción de jornada por guarda legal u otra medida de conciliación.	Informe que refleje todos los datos	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan
Objetivo específico 2: Garantizar que en las promociones internas se contará con candidaturas del sexo infrarrepresentado.				
18	Incluir como criterio para la promoción la preferencia del sexo infrarrepresentado en igualdad de méritos y capacidades, fomentando la representatividad equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad.	Número de procesos de promoción interna realizados. Número de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad	RRHH	Un año desde la firma del III Plan
19	Se informará a la Comisión de seguimiento de las promociones realizadas desagregadas por sexo y de los criterios establecidos, con datos desagregados por puesto, grupo, tipo de jornada, y categoría, que contenga el puesto de origen y destino.	Informe realizado	RRHH	Anualmente durante la vigencia del Plan

EJE V: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial				
OBJETIVO GENERAL: Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla.				
Objetivo específico 1: Mantener una base de datos desagregada por sexos que contemple las condiciones laborales.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
20	Crear una base de datos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, por tipo de contrato, puesto y categoría profesional, jornada y centro de trabajo.	La base de datos creada y comunicada a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Un año desde la firma del III Plan.
21	Crear una base de datos, desagregada por sexo, en lo relativo al nº de contratos temporales que se transforman en indefinidos.	La base de datos creada y comunicada a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Un año desde la firma del III Plan.
Objetivo específico 2: Conocer los motivos de las bajas voluntarias, con los datos desagregados por sexo.				
22	Diseño de una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo e incluyendo a las personas que causan baja por excedencia.	Resumen anual notificado a la Comisión de Seguimiento	RRHH	A partir de los seis meses desde la firma del III Plan
23	Realizar un análisis para determinar si el disfrute de derechos relacionados con la conciliación, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo por embarazo, riesgo de lactancia y ausencias motivadas por tratamientos derivados de enfermedades calificadas legalmente como graves inciden en los salarios de las personas	Informe emitido a la Comisión de Seguimiento	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan

EJE VI Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.				
OBJETIVO GENERAL: Facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Cofarte				
OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Elaboración y difusión de las medidas destinadas a mejorar la conciliación y corresponsabilidad.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
24	Informar a la Plantilla, a través de los canales de comunicación de la empresa, de las medidas de conciliación del III Plan de igualdad, poniendo especial énfasis en la corresponsabilidad.	Comunicación realizada	Comunicación	A partir de 6 meses desde la firma del III Plan
25	Informar a la plantilla de las medidas de conciliación establecidas en la normativa vigente.	Comunicación realizada	Comunicación	A partir de 8 meses desde la firma del III Plan
26	Realizar cada 2 años un cuestionario de satisfacción a la plantilla sobre las medidas de conciliación y la solicitud de sugerencias. Datos desagregados por sexo.	Cuestionario efectuado	RRHH	Dos años desde la firma del III Plan
27	Facilitar cambio de horario para las parejas de las futuras mamás, para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales. Si no fuera posible el cambio de horario, permiso no retribuido o compensación de horas.	Nº de solicitudes de permiso no retribuido y nº de permisos concedidos	RR.HH	A partir de seis meses desde la firma del III Plan
28	Excedencia con derecho de reserva del puesto de trabajo, de hasta 4 meses, de carácter fraccionable, para las personas en trámites de adopción o acogimiento nacionales/internacionales. Su disfrute será posible desde que exista preasignación y hasta la llegada del/la menor a España.	Nº de excede solicitadas	RR.HH	A partir de seis meses desde la firma del III Plan
29	Continuar con la medida de que en las situaciones de embarazo, adopción, acogimiento de carácter preadoptivo o permanente o guarda con fines de adopción, el otro progenitor podrá elegir el disfrute de las vacaciones anuales antes o después del permiso por nacimiento o acumulación de lactancia, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, estableciendo como	Nº de veces que se ha usado esta medida	RR.HH	A partir de seis meses desde la firma del III Plan

	límite máximo los primeros 6 meses del año siguiente al del devengo de las vacaciones.			
30	Continuar con que la empresa facilite la tramitación de subsidio que compensa la pérdida de ingresos que sufren los progenitores, adoptantes o acogedores, que reducen su jornada de trabajo y salario para cuidar de manera directa, continua y permanente del menor a cargo afectado por cáncer u otra enfermedad grave acreditada por el facultativo correspondiente y las determinadas legalmente.	Nº de trámites realizados.	RR.HH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
31	Prevía comunicación a la organización y con la debida antelación, la persona trabajadora podrá acompañar a cualquiera de sus hijos o hijas menores de 16 años, o con una discapacidad de al menos el 33% cualquiera que fuera su edad, o familiares dependientes (acreditado mediante justificación médica), al médico que precisen para su cuidado, con derecho a la retribución como si estuviera trabajando, siempre que sea, en cualquier caso, debidamente justificada la asistencia al facultativo o a la facultativa.	Nº de permisos disfrutados	RR.HH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
32	Los permisos referidos a matrimonio podrán ser disfrutados en igualdad de condiciones para las parejas de hecho debidamente registradas, al igual del resto de permisos que pueda disfrutar un cónyuge. Si el matrimonio se produjera posteriormente no podría volver a disfrutarlo.	Nº de permisos disfrutados	RR.HH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
33	Continuar con la medida de permiso no retribuido o recuperable para los trabajadores/as con descendientes menores de 16 años, o con personas dependientes a su cargo, para atender situaciones relacionadas con el menor, siempre que sea posible otorgar organizativamente.	Nº de permisos disfrutados	RR.HH	A partir de 6 meses desde la firma del III Plan

34	Revisar el Protocolo de desconexión digital de aplicación a la totalidad de la plantilla.	Protocolo elaborado y su difusión	RR.HH	Durante los dos años desde la firma del III Plan
35	Las personas que disfruten del permiso de lactancia de un hijo o hija menor de doce meses, podrán disfrutar del permiso de lactancia, teniendo la posibilidad de acumular la totalidad de dicha reducción horaria al descanso por maternidad/paternidad se verá prolongado 16 días naturales	Nº de solicitudes recibidas y nº de solicitudes aprobadas	RR.HH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
36	Informar anualmente a la Comisión de seguimiento de las medidas de conciliación utilizadas, con los datos desagregados por sexo y centro de trabajo	Informe presentado a la Comisión	RR.HH	Anualmente desde la firma del III Plan
37	Vigilar que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleven perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	Nº de personas con derecho de conciliación que han conseguido promocionar, mejoras retributivas y acceso a la formación.	RR.HH	Anualmente desde la firma del III Plan
38	Facilidad para que las personas trabajadoras que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden coincidir con sus hijos/as en calendario escolar, puedan disfrutar de al menos 7 días naturales de vacaciones coincidiendo con dicho calendario. Dicha comunicación del periodo deberá realizarse antes de la confección del calendario de vacaciones anual o en caso de sentencia dentro del mismo año con dos meses de antelación siempre que sea posible.	Nº de permisos disfrutados	RR.HH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
39	Continuar con la posibilidad de unir a los permisos por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, un periodo de vacaciones	Nº de permisos disfrutados	RR.HH	A partir del primer año desde la firma del III Plan

	generado, siempre que se garantice la continuidad del servicio.			
40	Posibilidad de unir el permiso de lactancia acumulado a cualquiera de los periodos en los que puede dividirse el permiso de maternidad/paternidad.	Nº de solicitudes desagregado por sexo	RR.HH	Desde la aprobación del III Plan de Igualdad
41	La empresa informará y facilitará la tramitación de la prestación de corresponsabilidad por cuidado del lactante, en el caso de que quiera la persona trabajadora.	Nº de solicitudes desagregado por sexo	RR.HH	Desde la aprobación del III Plan de Igualdad
42	Facilitar la posibilidad de cambio de turno o flexibilidad horaria en la entrada y salida en los periodos de adaptación escolar en las etapas de educación infantil y preescolar, siempre que se garantice la continuidad del servicio y no afecte al resto de compañeros/as.	Nº de solicitudes y nº de denegaciones	RR.HH	Desde la aprobación del III Plan de Igualdad

EJE VII: Infrarrepresentación femenina				
OBJETIVO GENERAL: Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales y especialmente, en aquellas áreas donde existe subrepresentación de uno de los sexos.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
43	Hacer uso de la bolsa de empleo de la base de datos de currículum de la persona candidata que dispone la empresa, incentivar la incorporación el sexo menos representado para aquellos puestos masculinizados o feminizados.	Campañas realizadas	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
44	Continuar contactando con instituciones (públicas, ONG, Fundaciones ...) para difundir el interés de la empresa en contratar a personas del sexo con menor representación en el puesto o categoría profesional que se requiera en cada momento.	Comunicación a la Comisión de Seguimiento de los contactos realizados	RR.HH	Un año desde la firma del III Plan.

EJE VIII: Retribuciones				
OBJETIVO GENERAL: Monitorizar el impacto que las condiciones laborales tienen en la Política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.				
Objetivo específico 1: Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por trabajo de igual valor.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
45	Redistribuir los conceptos retributivos percibidos en nómina por la plantilla de tal manera que los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se abonen conforme a las tablas salariales y el salario extra percibido por cada persona trabajadora se incluya en otro concepto al efecto	Comunicación a la Comisión de Seguimiento de que se ha procedido al ajuste	RRHH	6 meses desde la aprobación del III Plan de Igualdad
46	Creación de conceptos retributivos específicos que retribuyan tareas, circunstancias, formación, titulación u otros para ser aplicados a la plantilla de tal manera que se permita, en la medida de lo posible, la objetivación de la retribución por encima de Convenio Colectivo realizada a cada persona.	Listado de conceptos retributivos remitidos a la Comisión de Seguimiento	RRHH	6 meses desde la aprobación del III Plan de Igualdad
47	Elaboración de listado de conceptos retributivos de Convenio Colectivo y fuera de Convenio Colectivo y criterios de devengo y difundirlo a la plantilla	Comunicación a la plantilla	RRHH	6 meses desde la aprobación del III Plan de Igualdad
48	Comunicar a las personas afectadas que se procederá a redistribuir el salario percibido en diferentes conceptos retributivos de tal manera que los conceptos del Convenio Colectivo se abonarán conforme a las tablas salariales que corresponda por categoría profesional y el resto conforme a los nuevos conceptos retributivos creados. En dicha comunicación se deberá expresar que esta medida se lleva a cabo como consecuencia de haberse negociado con la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad y que la finalidad es	Comunicación a la plantilla	RRHH	Antes de proceder a su ejecución en nómina

	garantizar la transparencia retributiva y que se respetarán los derechos de cada persona trabajadora garantizándose el salario que venía percibiendo en cada caso.			
49	Elaboración de un Informe desagregado por sexo y categoría profesional tras la aplicación de la nueva distribución de conceptos retributivos.	Informe presentado a la Comisión de Seguimiento	RRHH	3 meses después del cambio en nómina de los conceptos retributivos.
50	Formación a la plantilla en materia de corresponsabilidad	Formación realizada	RRHH	2 años desde la aprobación de III Plan de Igualdad
51	Realizar un estudio anual de los incrementos salariales, desagregando entre hombres y mujeres.	Informe anual remitido a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Anualmente desde la aprobación del III Plan de Igualdad

EJE IX: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo				
OBJETIVO GENERAL: Adoptar las medidas necesarias para trabajar en la prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, en cualquiera de sus modalidades.				
Objetivo específico 1: Mejorar la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
52	Difundir a toda la plantilla el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como los canales de denuncia.	Campaña de difusión	RRHH	Un año desde la firma del III Plan.
53	Informar anualmente a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador. Manteniendo la confidencialidad de las partes.	Informe anual	RRHH	Anualmente desde la firma del III Plan.
54	Incluir en el Manual de Acogida en el portal interno información sobre el III Plan de igualdad y el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Información incluida y presentada a la Comisión	RRHH	Un año desde la firma del III Plan.
Objetivo específico 2: Sensibilizar a la plantilla en materia de acoso.				
55	Continuar realizando acciones formativas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.	Formación impartida (calendario, contenidos, horas de formación y formador/a)	RHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
56	Campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la totalidad de la plantilla, promoviendo condiciones de trabajo que evitan dichas situaciones.	Campañas de sensibilización realizadas	RHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
57	Incluir en la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras, para que sepan cómo actuar en caso de sufrirlo (art 12 LO 10/2022)	Evidencia del documento	RHH y Servicio de Prevención de la entidad	Hasta dos años desde la firma del III Plan
58	Formación a la Comisión Instructora sobre cómo instruir los procedimientos de acoso sexual y por razón de sexo.	Formación realizada	RRHH	Hasta dos años desde la firma del III Plan

EJE X: Salud laboral desde la perspectiva de género				
OBJETIVO GENERAL: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.				
Objetivo específico 1: Garantizar que las herramientas de PRL se adaptan a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
59	Las evaluaciones de riesgos psicosociales por puestos se realizarán cada 4 años. El resultado de estas evaluaciones debe figurar desagregado por sexo, puesto, departamento y centro de trabajo.	Informe de riesgos psicosociales y medidas correctoras.	RRHH	Cada 4 años
60	Posibilitar los cambios o adaptación de puestos y el tiempo de trabajo en caso de riesgos durante el embarazo o lactancia natural.	Nº de veces que se ha cambiado el puesto y/o tiempo de trabajo. Nº de veces que se ha adaptado el puesto de trabajo.	RRHH	Anualmente desde la firma del III Plan.
61	Analizar anualmente la siniestralidad, enfermedades profesionales y prácticas preventivas, con los datos desagregados por sexo, puesto, departamento y centro de trabajo.	Informe elaborado y presentado a la Comisión	RRHH y Servicio de Prevención ajeno	Anualmente desde la firma del III Plan.
Objetivo específico 2: Difundir las medidas en materia de Salud Laboral.				
62	Continuar con las campañas periódicas de prevención de enfermedades específicas asociadas a cada sexo	Presentación de la Campaña a la Comisión de Seguimiento	RRHH y Servicio de Prevención ajeno	A partir del segundo año del Plan

EJE XI: Violencia de género y violencia doméstica e intrafamiliar				
OBJETIVO GENERAL: Garantizar los derechos sociales y laborales de las trabajadoras que se encuentren en una situación de violencia de género.				
Objetivo específico 1: Articular medidas concretas para ayudar a las personas afectadas por este tipo de violencia.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
63	Realizar un Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género incluyendo en dicho documento las medidas recogidas en el eje de violencia de género y/o en el ámbito de la familia del presente Plan de Igualdad.	Documento elaborado y presentado a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Dos años desde la firma del III Plan
64	Difusión del Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género, doméstica e intrafamiliar.	Campaña de difusión realizada y presentada a la Comisión de Seguimiento	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
65	Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento de los casos de víctimas de violencia de género, doméstica e intrafamiliar tratados y las medidas aplicadas respetando en todo momento la confidencialidad.	Informe anual presentado a la Comisión	RRHH	Anualmente durante la vigencia del III Plan
66	En caso de traslado o cambio de domicilio de la víctima de violencia el permiso de mudanza será de 4 días previa acreditación de su situación (mediante sentencia, documentación legal o judicial).	Nº de personas que han hecho uso de este permiso	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
67	Facilitar la adaptación de la jornada o la flexibilidad horaria a las personas víctimas de violencia, previa acreditación de su situación (mediante sentencia, documentación legal o judicial).	Nº de personas que han hecho uso de esta medida	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan

68	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica de la víctima de violencia de género, doméstica e intrafamiliar o de sus hijos/as menores de edad o personas dependientes de la persona trabajadora, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los Servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. Del mismo modo, se entenderán justificadas las ausencias relacionadas con la realización de trámites legales propios de la situación de violencia en la que se encuentra la persona trabajadora. Siempre con la correspondiente acreditación.	Nº de personas que han hecho uso de esta medida	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
69	En el caso de solicitud de anticipos de salarios por parte de una víctima de violencia de género, doméstica e intrafamiliar atendiendo al caso concreto, se flexibilizará la devolución mediante el reconocimiento de deuda estableciendo unos plazos flexibles, en caso de que sea solicitado.	Nº de anticipos	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
70	En caso de IT producida por violencia de género, se abonará el 100 % de su salario desde el primer día. Se deberá acreditar la situación de víctima de violencia mediante sentencia, documentación legal o judicial.	Nº de casos	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan

Objetivo específico 2: Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla y articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral.				
71	Impartir píldoras informativas, charlas o talleres para sensibilizar sobre la detección de situaciones de violencia y cómo ayudar a la víctima.	Información de las píldoras, charlas o talleres realizados.	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan

EJE XII: Colectivo mujeres trans.				
OBJETIVO GENERAL: Sensibilizar a la plantilla sobre la diversidad sexual				
Objetivo específico 1: Ampliar el trabajo de la empresa en materia de diversidad y protección de la misma.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
72	Garantizar que las personas sean tratadas de acuerdo con su identidad de género, respetando la expresión corporal, la dignidad y privacidad de las personas.	1- Formaciones realizadas 2- Nº de personas formadas (dato desagregado por sexo) 3- Contenido 4- Formador/a	RRHH	Desde la fecha de aprobación del III Plan

EJE XIII: Lenguaje inclusivo				
OBJETIVO GENERAL: Promover una imagen y mensaje igualitario de mujeres y hombres y garantizar una comunicación inclusiva y no sexista.				
Objetivo específico 1: Velar por el uso de un lenguaje libre de sesgo de género, tanto en la denominación y descripción de los puestos de trabajo como en el resto de herramientas utilizadas.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
73	Elaboración y difusión de una Guía para comunicar de manera inclusiva y no sexista.	Guía elaborada y difusión realizada.	RRHH	2 años desde la firma del III Plan.
74	Revisar y corregir el lenguaje, imágenes, textos y demás contenido que se utilicen para las comunicaciones internas y externas, conforme a la Guía para comunicar de manera inclusiva y no sexista.	Listado de revisiones realizadas.	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
Objetivo específico 2: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilización a todo el personal en igualdad de oportunidades aprovechando los canales existentes en la compañía (o creando nuevos)				
75	Comunicar a las personas trabajadoras quienes son las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad.	Comunicación realizada.	RRHH	Un año desde la firma del III Plan.
76	Mantener comunicada a la plantilla en todas aquellas acciones que la empresa emprenda en materia de igualdad y la implantación de medidas que estén recogidas en el Plan de Igualdad.	Difusión realizada.	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
Objetivo específico 3: Sensibilizar al personal sobre la importancia del uso de un lenguaje no sexista.				
77	Difundir la Guía para comunicar de manera inclusiva y no sexista a todos los departamentos o áreas que llevan a cabo comunicaciones internas o externas.	Difusión realizada.	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan

78	Revisar los canales de comunicación online externos (web corporativa, LinkedIn, etc.), para confirmar o corregir que no se realiza una publicidad no inclusiva y en la que se representa de manera equilibrada tanto hombres como mujeres.	Revisión realizada.	RRHH	A partir del primer año desde la firma del III Plan
----	--	---------------------	------	---

9. Aplicación y seguimiento.

El sistema de aplicación y seguimiento va a permitir garantizar la puesta en marcha de las medidas acordadas en el presente documento y conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación del Plan de Igualdad, tanto el impactado de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

Así, el seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos.

La aplicación y el seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la **Comisión de Seguimiento** que se constituirá al efecto y su procedimiento será el siguiente:

- El proceso de seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante **reuniones trimestrales durante el primer año de vigencia, y semestrales a partir del segundo año.**
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción pero susceptible de cambio o ampliación para poder responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.
- La información recogida se plasmará en **informes semestrales**, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan.

Dichos informes recogerán la siguiente información:

1. Objetivo de la acción.
2. Descripción de la misma y cómo se ha ejecutado.
3. Fecha de ejecución.
4. Impacto en la plantilla y en la organización.
5. Grado de consecución del objetivo.
6. Propuestas de mejora, de modificación de acciones o de incorporación de nuevas acciones.

Se irá informando a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan de Igualdad.

10. Evaluación y revisión periódica.

La evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando de este tipo de medidas.

El órgano responsable de realizar la evaluación y revisión del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento.

El procedimiento para llevar a cabo la evaluación y revisión será el siguiente:

- La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

Resultados obtenidos en función de los indicadores de resultado o de impacto, por ejemplo, los siguientes:

INDICADORES DE RESULTADOS	INDICADORES DE IMPACTO
Grado de cumplimiento de los objetivos planteados y grado de consecución de los resultados esperados.	Incremento de mujeres en puestos de responsabilidad
Nivel de ejecución del Plan: Número de acciones desarrolladas, hombres y mujeres que se han beneficiado (formado, seleccionado y contratado, promocionado, etc.).	Incremento del sexo menos representado en una categoría o departamento en concreto.
Número y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.	Incremento del uso de derechos de conciliación por la plantilla masculina.
Número de noticias enviadas a la plantilla sobre el desarrollo del Plan.	Reducción de brecha salarial
Protocolos elaborados y aplicados desde la perspectiva de género.	Cambios en la cultura de la empresa.

2. Impacto en la organización:

- Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- Cambio de actitudes producido.
- Grado de aceptación del Plan de Igualdad.

3. Desarrollo metodológico.

- Dificultades encontradas.
- Soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.

Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Además de lo anterior, el Plan de Igualdad se revisará en los siguientes casos:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de una resolución judicial.
- b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo de la empresa, 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.
- d) En caso de existir resolución judicial que se pronuncie sobre la existencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del Plan de Igualdad.
- e) En caso de necesitarse por modificaciones legislativas que lo requieran

11. Composición y funcionamiento de la comisión encargado del seguimiento, evaluación y revisión.

La Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad estará formada por las siguientes personas:

Por la representación de la empresa

- Yinet Moleiro Caballero (Directora de Personas).
- Cesar Cabrera Rodríguez (Responsable de Marketing).

Por la representación de las personas trabajadoras

- Nayra Cutillas Orihuela (RLPT Tenerife por Intersindical Canaria).
- Ruth González Hernández (RLPT Tenerife por Intersindical Canaria).

Podrá haber asesoramiento externo si alguna de las partes lo solicita.

La Comisión de Seguimiento lo formarán los sindicatos firmantes del III Plan de Igualdad. Para el supuesto de que resulte un nuevo sindicato elegido por la plantilla podrá formar parte de la Comisión de Seguimiento con voz pero sin voto.

Este órgano tendrá las siguientes funciones:

1. Promover la puesta en marcha de las medidas acordadas.
2. Realizar el seguimiento del Plan de Igualdad para permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación del Plan de Igualdad, tanto el impactado de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

A partir de la información obtenida, la Comisión podrá tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan.

3. Realizar el control del cumplimiento y ejecución de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
4. Tener un conocimiento de las dificultades que se presenten durante la ejecución del Plan para solucionarlas y contribuir a su correcta puesta en funcionamiento.
5. Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos.
6. Valorar la incidencia del Plan de Igualdad en la organización.
7. Colaborar en la comunicación en toda lo relativo al desarrollo del plan.

12. Calendario.

Es importante establecer un cronograma que permita tener una visión general de todos los trabajos a desarrollar con relación a las diferentes medidas y acciones contenidas en el Plan.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, por lo que el cronograma es el que se detalla a continuación, sin perjuicio de que pueda sufrir modificaciones en el seno de la Comisión de Seguimiento:

[illegible]

1

2

3

13.Procedimiento de modificación.

En el proceso de aplicación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad pueden surgir discrepancias que hagan necesaria la modificación del presente documento.

En este sentido, cualquiera de las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento podrá proponer iniciar el proceso de modificación del Plan de Igualdad en cualquier momento con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La propuesta se deberá realizar con carácter previo a cualquier de las reuniones de seguimiento y evaluación marcadas para que puedan ser estudiadas por el resto de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento.

Tras el oportuno debate las propuestas de modificación deben aprobarse por mayoría simple.

14. Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) siendo dicho organismo el competente.

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado en fecha 7 de noviembre de 2024 firmando las personas integrantes de la Comisión Negociadora el presente documento en conformidad.

En representación de las personas trabajadoras:

Fdo.- Nayra Cutillas Orihuela (RLPT Tenerife por Intersindical Canaria).

Fdo.- Ruth González Hernández (RLPT Tenerife por Intersindical Canaria).

Fdo.- Andrés García Arbelo (UGT en representación del centro de La Palma que no cuenta con RLPT).

En representación de la Dirección de la Empresa:

Fdo.- Yinet Moleiro Caballero (Directora de Personas).

Fdo.- Cesar Cabrera Rodríguez (Responsable Marketing)

Fdo.- Gustavo Brito García (Técnico RRHH).

ANEXO I

INFORME DE DIAGNÓSTICO

INFORME DE DIAGNÓSTICO III PLAN DE IGUALDAD

COOPERATIVA FARMACÉUTICA DE TENERIFE



Septiembre 2024

ÍNDICE

<u>1. Introducción</u>	6
<u>2. Presentación de la organización</u>	8
<u>3. Presentación de los resultados del diagnóstico.</u>	13
<u>3.1 Gestión organizativa y compromiso con la igualdad.</u>	13
<u>3.2 Proceso de selección y contratación.</u>	15
<u>3.3 Clasificación profesional</u>	18
<u>3.4 Formación</u>	22
<u>3.5 Promoción profesional</u>	31
<u>3.6 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</u>	33
<u>3.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.</u>	44
<u>3.8 Infrarrepresentación femenina.</u>	45
<u>3.9 Retribuciones</u>	48
<u>3.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</u>	55
<u>3.11 Salud laboral desde la perspectiva de género</u>	56
<u>3.12 Violencia de género</u>	57
<u>3.13 Colectivo Trans.</u>	58
<u>3.14 Lenguaje inclusivo</u>	58
<u>3.15 Cuestionario a la plantilla.</u>	59
<u>4 Conclusiones y propuestas de mejora.</u>	81

2. Introducción

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trabajo y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 de la Ley de Igualdad).

El Real Decreto 901/2020, 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Así mismo, se publicó el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres cuyo objetivo es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la empresa, analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla.

La determinación de las acciones y medidas que se han de adoptar para garantizar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización se hará de acuerdo con la información y los resultados que se obtengan del diagnóstico.

Para la elaboración del presente informe se ha recogido información sobre los siguientes aspectos:

- Gestión organizativa y compromiso con la igualdad en la empresa
- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Salud laboral desde la perspectiva de género
- Violencia de género
- Colectivo Trans.
- Lenguaje inclusivo

La recogida de información objeto de este estudio comenzó en el mes de mayo del año 2024 por lo que los datos reflejados en el presente informe lo son del año natural de 2023 para hacer referencia a años completos.

Metodología.

Las técnicas utilizadas para la recogida de información han sido:

- La recogida de datos estadísticos mediante la extracción de datos cuantitativos de la plantilla a través de las bases de datos de la empresa.
- El análisis de la documentación escrita de la organización sobre políticas internas, manuales, Convenios Colectivos, página web y redes sociales, entre muchos otros.
- Entrevistas realizadas al personal de Recursos Humanos.
- Cuestionarios cumplimentados por la plantilla de forma anónima que recoge su opinión desde una perspectiva de género.
- Herramientas del Ministerio de Igualdad.

El presente Informe de Diagnóstico ha sido negociado dentro del marco de la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad.

Para la elaboración del Diagnóstico la empresa ha contado con el asesoramiento de URQUIZA ABOGADOS, S.L.P.

3. Presentación de la organización

Cooperativa Farmacéutica de Tenerife (en adelante, “COFARTE”) fue creada en 1965 por los farmacéuticos de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para atender las necesidades de abastecimiento de medicamentos, productos sanitarios y servicios de sus farmacias en un entorno complicado desde el punto de vista logístico, dada la lejanía y fragmentación de nuestro territorio.

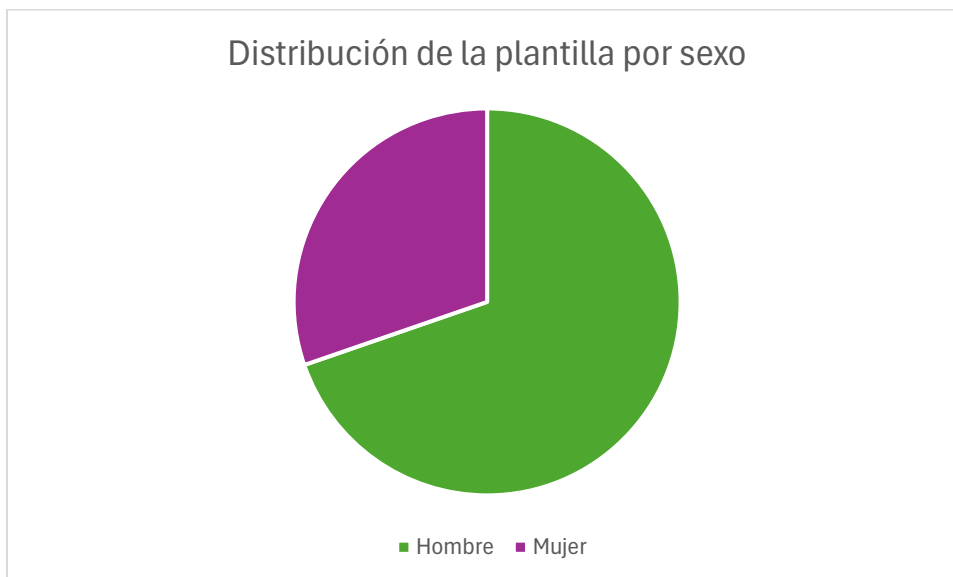
El conocimiento, la absoluta conciencia de esta singularidad geográfica y, por supuesto, el compromiso tanto de los farmacéuticos socios como del personal, han hecho que COFARTE, a día de hoy, sea una empresa de referencia tanto dentro como fuera del sector.

La fortaleza reside en mantener unas dimensiones que permiten tener el músculo suficiente para ser competitivos y, al mismo tiempo, ser cercanos y accesibles al socio para atender sus demandas en tiempo récord.

A continuación, se adjunta la ficha de identificación de la empresa:

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	COOPERATIVA FARMACÉUTICA DE TENERIFE					
NIF	F38003323					
Domicilio social	Las Mercedes-las Torres, 6, 38108, San Cristóbal de La Laguna (Islas Canarias) · 05 km					
Forma jurídica	Cooperativa					
Año de constitución	1965					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Eduardo Padilla					
Cargo	Director Gerente					
Telf.	922 82 15 01					
e-mail	gerencia@cofarte.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Yinet Moleiro Caballero					
Cargo	Directora de Personas					
Telf.	922 82 15 01					
e-mail	rrhh@cofarte.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Comercio al por mayor de productos farmacéuticos					
CNAE	4646					
Descripción de la actividad	Comercio al por mayor de productos farmacéuticos					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Tenerife y La Palma					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	53	Hombres	122	Total	175
Centros de trabajo	2					
Facturación anual (€)	253.203.983€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	“Estamos con ella” entregado por el Cabildo de Tenerife por la política de conciliación.					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	7	Total	9

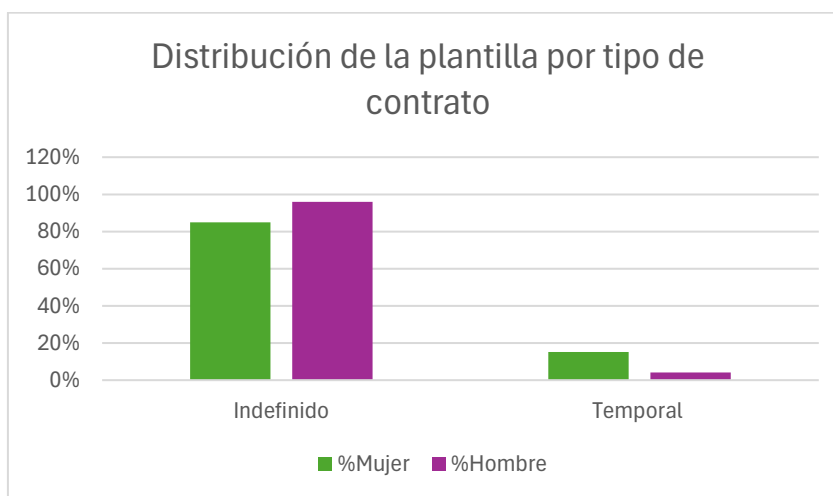
De acuerdo con la totalidad de datos analizados, la plantilla de La Compañía está compuesta, en el momento de recogida de la información que sirve de base para el presente diagnóstico (31 diciembre de 2023), por 175 personas, de las cuales, 53 son mujeres y 122 son hombres.



Los datos muestran que la composición de la plantilla está desequilibrada a favor de los hombres con una distribución de 30% de mujeres y 70% de hombres.

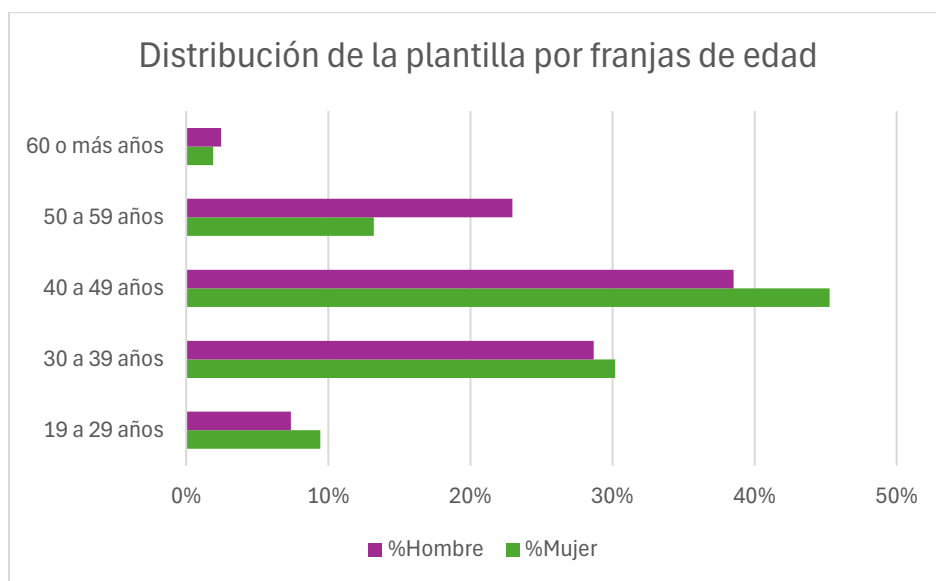
Podemos concluir que la plantilla está masculinizada al contar con más de un 60% de plantilla masculina.

En cuanto a la distribución por sexo, podemos comprobar que la plantilla masculina supera a la femenina en cuanto a contratación indefinida con un 96% frente al 85 % de la plantilla femenina.



Sólo la plantilla femenina tiene representatividad en la jornada a tiempo parcial siendo la plantilla masculina el 100% a jornada completa.

Realizando una primera aproximación, en el siguiente cuadro podemos ver el porcentaje de la plantilla femenina y masculina distribuida por edades.

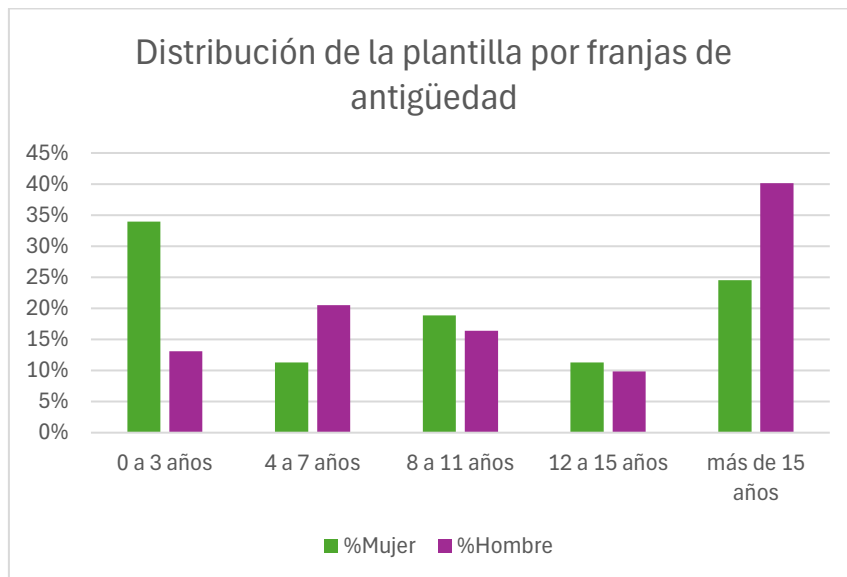


La franja de edad mayoritaria en COFARTE es la identificada con el intervalo comprendido entre los 40 y 49 años, en el cual encontramos el 41% de la plantilla, esto es, 71 personas.

En esta franja de 40 a 49 años se sitúa el 45% de la plantilla femenina y el 39% de la plantilla masculina.

Como se puede observar, la plantilla femenina ocupa las franjas de menor edad en un porcentaje mayor a la plantilla masculina.

Esto, si va en consonancia con la promoción, podría verse reflejado en un posible impacto económico.



El 34% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 15 años.

Si atendemos a la distribución por sexo podemos comprobar cómo la franja de antigüedad mayoritaria en la plantilla masculina es la de más de 15 años con un 40% de la misma. En cambio, la franja de antigüedad en la que encontramos mayor concentración de plantilla femenina es en la de 0 a 3 años con un 34% de la misma.

Sin embargo, es cierto que la siguiente franja de mayor edad en la plantilla femenina es la de más de 15 años con un 25% de la plantilla en dicha franja.

Por tanto, el factor antigüedad podría tener repercusión a la hora de las retribuciones percibidas.

En la empresa es de aplicación el Convenio Colectivo de ámbito de empresa, que en el objeto de análisis lo era el Convenio Colectivo de Cofarte 2022-2023.

4. Presentación de los resultados del diagnóstico.

3.1 Gestión organizativa y compromiso con la igualdad.

La información extraída en este primer apartado es esencial para el diseño del III Plan de Igualdad puesto que advierte sobre qué elementos culturales y relacionales de la organización es necesario trabajar para la aplicación del principio de igualdad. Así, permite identificar cómo está asentada la igualdad en la organización y si estos elementos contribuyen a la igualdad entre mujeres y hombres.

En este ámbito se analizará la cultura organizacional, la estructura y gestión organizativa, las relaciones laborales, las relaciones con otras organizaciones y la comunicación e imagen corporativa.

➤ **Cultura organizacional.**

En toda organización existen valores y creencias que, en muchas ocasiones, son específicas de la cultura interna de la propia organización y que son necesarios conocer para la elaboración del diagnóstico de situación y posterior Plan de Igualdad.

La cultura organizacional identifica la forma de ser de una organización, la define y la diferencia de otras, y en ella se determinan cuáles son la misión y los valores que constituyen su esencia, manifestándose en sus formas de actuación.

El compromiso de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres ha sido publicado de forma expresa y específica por parte de la Dirección en el primer y segundo Plan de Igualdad declarando el compromiso de la dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

La organización cuenta con **políticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC)** y Código de Conducta.

No cuenta con **sistemas de gestión de la calidad** que incluya indicadores para la medición de la situación de la igualdad entre mujeres y hombres.

Pero en el Certificado efr todos los años se evalúa la contratación femenina y la conciliación.

La empresa ya tiene implantadas medidas en materia de igualdad y medidas que tratan de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se describen algunos ejemplos:

- La empresa cuenta con un gimnasio al que todas las personas trabajadoras tienen libre acceso.
- Disponible también un office, con un entorno agradable (televisión, sofá...) para propiciar que se encuentren a gusto en la empresa en los ratos de descanso.

- Cuenta con dos nutricionistas que elaboran dietas y aconsejan al personal con un plan de seguimiento.
- Hay concertados descuentos con centros deportivos y gimnasios que se encuentran en las proximidades de COFARTE.
- Se ofrecen cursos como mindfulness, yoga, pilates, entre otros.
- Se ha creado un despacho médico para que los reconocimientos médicos se realicen en el centro de trabajo.
- Se ha creado un huerto urbano de autoconsumo para la plantilla.
- Un/a Entrenador/a personal acude dos veces por semana para hacer seguimiento para aquellos que van al gimnasio.
- Se pone a disposición de la plantilla un/a masajista osteópata y quiropráctico que acude a las instalaciones de la empresa.
- También se ofrece servicio de psicología que acude a las instalaciones de la empresa una vez por semana.
- Se ofrecen cheques guarderías que pueden ser solicitados hasta que los/las niños/as cumplan 3 años.
- La plantilla tiene a su disposición un parking dentro de la Cooperativa.
- Hay una cafetería dentro del centro de trabajo con precios especiales para la plantilla.
- En caso de nacimiento se regala a los padres y madres una cesta con productos de primer uso para el bebé.
- La entidad pone a disposición de la plantilla un Furgón para realizar mudanzas.
- Si la persona trabajadora tiene el coche en el taller la Cooperativa cede el uso de un vehículo hasta un máximo de una semana.
- Permiso de dos días de asuntos propios.
- El personal con una antigüedad de dos años puede solicitar una licencia no retribuida de hasta 15 días.

➤ **Estructura y gestión organizativa.**

En este apartado se valora cómo se incorpora la igualdad en la propia estructura y gestión organizativa.

El personal que integra el Departamento de Recursos Humanos sí cuenta con formación en materia de igualdad efectiva.

En relación con la recogida de datos de la plantilla se recogen los mismos desagregados en función de la variable “sexo” ni está incluida dicha variable en los procesos de análisis de datos.

La organización cuenta con un procedimiento para mantenerse informada respecto de programas y actuaciones públicas, publicaciones y normativa de aplicación en la organización relativa a la igualdad entre mujeres y hombres al tener contratada a una empresa externa de asesoramiento.

➤ **Relaciones laborales.**

Las relaciones laborales son otro elemento clave que refleja hasta qué punto la igualdad está presente y es compartida por todas las partes de la organización.

No consta que se haya producido en la organización dificultades o conflictos relacionados con la vulneración del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

➤ **Relaciones con otras organizaciones.**

Resulta de interés conocer si se produce un traslado del compromiso interno con la igualdad entre mujeres y hombres a la contratación y las relaciones con otras organizaciones colaboradoras.

Traspasar la frontera de la propia organización incorporando la misma responsabilidad con el cumplimiento del principio de igualdad a las organizaciones con las que se trabaja tiene un efecto multiplicador del compromiso interno.

La entidad no requiere el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las empresas con las que colabora (ETT, proveedoras, contratas, personal becario, etc.).

Tampoco prima en sus contratos con empresas a aquellas que desarrollan actividades que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.

3.2 Proceso de selección y contratación.

El estudio realizado en esta materia lleva a conocer en qué medida acceden mujeres y hombres a la organización y cómo son los procesos que llevan a dichos resultados de accesos.

3.2.1 Acceso a la organización.

➤ **Evolución de las contrataciones.**

La plantilla se encuentra distribuida en un 30% de mujeres y un 70% de hombres.

Teniendo en cuenta este porcentaje, pasaremos a analizar las contrataciones realizadas en la organización durante los años 2021, 2022 y 2023 de las personas trabajadoras en alta a 31 de diciembre de 2023.

Año de contratación	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
2021	0	0%	4	100%	4	100%
2022	8	62%	5	38%	13	100%
2023	10	50%	10	50%	20	100%
Total	18	49%	19	51%	37	100%

Del total de contrataciones realizadas en el año 2021 el 100% fueron de hombres, estos porcentajes no contribuyen a equiparar el número de hombres y mujeres en la plantilla.

En el año 2022, del total de contrataciones realizadas el 62% fueron mujeres y el 38% hombres, estos porcentajes mejoran la oportunidad de equiparar la plantilla en número de hombres y mujeres.

En el año 2023, del total de contrataciones realizadas el 50% fueron mujeres y el 50% hombres, estos porcentajes mejoran la oportunidad de equiparar la plantilla en número de hombres y mujeres, no obstante, sigue siendo un porcentaje corto para la diferencia de 30%-70% que existe.

Si atendemos al total de contrataciones en los últimos años podemos comprobar como en los últimos tres años se contrató a un total de 18 mujeres (49%) y 19 hombre (51%). Estos porcentajes, aunque están prácticamente equiparados no contribuyen al equilibrio en la presencia de ambos sexos teniendo en cuenta que la plantilla está dividida por un 30% de mujeres frente al 70% de hombres.

➤ **Contrataciones llevadas a cabo por puestos de trabajo.**

Las contrataciones llevadas a cabo en los últimos tres años lo fueron para los siguientes puestos de trabajo:

Puesto contratación 2021-2022-2023	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
DIRECTOR/A DE OPERACIONES	0	0%	1	5%	1	3%
GESTOR/A COMERCIAL	1	6%	1	5%	2	5%
INFORMÁTICO/A	0	0%	3	16%	3	8%
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	1	6%	0	0%	1	3%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	6	33%	0	0%	6	16%
PROFESIONAL DE PRIMERA	0	0%	2	11%	2	5%
MOZO/A	10	56%	12	63%	22	59%
Total	18	100%	19	100%	37	100%

Como se puede comprobar, el 56% de la contratación femenina en los últimos tres años lo fue en el puesto de Mozo/a y en segundo lugar Auxiliar administrativo/a con un 33%.

En la plantilla masculina, el 63% de la contratación lo fue en el puesto de Mozo/a y a dicho porcentaje le sigue el puesto de Informático/a con un 16% y el puesto de Profesional de Primera con un 11%.

Tal y como se analizará en el apartado de clasificación profesional, los puestos de Profesional de primera e Informático/a se encuentran masculinizados por lo que estos porcentajes de contratación no contribuyen a una presencia equilibrada en dichos puestos.

➤ **Características de la incorporación del personal y el proceso de selección y su gestión.**

No existe en la entidad una Política de Selección y Proceso de Incorporación de Perfiles.

3.2.2 Permanencia en la organización.

➤ Evolución de las extinciones de la relación laboral.

Se ha llevado a cabo el análisis de las extinciones de contratos producidas en los últimos tres años, 2021, 2022 y 2023.

Año de extinción	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
2021	2	13%	13	87%	15	43%
2022	2	29%	5	71%	7	20%
2023	6	46%	7	54%	13	37%
Total	10	29%	25	71%	35	100%

De las extinciones producidas en el año 2021 el 87% correspondió a la plantilla masculina y el 13% a la plantilla femenina. Teniendo en cuenta que la plantilla se sitúa en 30% de mujeres y 70% de hombres los porcentajes de extinción del año 2021 contribuyen a un equilibrio en la presencia de ambos sexos.

En el año 2022 el 29% de las extinciones lo fueron de mujeres frente al 71% de hombres. Teniendo en cuenta que la plantilla se sitúa en 30% de mujeres y 70% de hombres los porcentajes de extinción del año 2022 contribuyen a un equilibrio en la presencia de ambos sexos.

En el año 2023 el 46% de las extinciones lo fueron de mujeres y el 54% de hombres. En el año 2023 los porcentajes de extinción no contribuyeron a un mayor equilibrio en la presencia de ambos sexos.

➤ Motivos de las extinciones.

Las extinciones producidas en los tres últimos años lo han sido por los siguientes motivos.

Motivo de extinción	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
Despido	1	10%	8	32%	9	26%
Excedencia	2	20%	5	20%	7	20%
Final contrato temporal	6	60%	8	32%	14	40%
Incapacidad		0%	2	8%	2	6%
Jubilación	1	10%	2	8%	3	9%
Total general	10	100%	25	100%	35	100%

Como se puede comprobar, la causa mayor de finalización del contrato de la plantilla femenina en los últimos tres años ha sido la de finalización de contrato temporal con un 60%.

Ello se encuentra relacionado con que la plantilla femenina tiene mayor porcentaje de contratos temporales para encima de la masculina.

En este sentido, la plantilla masculina, en cuanto a extinción de contrato por dicha causa se sitúa en un 32%.

El segundo motivo de finalización de contrato de la plantilla femenina es el de la excedencia con un 20%, siendo también el segundo motivo de extinción de contrato de la plantilla masculina con un 32%.

Los siguientes motivos de extinción de contrato de trabajo de la plantilla femenina son el despido con un 10% y la jubilación con un 10%.

Por su parte, el primer motivo de extinción de la plantilla masculina es el despido con un 32% y el fin de contrato temporal con un 32%. El segundo motivo de extinción es la excedencia con un 20% y finalmente con un 8% incapacidad y jubilación.

Los dos motivos de extinción a los que se debe de prestar especial atención en aras de determinar si se produce algún tipo de discriminación hacia la plantilla femenina son el de baja voluntaria y el de despido.

Como vemos, ninguna extinción de contrato en los últimos tres años se ha producido por baja voluntaria y en cuanto al despido ha sido mayor en la plantilla masculina.

Sí que es llamativo el porcentaje de 60% de extinción en la plantilla femenina por fin de contrato temporal, pero también es cierto que la plantilla femenina está contratada en un 15% mediante contrato temporal frente al 4% de la plantilla masculina.

Por último, la excedencia ha sido utilizada en la misma proporción en ambos sexos.

Se recomienda tomar medidas que ayuden a aumentar el porcentaje de contratación indefinida de la plantilla femenina.

3.3 Clasificación profesional

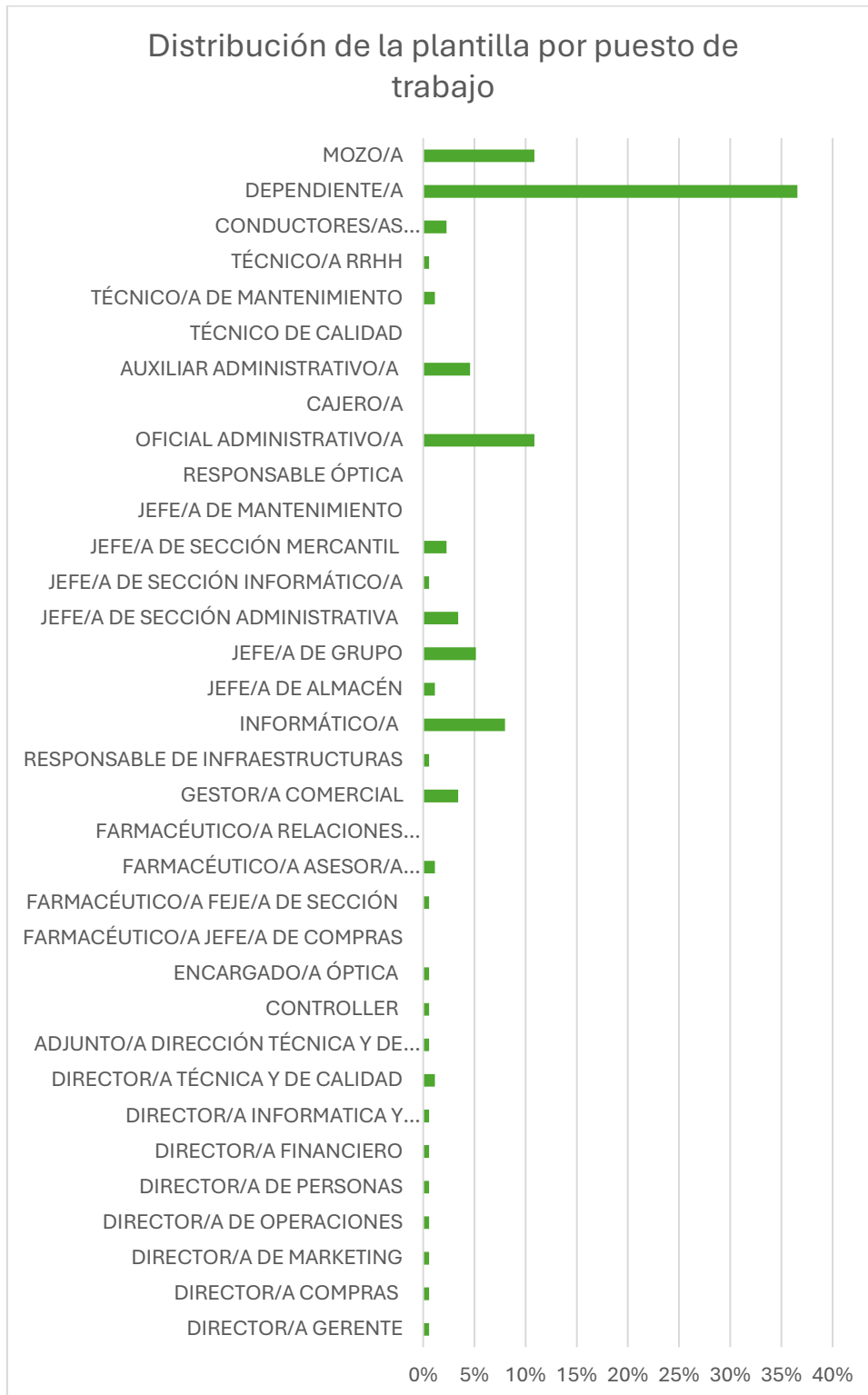
➤ Centros de trabajo.

La empresa cuenta con dos centros de trabajo, uno en Tenerife y otro en La Palma (tratándose éste de un almacén con dos personas empleadas).

➤ Puestos de trabajo.

Como se puede observar, a 31 de diciembre de 2023, existían 34 puestos de trabajo en la entidad, que son los recogidos en el artículo 11 del Convenio Colectivo de la empresa y la compañía cuenta con una Descripción de puestos de trabajo.

PUESTO DE TRABAJO	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
DIRECTOR/A GERENTE	0	0%	1	1%	1	1%
DIRECTOR/A COMPRAS	1	2%	0	0%	1	1%
DIRECTOR/A DE MARKETING	1	2%	0	0%	1	1%
DIRECTOR/A DE OPERACIONES	0	0%	1	1%	1	1%
DIRECTOR/A DE PERSONAS	1	2%	0	0%	1	1%
DIRECTOR/A FINANCIERO	0	0%	1	1%	1	1%
DIRECTOR/A INFORMÁTICA Y AUTOMATIZACIÓN	0	0%	1	1%	1	1%
DIRECTOR/A TÉCNICA Y DE CALIDAD	2	4%	0	0%	2	1%
ADJUNTO/A DIRECCIÓN TÉCNICA Y DE CALIDAD	1	2%	0	0%	1	1%
CONTROLLER	1	2%	0	0%	1	1%
ENCARGADO/A ÓPTICA	0	0%	1	1%	1	1%
FARMACÉUTICO/A JEFE/A DE COMPRAS	0	0%	0	0%	0	0%
FARMACÉUTICO/A JEFE/A DE SECCIÓN	1	2%	0	0%	1	1%
FARMACÉUTICO/A ASESOR/A COMERCIAL	1	2%	1	1%	2	1%
FARMACÉUTICO/A RELACIONES PROFESIONALES	0	0%	0	0%	0	0%
GESTOR/A COMERCIAL	5	9%	1	1%	6	3%
RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS	0	0%	1	1%	1	1%
INFORMÁTICO/A	1	2%	13	11%	14	8%
JEFE/A DE ALMACÉN	0	0%	2	2%	2	1%
JEFE/A DE GRUPO	0	0%	9	7%	9	5%
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	2	4%	4	3%	6	3%
JEFE/A DE SECCIÓN INFORMÁTICO/A	0	0%	1	1%	1	1%
JEFE/A DE SECCIÓN MERCANTIL	1	2%	3	2%	4	2%
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	0	0%	0	0%	0	0%
RESPONSABLE ÓPTICA	0	0%	0	0%	0	0%
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	14	26%	5	4%	19	11%
CAJERO/A	0	0%	0	0%	0	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	7	13%	1	1%	8	5%
TÉCNICO DE CALIDAD	0	0%	0	0%	0	0%
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	0	0%	2	2%	2	1%
TÉCNICO/A RRHH	0	0%	1	1%	1	1%
CONDUCTORES/AS REPARTIDORES/AS, PROFESIONALES DE OFICIO DE 1ª	0	0%	4	3%	4	2%
DEPENDIENTE/A	5	9%	59	48%	64	37%
MOZO/A	9	17%	10	8%	19	11%
Total general	53	100%	122	100%	175	100%



Como se puede observar el puesto predominante en la compañía es el de Dependiente/a.

No se utiliza un lenguaje inclusivo de forma consistente en la Descripción de Puestos de Trabajo.

Las descripciones de cada puesto son las siguientes:

PUESTO DE TRABAJO	Descripción
DIRECTOR/A GERENTE	Dirige la cooperativa y es la persona designada por el Consejo Rector
DIRECTOR/A COMPRAS	Responsable de la adquisición de productos necesarios para desarrollar la actividad normal en las diferentes secciones
DIRECTOR/A DE MARKETING	Desarrolla e implanta el Plan de Marketing de la entidad
DIRECTOR/A DE OPERACIONES	Se encarga de desarrollar las funciones referentes a la supervisión de la entrega de productos o servicios
DIRECTOR/A DE PERSONAS	Responsable de la política de personal de la Cooperativa
DIRECTOR/A FINANCIERO	Gestión y supervisión de los recursos económicos y financieros de la compañía.
DIRECTOR/A INFORMÁTICA Y AUTOMATIZACIÓN	Responsable del Área de Informática de la compañía
DIRECTOR/A TÉCNICA Y DE CALIDAD	Responsable de la aplicación de las prácticas correctas de distribución
ADJUNTO/A DIRECCIÓN TÉCNICA Y DE CALIDAD	Colabora con la Dirección Técnica de Cofarte en la aplicación de las prácticas correctas de distribución
CONTROLLER	Colabora con el/la Directora/a Financiero/a en la gestión y supervisión de los recursos económicos y financieros de la compañía
ENCARGADO/A ÓPTICA	Se encarga de velar por la correcta ejecución de las labores del Departamento de Óptica
FARMACÉUTICO/A JEFE/A DE COMPRAS	Farmacéutico/a encargado/a de la organización de las compras
FARMACÉUTICO/A JEFE/A DE SECCIÓN	Farmacéutico/a encargado/a de una sección de la entidad
FARMACÉUTICO/A ASESOR/A COMERCIAL	Farmacéutico/a con funciones de asesoramiento comercial
FARMACÉUTICO/A RELACIONES PROFESIONALES	Farmacéutico/a con funciones de relaciones profesionales
GESTOR/A COMERCIAL	Canal de comunicación directo entre las farmacias y Cofarte
RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS	Organización logística de la empresa para dar una respuesta óptima a las necesidades de aprovisionamiento y distribución

INFORMÁTICO/A	Mantenimiento de los equipos y aplicaciones en las oficinas de farmacia y asesoramiento a las mismas
JEFE/A DE ALMACÉN	Control y supervisión del despacho de pedidos.
JEFE/A DE GRUPO	Responsable de la preparación de los pedidos de las oficinas de farmacia
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	Tiene a su cargo una sección dentro del departamento administrativo-financiero
JEFE/A DE SECCIÓN INFORMÁTICO/A	Tiene a su cargo una sección dentro del departamento de informática
JEFE/A DE SECCIÓN MERCANTIL	Funciones de control y supervisión dentro de departamentos de la Cooperativa. Control de entradas, pedidos, gestión de transfers, despacho. Supervisan el trabajo de los/las Dependientes/as
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	Supervisa y ejecuta labores de mantenimiento
RESPONSABLE ÓPTICA	Responsable de la sección de Óptica
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	Gestión del departamento, atención y soporte telefónico, gestión de compras y otras labores administrativas
CAJERO/A	Funciones de cajero/a de la entidad
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Tareas administrativas de apoyo a los departamentos
TÉCNICO DE CALIDAD	Ejecuta trabajos encomendados por la Dirección de Calidad
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	Mantenimiento general de las instalaciones de la Cooperativa, trabajos de electromecánica e instalaciones técnicas
TÉCNICO/A RRHH	Se encarga de control de presencia, PRL, absentismo, colabora en elaboración de nóminas y gestiones en Seguridad Social, Hacienda, etc.
CONDUCTORES/AS REPARTIDORES/AS, PROFESIONALES DE OFICIO DE 1ª	Realizar el reparto a las oficinas de farmacia
DEPENDIENTE/A	Despacho de productos, teniendo asignada una sección dentro del almacén, bajo las órdenes de Jefe/a de Grupo
MOZO/A	Desarrollan las funciones de Dependiente/a pero con menos experiencia

3.4 Formación

El acceso a la formación continua es fundamental para el desarrollo profesional puesto que no sólo mejora la cualificación para el desempeño del lugar que se ocupa, sino que promueve el desarrollo profesional y, por lo tanto, la capacidad de promoción. Por ello es imprescindible asegurar que todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceso a la formación continua.

Por tanto, en este apartado se valora si la política y gestión de los planes de formación que se desarrollan en la empresa garantizan la igualdad en la participación y desarrollo profesional de trabajadoras y trabajadores.

➤ **Número de formaciones impartidas en los años 2021, 2022 y 2023.**

El número de acciones formativas impartidas en los últimos tres años ha sido la siguiente:

Nº Acciones formativas	2023	2023%	2022	2022%	2021	2021%
Hombre	233	67%	318	62%	370	65%
Mujer	113	33%	199	38%	200	35%
Total	346	100%	517	100%	570	100%

Si tenemos en cuenta que la plantilla se divide entre un 30% de trabajadoras y un 70% de trabajadores la formación impartida en los últimos años ha sido superior en la plantilla femenina sobre la masculina.

➤ **Naturaleza de la formación impartida.**

Pasemos a analizar a continuación la naturaleza de la formación impartida cada año.

La formación impartida en el año 2021 lo fue de la siguiente naturaleza.

Naturaleza formación 2021	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	106	53%	232	63%	338	59%
GENÉRICA	54	27%	103	28%	157	28%
TRANSVERSAL	40	20%	35	9%	75	13%
Total general	200	100%	370	100%	570	100%

El 53% de la formación impartida a la plantilla femenina lo fue de especialización técnica frente al 63% de la plantilla masculina.

La formación genérica ha sido impartida en el año 2021 en la misma proporción en ambos sexos, y la formación transversal fue mayor en la plantilla femenina que en la masculina con un 20% frente a un 9%.

La formación técnica impartida consistió en los siguientes cursos:

- APLICACIÓN DEL REGLAMENTO UE 2017/745 DE PRODUCTOS SANITARIOS
- BRAIN & HEART- KIT PARA ENTENDER INTELIGENCIA EMOCIONAL
- CONTABILIDAD 60H

- CUALIFICACIÓN DE EQUIPOS E INSTALACIONES TÉRMICAS ENTORNO GMP (ANEXO 15)
- CURSO PRÁCTICO SOBRE EXTINCIÓN DE INCENDIOS
- DEMAND PLANNING
- DISEÑO DE SISTEMAS DE GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL ISO 14001 - 2015
- EL ALMACEN COMO GESTIÓN COMERCIAL EN LA EMPRESA
- EL PODER COFIGHTER (ESCUELA DE COMERCIALES)
- EXPERTO EN ORGANIZACIÓN DE FORMACIÓN BONIFICADA
- FLUIR PARA VIVIR (EXPERIENCIA DE INICIACIÓN AL YOGA)
- FORMACIÓN BPD JEFES DE COMPRAS
- FORMACIÓN CONTÍNUA BPD
- FORMACIÓN CONTINUA EN BPD (JEFES DE COMPRAS, GESTORES COMERCIALES, RRHH, OPERACIONES, CENTRALITA) (MAYO 2021)
- FORMACIÓN CRM MARKETING
- FORMACIÓN DE RECICLAJE PARA LA CAPACITACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DE LOS DISPOSITIVOS DE DESFIBRILACIÓN SEMIAUTOMÁTICA EXTERNA (DESA)
- FORMACIÓN DE VALIDACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS.
- FORMACIÓN INICIAL BPD
- FORMACIÓN INICIAL PARA LA CAPACITACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DE LOS DISPOSITIVOS DE DESFIBRILACIÓN SEMIAUTOMÁTICA EXTERNA (DESA)
- FORMACIÓN INTERNA DE OSTOMÍA E INCONTINENCIA
- FORMACIÓN INTERNA MANIPULACIÓN PRODUCTOS QUÍMICOS
- FORMACIÓN INTERNA UNYCOP
- FORMACIÓN INTERNA: PREPARACIÓN NEVERAS TRANSPORTE
- FORMACIÓN KNAPP STORE
- FORMACIÓN PRL: ALMACENAMIENTO DE PRODUCTOS QUÍMICOS PELIGROSOS.
- FORMACIÓN PRL: MANIPULACIÓN DE AGENTES QUÍMICOS RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS
- GDPs BUENAS PRÁCTICAS DE DISTRIBUCIÓN FARMACÉUTICA DE MEDICAMENTOS
- GESTIÓN DE LA ATENCIÓN AL CLIENTE
- HABLEMOS DE IGUALDAD
- INGLÉS A1
- JORNADA DE SERIALIZACIÓN DE MEDICAMENTOS (SEVeM)
- MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS: RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS
- MANUAL DE EXPEDICIÓN GESTIÓN ERRORES DE CUBETA
- MARKETING DIGITAL
- MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS FALSIFICADOS
- MICROSOFT EXCEL 2016 NIVEL 2 (INTERMEDIO 20H)
- MICROSOFT WORD 2016, NIVEL 1 (BÁSICO) -26HORAS-
- NUEVO REGLAMENTO (UE) 2017/745 DE PRODUCTOS SANITARIOS
- POWER BI -NIVEL I-

- PREVENCIÓN CONTRA INCENDIOS E IMPLANTACIÓN DE PLAN DE EMERGENCIA
- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. NIVEL BÁSICO
- PROTOCOLO DE SEGURIDAD Y PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO EN EL DPTO DE INFORMÁTICA
- PROTOCOLO Y ORGANIZACIÓN DE ACTOS EN LA EMPRESA
- REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS
- SEGURIDAD VIAL -30HORAS-
- SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO
- SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001- 2015
- SOCIAL MEDIA MARKETING
- V JORNADA ONLINE PROFESIONAL DE DISTRIBUCIÓN: LA SOSTENIBILIDAD EN LA DISTRIBUCIÓN FARMACÉUTICA
- VALES ELECTRÓNICOS DE ESTUPEFACIENTES, FORMACIÓN DE REPASO Y RESOLUCIÓN DE DUDAS ANTE INCIDENCIAS.

La formación genérica impartida consistió en los siguientes cursos:

- FLUIR PARA VIVIR (EXPERIENCIA DE INICIACIÓN AL YOGA)
- FORMACIÓN PRL: ALMACENAMIENTO DE PRODUCTOS QUÍMICOS PELIGROSOS.
- FORMACIÓN PRL: MANIPULACIÓN DE AGENTES QUÍMICOS RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS
- HABLEMOS DE IGUALDAD
- MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS: RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS
- PREVENCIÓN CONTRA INCENDIOS E IMPLANTACIÓN DE PLAN DE EMERGENCIA
- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. NIVEL BÁSICO
- SEGURIDAD VIAL -30HORAS-
- SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

La formación transversal impartida consistió en los siguientes cursos:

- CURSO PRÁCTICO SOBRE EXTINCIÓN DE INCENDIOS
- EL PODER COFIGHTER (ESCUELA DE COMERCIALES)
- FORMACIÓN DE RECICLAJE PARA LA CAPACITACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DE LOS DISPOSITIVOS DE DESFIBRILACIÓN SEMIAUTOMÁTICA EXTERNA (DESA)
- FORMACIÓN INICIAL PARA LA CAPACITACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DE LOS DISPOSITIVOS DE DESFIBRILACIÓN SEMIAUTOMÁTICA EXTERNA (DESA)
- PROTOCOLO Y ORGANIZACIÓN DE ACTOS EN LA EMPRESA
- SOCIAL MEDIA MARKETING

Naturaleza formación 2022	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	68	34%	141	44%	209	40%

GENÉRICA	87	44%	132	42%	219	42%
TRANSVERSAL	44	22%	45	14%	89	17%
Total general	199	100%	318	100%	517	100%

La formación técnica impartida en el año 2022 lo fue en un 34% en la plantilla femenina frente al 44% en la plantilla masculina.

La formación genérica fue prácticamente en la misma proporción en ambos sexos y la formación transversal fue mayor en la plantilla femenina que en la masculina con un 22% frente al 14%.

La formación técnica que se impartió consistió en los siguientes cursos:

- 22º CONGRESO NACIONAL FARMACÉUTICO
- ACTUALIZACIÓN EN BUENAS PRÁCTICAS DE DISTRIBUCIÓN FARMACÉUTICA
- ALTERNATIVAS TERAPÉUTICAS TRAS CIRUGÍA DE MAMA
- ATENCIÓN AL CLIENTE: QUEJAS Y RECLAMACIONES
- BPD - AUDIT TRAIL
- CALIBRACIÓN Y VERIFICACIÓN DE EQUIPOS - WEBINAR
- CURSO ORTOPEDIA
- FORMACIÓN CONTÍNUA BPD
- FORMACIÓN EN LA RECEPCIÓN DE PS REGLAMENTO DE APLICACIÓN
- FORMACIÓN GENERAL BPD
- FORMACIÓN INICIAL BPD
- FORMACIÓN TELETRABAJO
- ORIENTACIÓN HACIA LA VENTA EN LA ATENCIÓN AL SOCIO
- PACK DE AUDITOR INTERNO DE SISTEMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN ISO 27001:2013 PROTECCIÓN DE DATOS: REGLAMENTO EUROPEO DE PROTECCIÓN DE DATOS Y ACTUALIZACIÓN LOPD Y CIBERSEGURIDAD ESENCIAL Y CIBERTERRORISMO
- RESPONSABILIDADES BPD Y GESTIÓN DE LA CALIDAD PARA DIRECCIÓN TÉCNICA
- SUSTITUCIÓN DE SWITCH EN CPD DE ALMACÉN LA PALMA
- TRÁNSITO TERMOLÁBILES

La formación genérica impartida consistió en los siguientes cursos:

- 8 TRUCOS PARA SER FELIZ DENTRO Y FUERA DE COFARTE
- AUTOMOTIVACIÓN Y POSITIVIDAD: DESCUBRIENDO TU MAGIA INTERIOR
- CURSO NIVEL BÁSICO PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES 50 H
- FORMACIÓN EN IGUALDAD 2022
- FORMACIÓN EN IGUALDAD 2022 2ª EDICIÓN
- FORMACIÓN EN IGUALDAD 2022 3ª EDICIÓN
- TALLER PREVENCIÓN CÁNCER DE MAMA
- TEAM BUILDING OUTDOOS COFARTE IS COMING

La formación transversal impartida consistió en los siguientes cursos:

- DIGITALIZACIÓN APLICADA AL SECTOR PRODUCTIVO
- FORMACIÓN INICIAL PARA LA CAPACITACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DE LOS DISPOSITIVOS DE DESFIBRILACIÓN SEMIAUTOMÁTICA EXTERNA (DESA)
- FORMACIÓN ODS (OBJETIVOS DESARROLLO SOSTENIBLE)
- GESTIÓN REDES SOCIALES PARA EMPRESAS
- TEAM BUILDING GOLF UNIVERSITY: MOTIVACIÓN Y COHESIÓN DE EQUIPOS

Naturaleza de la formación 2023	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	40	35%	106	45%	146	42%
GENÉRICA	13	12%	22	9%	35	10%
TRANSVERSAL	60	53%	105	45%	165	48%
Total	113	100%	233	100%	346	100%

La formación técnica impartida en el año 2023 lo fue en un 35% en la plantilla femenina frente al 45% de la plantilla masculina.

En cambio, la formación genérica y la transversal se produjo en mayor proporción en la plantilla femenina frente a la masculina.

La formación técnica impartida consistió en los siguientes cursos:

- APRENDE A UTILIZAR CHATGPT Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN
- EXCEL NIVEL AVANZADO
- FORMACIÓN GENERAL BPD PARA DEPARTAMENTO COMERCIAL
- FORMACIÓN GENERAL BPD PARA DEPARTAMENTOS DE TRANSFER Y PQ
- FORMACIÓN CONTÍNUA BPD
- FORMACIÓN INICIAL BPD
- FORMACIÓN TERMOLÁBILES
- LIDERAZGO NIVEL 1
- MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS
- PSICOLOGÍA DEL ENEAGRAMA APLICADO A LA GESTIÓN DE EQUIPOS

La formación genérica impartida consistió en los siguientes cursos:

- FORMACIÓN DE SEGURIDAD LABORAL FRENTE AL SISTEMA OSR
- HAGAMOS DE LA IGUALDAD UNA REALIDAD
- PRL Y MANEJO DE MAQUINARIA DE ELEVACIÓN DE CARGAS
- RISOTERAPIA

La formación transversal impartida consistió en los siguientes cursos:

- COMO TRABAJAR CON PERSONAS DIFÍCILES
- FORMACIÓN DE ATENCIÓN AL CLIENTE Y VENTAS PARA LA GENERACIÓN Z Y MILLENNIAL
- GESTIÓN EFICAZ DEL CORREO ELECTRÓNICO
- GESTIÓN Y VALORACIÓN DE STOCKS
- ITINERARIO FORMATIVO EN BIENESTAR
- MÉTODOS HABILIDADES Y ESTRATÉGIAS PARA LA EXCELENTE ATENCIÓN AL CLIENTE
- PSICOLOGÍA RELACIONAL PARA EL LIDERAZGO (THE POWER OF DISC)

Del análisis efectuado podemos comprobar que la formación impartida de naturaleza técnica lo ha sido en menor medida en la plantilla femenina lo cual va en perjuicio de dicha plantilla puesto que es la formación que permite la promoción profesional y el desarrollo de carrera.

➤ **Horario de la formación impartida.**

Horario formación 2021	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
FUERA HORARIO	8	4%	5	1%	13	2%
HORARIO DE TRABAJO	188	94%	365	99%	553	97%
MIXTO	4	2%	0	0%	4	1%
Total general	200	100%	370	100%	570	100%

Horario formación 2022	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
FUERA DE HORARIO	21	11%	28	9%	49	9%
HORARIO DE TRABAJO	164	82%	287	90%	451	87%
MIXTO	14	7%	3	1%	17	3%
Total general	199	100%	318	100%	517	100%

Horario formación 2023	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
FUERA DE HORARIO	22	19%	48	21%	70	20%
HORARIO DE TRABAJO	91	81%	185	79%	161	47%
Total general	113	100%	233	100%	346	100%

En ambos sexos la mayoría de la formación lo ha sido dentro del horario laboral en los tres años analizados.

No obstante, en los años 2021 y 2022 la plantilla femenina realizó formación fuera de su horario laboral en mayor porcentaje que la plantilla masculina, en concreto un 4% frente al 1% en el año 2021 y 11% frente al 9% en el año 2022.

En el año 2023 la formación femenina fuera del horario de trabajo lo fue en un porcentaje inferior a la plantilla masculina, esto es, un 19% frente al 21%.

No se advierte ningún elemento de discriminación en materia de formación desde el punto de vista del horario, no obstante, es recomendable llevar a cabo un registro seguimiento en aras de garantizar a la plantilla femenina formación dentro del horario laboral en la medida de lo posible por contribuir a una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

➤ **Características de la formación.**

Existe un Manual de Procedimientos de Gestión de Personas que recoge un apartado de formación.

Se indica que hay una formación de acogida:

- Requisitos BPD (es obligatoria, de manera que el personal nuevo o en sustitución, ausente por baja o de vacaciones debe recibirla antes de incorporarse a su puesto de trabajo) esta formación tanto para personal propio como subcontratado se dará exclusivamente por la DT
- Análisis de Riesgos
- Modificación de procesos de trabajo
- Orientaciones sobre: Higiene y seguridad en el trabajo, manipulación de productos químicos, citotóxicos o de especial control, informática, gestión de almacenes, gestión de termolábiles, entre otras, según corresponda a su departamento o área.

Por otro lado, se señala que anualmente se realizará y gestionarán los Planes de Formación en la plataforma de RRHH y para su elaboración podrá utilizar:

- Comparación de las competencias necesarias según la ficha descriptiva de puesto con la formación acreditada del personal del área en los expedientes de personal.
- Necesidades formativas que considere son importantes atender cada año.
- Demandas de formación solicitadas por los departamentos de COFARTE mediante correo electrónico a final de año.
- Recomendaciones de la Dirección Técnica sobre actividades relacionadas con las BPD.

El Plan de Formación debe incluir como mínimo: áreas afectas, formación propuesta, formador, fechas aproximadas, fecha de impartición final y coste.

Al finalizar cada acción formativa, la persona responsable del área establecerá un tiempo prudencial para valorar la eficacia de las acciones formativas (cuál fue la necesidad de la acción formativa y el resultado que pretendemos alcanzar).

El departamento de Recursos Humanos reflejará en cada acción formativa dentro del plan de formación: el método de evaluación de la acción formativa. Entre otros, se podrán utilizar cuestionarios de evaluación, certificados de aprovechamiento, entrevistas, informe, desempeño en el puesto de trabajo, etc.

Toda acción formativa relacionada con las competencias asociadas a las Buenas Prácticas de Distribución (BPD), será evaluada mediante un examen BPD escrito u oral, dejando evidencia de su resultado en la carpeta de Formación Interna.

Una vez cerrada la eficacia de la acción formativa, se actualizará automáticamente la Ficha de Personal en la aplicación informática ISOTools.

3.5 Promoción profesional

El acceso de las mujeres al mercado de trabajo no tiene reflejo en una progresión en la carrera profesional al mismo ritmo. En consecuencia, a nivel global, la presencia de mujeres en los niveles superiores de las organizaciones es escasa, es por lo tanto, un asunto en el cual hay que trabajar para que la igualdad de oportunidades sea real y efectiva.

Por eso, la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en las prácticas de promoción y desarrollo profesional se convierte en un aspecto primordial a trabajar para eliminar los posibles desequilibrios en la participación, en igualdad de condiciones, de las mujeres en la organización.

En este apartado se analiza la promoción y desarrollo profesional de los últimos cinco años dentro de la empresa, esto es, entre 2019 y 2023.

Las promociones realizadas en los últimos 5 años han sido las siguientes:

Sexo	Promociones	%Promociones
Hombre	29	63%
Mujer	17	37%
Total general	46	100%

Teniendo en cuenta que la plantilla se divide en un 30% de mujeres y un 70% de hombres, la plantilla femenina ha tenido más promociones que la plantilla masculina en los últimos 5 años.

Los puestos que vieron una promoción profesional en los años analizados fueron los siguientes:

Puesto objeto de promoción	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	6	35%	3	10%	9	20%
DEPENDIENTE/A	0	0%	2	7%	2	4%
GESTOR/A COM.	2	12%	0	0%	2	4%
INFORMÁTICO/A	0	0%	1	3%	1	2%
J.S.AD CON	1	6%	0	0%	1	2%
J.S.MERCAN	2	12%	3	10%	5	11%
MOZO/A	3	18%	17	59%	20	43%
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	3	18%	2	7%	5	11%
PROMOTOR/a	0	0%	1	3%	1	2%
Total general	17	100%	29	100%	46	100%

El puesto de trabajo que mayor promociones ha tenido en la plantilla femenina ha sido el de Auxiliar Administrativo/a con un 35% y el de Mozo/a en la plantilla masculina con un 59%.

Modalidad de promoción	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
ANTIGÜEDAD	2	12%	18	62%	20	43%
DESIGNACIÓN DIRECTA	15	88%	11	38%	26	57%
Total	17	100%	29	100%	46	100%

Las modalidades de promoción llevadas acabo en los últimos 5 años han sido por antigüedad y por designación directa.

El 88% de las promociones de la plantilla femenina lo fueron por asignación directa mientras que el 62% de las promociones de la plantilla masculina lo fue por antigüedad.

➤ Características de la promoción.

Existe un Procedimiento de Promoción Interna que recoge los siguientes principios básicos:

- Se garantizará la no discriminación de ninguna persona candidata durante el proceso de selección de personal.
- La evaluación de las personas candidatas se realizará en base a los requisitos del puesto, con objetividad y transparencia.
- La selección se basará en el mérito acumulado y las competencias para el desempeño del puesto.
- Los conocimientos y adecuación de la persona al puesto serán medidos mediante parámetros e indicadores precisos y equiparables que se establecerán de manera previa al inicio del proceso de selección.
- La documentación generada en el proceso de selección será archivada para su posible revisión.
- En igualdad de méritos y resultados en la selección, si fuera necesario, se llevarán a cabo acciones positivas dando prioridad a la incorporación de hombres o mujeres en las áreas/departamentos en las que estén subrepresentadas.
- Los canales de realización de la convocatoria serán los apropiados para el puesto de trabajo en cuestión

Dicho procedimiento establece cómo se deben de definir los puestos de trabajo, señala que el perfil profesional debe de definirse de forma previa al proceso de selección, se especifica cómo se deben de realizar las ofertas de vacantes.

En cuanto al formato de promoción el Procedimiento se remite a cada proceso de selección que determinará o no la existencia de pruebas y las entrevistas se realizarán mediante un cuestionario o guión previamente elaborado y se indica que se valorarán mediante escalas con parámetros observables y valorables establecidos de antemano.

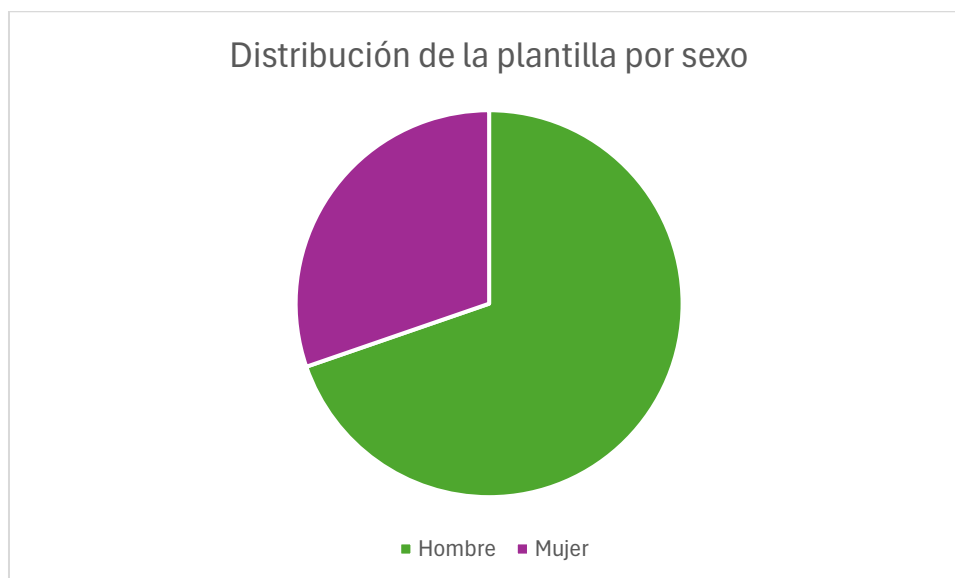
Es decir, la promoción se guiará por lo acordado en cada proceso de selección.

3.6 Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3.6.1 Composición y características de la plantilla.

➤ Distribución de la plantilla por sexo.

De acuerdo con la totalidad de datos analizados, la plantilla de La Compañía está compuesta, en el momento de recogida de la información que sirve de base para el presente diagnóstico (31 diciembre de 2023), por 175 personas, de las cuales, 53 son mujeres y 122 son hombres.

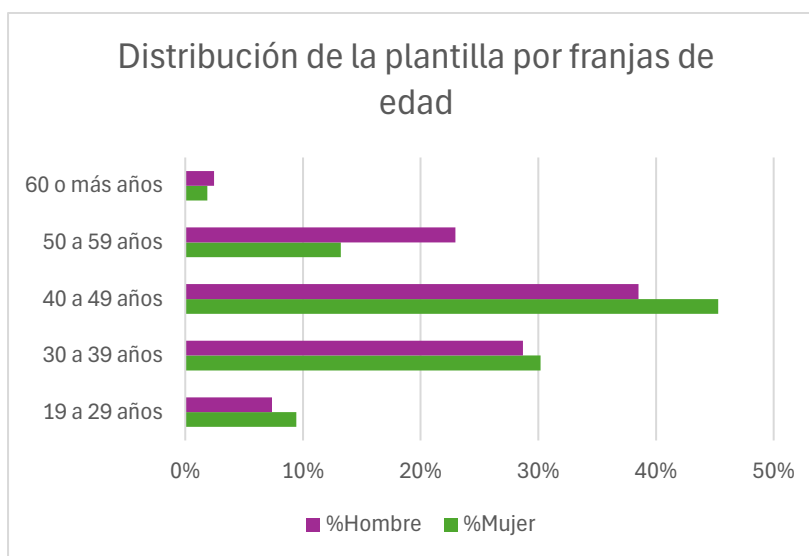


Los datos muestran que la composición de la plantilla está desequilibrada a favor de los hombres con una distribución de 30% de mujeres y 70% de hombres.

Podemos concluir que la plantilla está masculinizada al contar con más de un 60% de plantilla masculina.

➤ **Distribución de la plantilla por edades.**

Realizando una primera aproximación, en el siguiente cuadro podemos ver el porcentaje de la plantilla femenina y masculina distribuida por edades.



Para realizar un análisis más exhaustivo que nos lleve a conclusiones más certeras pasemos a analizar los datos con más detalle de conformidad con el desglose que se realiza en el siguiente cuadro.

Franjas de edad	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	% Total
19 a 29 años	5	9%	9	7%	14	8%
30 a 39 años	16	30%	35	29%	51	29%
40 a 49 años	24	45%	47	39%	71	41%
50 a 59 años	7	13%	28	23%	35	20%
60 o más años	1	2%	3	2%	4	2%
Total general	53	100%	122	100%	175	100%

La franja de edad mayoritaria en COFARTE es la identificada con el intervalo comprendido entre los 40 y 49 años, en el cual encontramos el 41% de la plantilla, esto es, 71 personas.

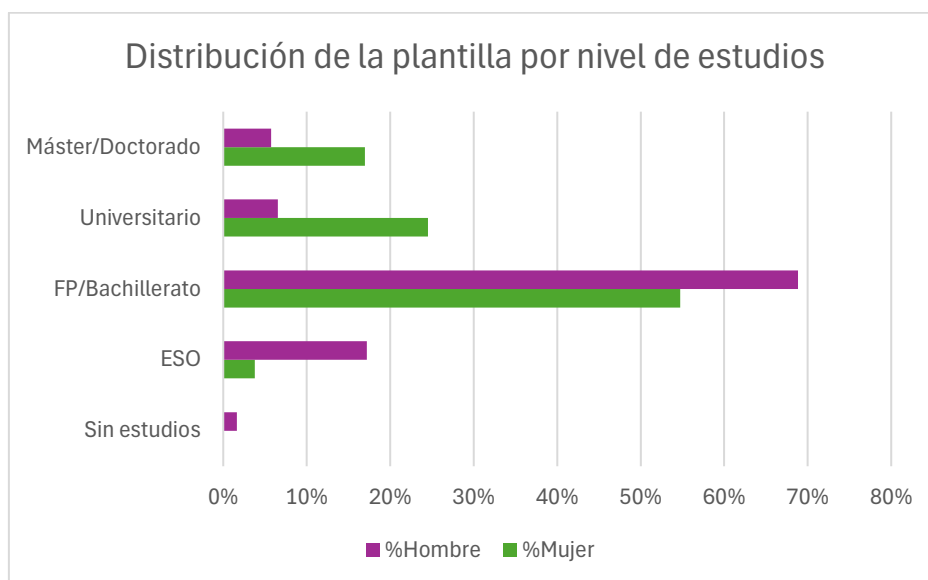
En esta franja de 40 a 49 años se sitúa el 45% de la plantilla femenina y el 39% de la plantilla masculina.

Como se puede observar, la plantilla femenina ocupa las franjas de menor edad en un porcentaje mayor a la plantilla masculina.

Ambos sexos tienen mayor representatividad en las franjas de 40 a 49 años en primer lugar, en la de 30 a 39 años en segundo lugar, en la franja de 50 a 59 años en tercer lugar, en la de 19 a 29 años en cuarto lugar y en la de 60 o más años en quinto lugar.

➤ **Distribución por nivel formativo.**

Nivel de estudios	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
Sin estudios	0	0%	2	2%	2	1%
ESO	2	4%	21	17%	23	13%
FP/Bachillerato	29	55%	84	69%	113	65%
Universitario	13	25%	8	7%	21	12%
Máster/Doctorado	9	17%	7	6%	16	9%
Total general	53	100%	122	100%	175	100%



Como se puede observar, el 65% de la plantilla tiene estudios de Formación Profesional/Bachillerato, el 13% estudios primarios (ESO) y el 12% estudios Universitarios.

La plantilla femenina supera a la plantilla masculina en estudios universitarios con un 25% frente a un 7% y también en estudios Máster/Doctorado con un 17% frente a un 6% de la plantilla masculina.

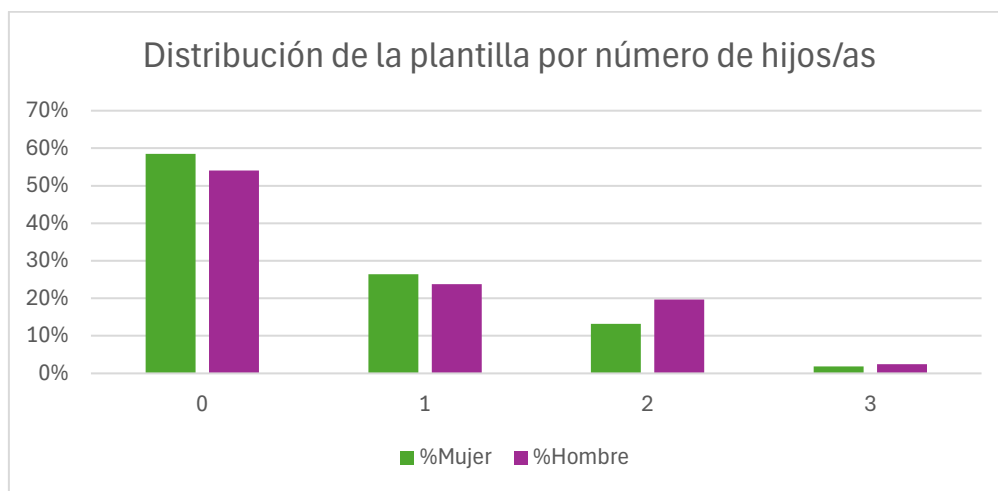
Como consecuencia, la plantilla masculina tiene mayor representación en niveles inferiores de estudio mientras que la plantilla femenina tiene mayor representación en niveles superiores de estudio.

➤ **Distribución por número de hijo/as.**

Como se puede comprobar el 55% de la plantilla no tiene hijos/as.

Y en cuanto a la distribución por sexo podemos comprobar que la plantilla femenina sin hijos/as es ligeramente superior a la plantilla masculina en 4 puntos.

Con un/a hijo/a la plantilla femenina supera a la masculina en 2 puntos con un 26% frente al 24% de la plantilla masculina. Con dos hijos/as se produce el efecto contrario y con 3 hijos/as encontramos a la misma proporción en ambos sexos.



Número de hijos/as	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
0	31	58%	66	54%	97	55%
1	14	26%	29	24%	43	25%
2	7	13%	24	20%	31	18%
3	1	2%	3	2%	4	2%
Total	53	100%	122	100%	175	100%

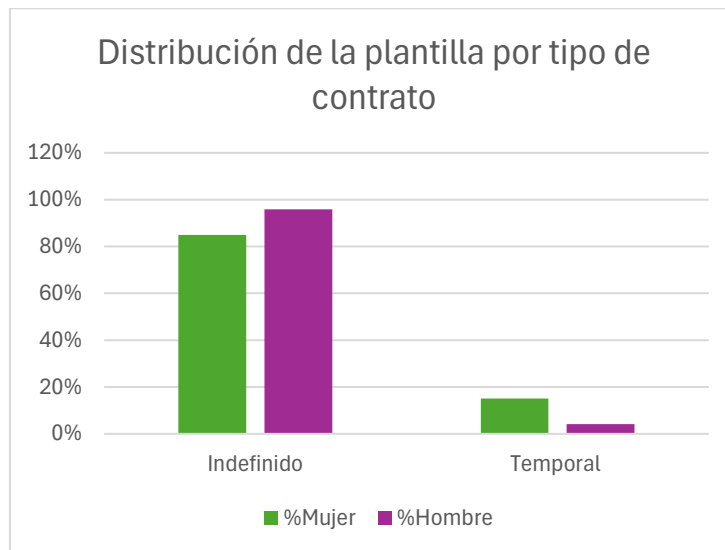
3.6.2 Condiciones laborales.

➤ Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

Tipo de contrato	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
Indefinido	45	85%	117	96%	162	93%
Temporal	8	15%	5	4%	13	7%
Total general	53	100%	122	100%	175	100%

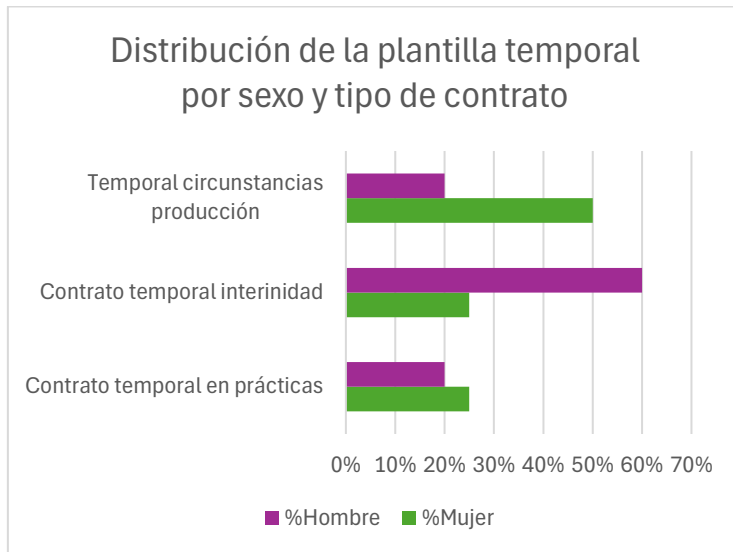
Tal y como se aprecia en el cuadro a 31 de diciembre de 2023 el 93% de la plantilla está contratada mediante contrato indefinido fijo frente al 7% de la plantilla con contrato temporal.

En cuanto a la distribución por sexo, podemos comprobar que la plantilla masculina supera a la femenina en cuanto a contratación indefinida con un 96% frente al 85% de la plantilla femenina.



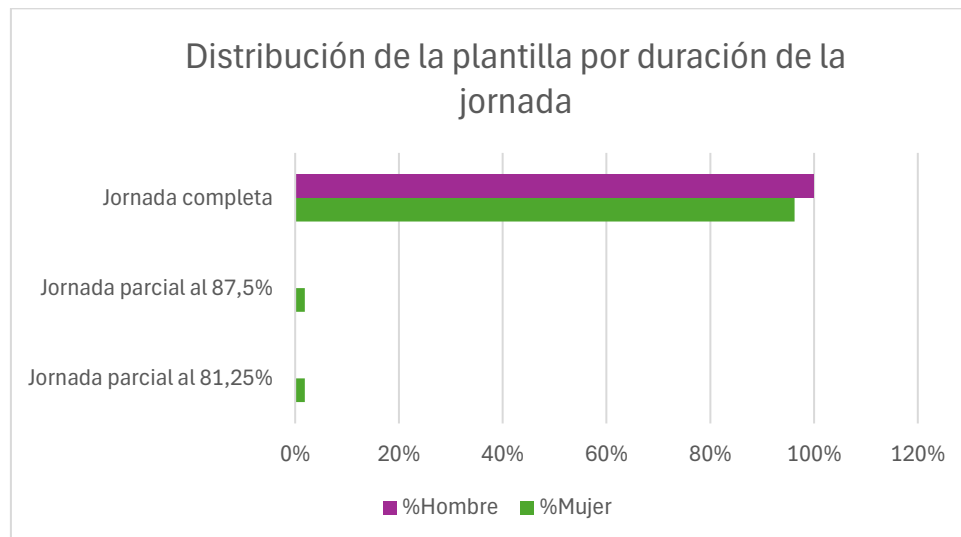
Analicemos a continuación el tipo de contrato temporal que se ha llevado a cabo a 31 de diciembre de 2023.

Tipo de contrato temporal	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
Contrato temporal en prácticas	2	25%	1	20%	3	23%
Contrato temporal interinidad	2	25%	3	60%	5	38%
Temporal circunstancias producción	4	50%	1	20%	5	38%
Total general	8	100%	5	100%	13	100%



Como se puede comprobar el contrato temporal más común en la plantilla a 31 de diciembre de 2023 lo fue por circunstancias de la producción, mientras que en la plantilla masculina lo fue por interinidad.

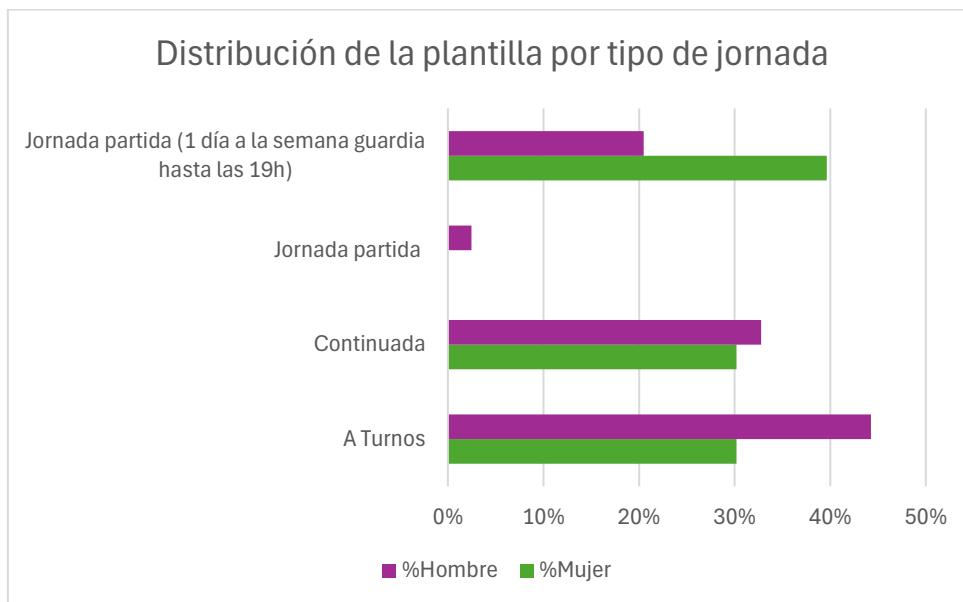
➤ **Distribución por duración de la jornada.**



Duración de la jornada	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
Jornada parcial al 81,25%	1	2%	0	0%	1	1%
Jornada parcial al 87,5%	1	2%	0	0%	1	1%
Jornada completa	51	96%	122	100%	173	99%
Total general	53	100%	122	100%	175	100%

Como podemos comprobar solo la plantilla femenina tiene representatividad en la jornada a tiempo parcial siendo la plantilla masculina el 100% a jornada completa.

➤ **Distribución por tipo de la jornada.**



Tipo de jornada	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
A Turnos	16	30%	54	44%	70	40%
Continuada	16	30%	40	33%	56	32%
Jornada partida	0	0%	3	2%	3	2%
Jornada partida (1 día a la semana guardia hasta las 19h)	21	40%	25	20%	46	26%
Total	53	100%	122	100%	175	100%

Si atendemos a la distribución de la plantilla por tipo de jornada podemos comprobar que el 40% de la plantilla presta servicios a turnos frente al 32% de la plantilla que presta servicios en una jornada continuada y el 28% que presta servicios a jornada partida.

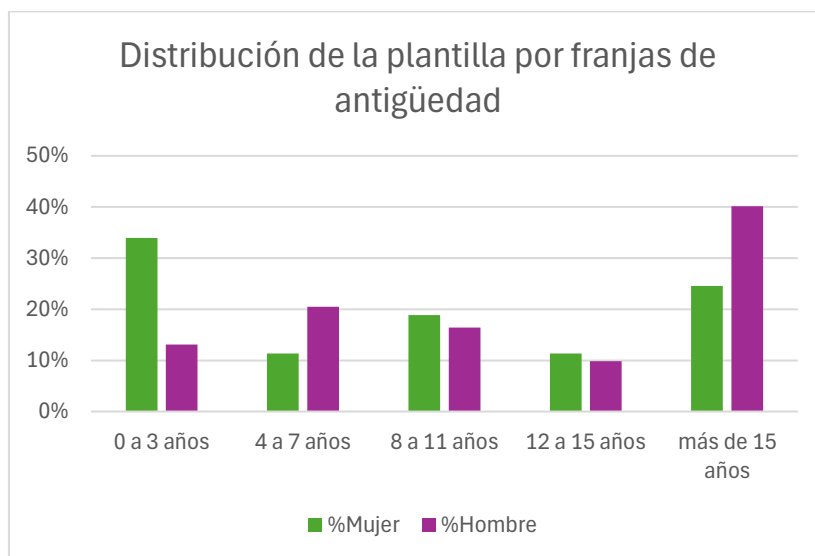
En cuanto al análisis por sexo, la plantilla femenina presta servicios en mayor porcentaje a jornada partida con un 40% frente al 30% que está a turnos y el restante 30% que está a jornada continuada.

En el caso de la plantilla masculina el mayor porcentaje presta servicios a turnos con un 44%, a jornada continuada un 33% (tres puntos por encima de la plantilla femenina) y jornada partida un 22%.

La plantilla femenina presta servicios en mayor medida que la masculina en jornada partida, jornada que supone una mayor complicación a la hora de conciliar la vida personal y familiar. Si bien es

cierto que en la jornada de a turnos la plantilla masculina supera a la femenina, en la jornada continuada, que es entendida como la jornada que mejor compatibiliza la vida personal, laboral y familiar la plantilla masculina supera a la femenina, aunque sólo en 3 puntos.

➤ **Distribución de la plantilla por antigüedad.**



Franjas de antigüedad	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
0 a 3 años	18	34%	16	13%	34	19%
4 a 7 años	6	11%	25	20%	31	18%
8 a 11 años	10	19%	20	16%	30	17%
12 a 15 años	6	11%	12	10%	18	10%
más de 15 años	13	25%	49	40%	62	35%
Total	53	100%	122	100%	175	100%

El 35% de la plantilla tiene una antigüedad superior a 15 años.

Si atendemos a la distribución por sexo podemos comprobar cómo la franja de antigüedad mayoritaria en la plantilla masculina es la de más de 15 años con un 40% de la misma. En cambio, la franja de antigüedad en la que encontramos mayor concentración de plantilla femenina es en la de 0 a 3 años con un 34% de la misma.

Sin embargo, es cierto que la siguiente franja de mayor edad en la plantilla femenina es la de más de 15 años con un 25% de la plantilla en dicha franja.

Por tanto, el factor antigüedad podría tener repercusión a la hora de las retribuciones percibidas.

➤ **Distribución por Convenio Colectivo de aplicación.**

A la empresa le era de aplicación en el año 2023 el Convenio Colectivo de Cofarte 2022-2023.

➤ **Distribución de la plantilla por trabajadores/as de Empresas de Trabajo Temporal.**

A 31 de diciembre de 2023 no prestan servicios en la empresa personas trabajadoras contratadas a través de Empresas de Trabajo Temporal.

➤ **Distribución de la plantilla por personas con discapacidad.**

A 31 de diciembre de 2023 consta que prestan servicios en la empresa 2 personas trabajadoras con algún tipo de discapacidad, de las cuales todas son hombres.

	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total
Personas con discapacidad	0	100%	2	0%	2

➤ **Distribución de la plantilla por modificaciones sustanciales llevadas a cabo en los últimos 3 años.**

No se han llevado a cabo modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos tres años.

➤ **Distribución de la plantilla por movilidad geográfica llevadas a cabo en los últimos 3 años.**

Las movilidades geográficas llevadas a cabo en los últimos tres años han sido las siguientes:

GÉNERO	CATEGORÍA PROFESIONAL	DEFINITIVO O TEMPORAL	CENTRO ORIGEN	CENTRO DESTINO	FECHA	MEDIDA COMPLEMENTARIA
Mujer	DTORA TECNI	DEFINITIVO	TENERIFE	LA PALMA	01/06/2022	Se contrató en Tenerife para formación, con el fin de traslado desde apertura centro de La Palma
Hombre	J.ALMACÉN	DEFINITIVO	TENERIFE	LA PALMA	01/09/2022	Traslado por reunificación familiar. Solicitada por el empleado

Como se puede observar ha sido una persona de la plantilla femenina y una persona de la plantilla masculina para prestar servicios en el centro de La Palma, únicas personas que prestan servicios en dicho centro.

3.6.3 Auditoría Retributiva.

Ha sido elaborada una Auditoría Retributiva de los salarios del año 2023, que se adjunta al presente Informe de Diagnóstico, teniendo en cuenta las exigencias desarrolladas en Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real

Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que “Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.”

Pues bien, indica tal artículo que la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, la auditoría retributiva deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

En cómputo global nos encontramos con que no existen diferencias retributivas entre la plantilla masculina y femenina en las retribuciones promedias equiparadas. Con la regulación actual podemos indicar que no existe brecha salarial en cómputo global. Así la brecha en las retribuciones promedias efectivas es de 11%, en la mediana de las retribuciones equiparadas un 5% y en la mediana de las retribuciones efectivas un 6%.

Sin embargo, cuando hacemos un análisis por Grupos y Escalas comprobamos que existen diferencias retributivas en el que es la plantilla masculina quien se sitúa por encima de la plantilla femenina.

Se ha detectado que estas diferencias se producen por los siguientes motivos:

5. Abono de cuantías retributivas en pluses del Convenio Colectivo que se emplean para retribuir pactos individuales. Encontramos los siguientes supuestos:

Incentivos. Este concepto retributivo se encuentra regulado en el artículo 20 del Convenio Colectivo para las categorías de dependiente/a, profesional de oficios de primera, auxiliar administrativo/a, mozo/a e informático y su cálculo consiste en una cuantía fija y una cuantía variable en función de la puntualidad de la persona empleada y el rendimiento apreciado por la Gerencia y Dirección de RRHH previo informe de la Jefatura de sección.

Sin embargo, se ha detectado que se abona el concepto de Incentivos a puestos de trabajo que no son los descritos en el Convenio Colectivo y no existe otra Política de abono de Incentivos. Por tanto, lo abonado bajo dicho concepto en los puestos que no son los descritos en el artículo 20 se considera plus de pacto individual que no es posible objetivar.

Plus función. Este concepto retributivo se encuentra regulado en el artículo 25 del Convenio Colectivo para el puesto de Profesional de Oficio de Primera (conductor-repartidor) según las tablas del Convenio Colectivo.

Sin embargo, se ha detectado que se abona el concepto de Plus función a puestos de trabajo que no son los descritos en el Convenio Colectivo y no existe tabla salarial para otros puestos de trabajo de este concepto. Por tanto, lo abonado bajo dicho concepto en los puestos que no son los descritos en el artículo 25 se considera plus de pacto individual que no es posible objetivar.

Plus actividad. Este concepto retributivo se encuentra regulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo y se abona al personal del Departamento de Mercancías al que, por voluntad de la empresa, no deben acudir a trabajar los sábados y por tanto, no perciben PTS.

Sin embargo, se ha detectado que hay personal que cobra Plus de Actividad por encima de lo dispuesto en las tablas del Convenio Colectivo y que, también percibe PTS, por lo que se concluye que se está retribuyendo en dicho concepto a personal que no es el descrito en el artículo 19 del Convenio Colectivo, y por tanto, se utiliza dicho concepto para retribuir pactos individuales.

PTS. Se trata de un concepto retributivo que es de aplicación a toda la plantilla que realice trabajo en sábados. Sin embargo, se ha detectado que se abonan cuantías superiores a las establecidas en el Convenio Colectivo, esto es, 8,17 euros la hora.

Por tanto, hemos de concluir, también que se está retribuyendo en dicho concepto pactos individuales.

2. Existencia de conceptos retributivos de difícil objetivación como es el de Retribución Voluntaria y Plus Mantenimiento.

El artículo 18 del Convenio Colectivo regula el concepto de Retribución Voluntaria y Plus mantenimiento como complemento personal indicando que se abonan por la especial función que realiza la persona trabajadora respecto a los demás de la misma categoría profesional.

3. Realización de horas extras prácticamente en exclusiva por la plantilla masculina.

Otro motivo es que es la plantilla masculina la que realiza horas extraordinarias, únicamente se lleva a cabo horas extras en la plantilla femenina en el Grupo 01 de puestos de Dirección.

En concreto, de las 14 mujeres del Grupo 01 únicamente 3 realizaron horas extraordinarias en el año 2023.

4. Sólo la plantilla masculina hace uso de Tarjeta Restaurante y Cheque Guardería.

El último motivo, aunque en menor medida, es que sólo la plantilla masculina hace uso de Cheque Restaurante y Cheque Guardería. Únicamente una mujer hizo uso de la Tarjeta Restaurante en el año 2023.

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

La conciliación es una estrategia que permite la construcción de un entorno laboral y social donde las personas, hombres y mujeres, pueden acometer sus responsabilidades laborales, familiares y personales, con un equilibrio en la distribución del tiempo que dedican a cada una de las esferas.

El uso de las medidas de conciliación que hace la plantilla permite ver qué medidas y derechos son los que efectivamente se disfrutan, si hay una utilización indistinta por parte de las trabajadoras y de los trabajadores (o si, por el contrario, son fundamentalmente las mujeres quienes las emplean), y qué acciones se desarrollan para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad.

Si analizamos las medidas utilizadas por la plantilla en los últimos tres años, encontramos el siguiente uso de medidas.

Medida de conciliación 2021-2022-2023	MUJERES	HOMBRES	Total
Maternidad/Paternidad	1	6	7
Lactancia	1	6	0
Reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores 12 años	2	0	2
Reducción de jornada cuidado personas dependientes	0	0	0
Excedencia por cuidado de hijo/a o familiar	0	0	0

Como se puede comprobar las medidas de conciliación han sido usadas por la plantilla masculina en mayor medida al tratarse de 6 paternidades y 6 lactancias correspondientes a dichas paternidades.

En cambio, sólo la plantilla femenina ha solicitado reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años, en concreto, dos mujeres.

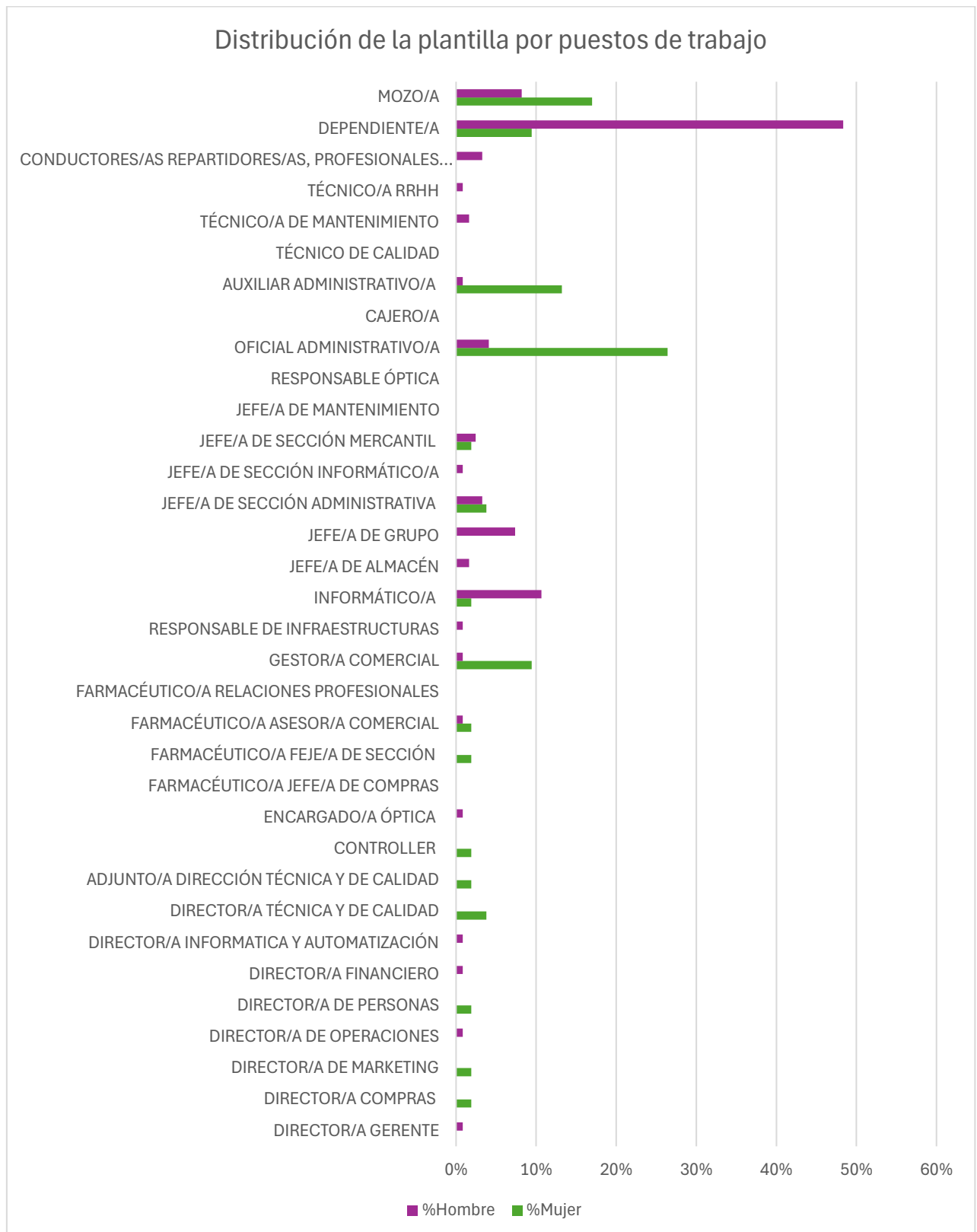
Se recomienda fomentar y recordar la importancia de la corresponsabilidad y las medidas de conciliación que están al alcance de la plantilla masculina.

3.8 Infrarrepresentación femenina.

Pasemos a analizar, a continuación, la distribución de la plantilla por puestos de trabajo desagregado por sexo.

PUESTO DE TRABAJO	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Categorización
DIRECTOR/A GERENTE	0	0%	1	1%	Masculinizado
DIRECTOR/A COMPRAS	1	2%	0	0%	Feminizado
DIRECTOR/A DE MARKETING	1	2%	0	0%	Feminizado
DIRECTOR/A DE OPERACIONES	0	0%	1	1%	Masculinizado
DIRECTOR/A DE PERSONAS	1	2%	0	0%	Feminizado
DIRECTOR/A FINANCIERO	0	0%	1	1%	Masculinizado
DIRECTOR/A INFORMÁTICA Y AUTOMATIZACIÓN	0	0%	1	1%	Masculinizado
DIRECTOR/A TÉCNICA Y DE CALIDAD	2	4%	0	0%	Feminizado
ADJUNTO/A DIRECCIÓN TÉCNICA Y DE CALIDAD	1	2%	0	0%	Feminizado
CONTROLLER	1	2%	0	0%	Feminizado
ENCARGADO/A ÓPTICA	0	0%	1	1%	Masculinizado
FARMACÉUTICO/A JEFE/A DE COMPRAS	0	0%	0	0%	
FARMACÉUTICO/A JEFE/A DE SECCIÓN	1	2%	0	0%	Feminizado
FARMACÉUTICO/A ASESOR/A COMERCIAL	1	2%	1	1%	Equilibrado
FARMACÉUTICO/A RELACIONES PROFESIONALES	0	0%	0	0%	
GESTOR/A COMERCIAL	5	9%	1	1%	Feminizado
RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS	0	0%	1	1%	Masculinizado
INFORMÁTICO/A	1	2%	13	11%	Masculinizado
JEFE/A DE ALMACÉN	0	0%	2	2%	Masculinizado
JEFE/A DE GRUPO	0	0%	9	7%	Masculinizado
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	2	4%	4	3%	Masculinizado
JEFE/A DE SECCIÓN INFORMÁTICO/A	0	0%	1	1%	Masculinizado
JEFE/A DE SECCIÓN MERCANTIL	1	2%	3	2%	Masculinizado
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	0	0%	0	0%	
RESPONSABLE ÓPTICA	0	0%	0	0%	
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	14	26%	5	4%	Feminizado
CAJERO/A	0	0%	0	0%	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	7	13%	1	1%	Feminizado
TÉCNICO DE CALIDAD	0	0%	0	0%	
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	0	0%	2	2%	Masculinizado
TÉCNICO/A RRHH	0	0%	1	1%	Masculinizado
CONDUCTORES/AS REPARTIDORES/AS, PROFESIONALES DE OFICIO DE 1ª	0	0%	4	3%	Masculinizado
DEPENDIENTE/A	5	9%	59	48%	Masculinizado

MOZO/A	9	17%	10	8%	Equilibrado
Total general	53	100%	122	100%	175



Como se puede observar en el cuadro, los puestos de mayor responsabilidad, de dirección, cuentan con una presencia equilibrada de ambos sexos.

La plantilla femenina cuenta con una mayor concentración en los puestos de Oficial Administrativo/a (26%), Auxiliar administrativo/a (13%) y mozo (9%).

La plantilla masculina cuenta con una mayor concentración en los puestos de Dependiente/a (48%), Informático/a (11%) y mozo (8%).

3.9 Retribuciones

El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral pasa por la eliminación de las desigualdades en materia salarial.

La brecha salarial sigue siendo una realidad palpable en nuestro mercado laboral. Las causas de la desigualdad son variadas, pero básicamente se centran en el efecto del modelo tradicional de organización social en el cual hay una marcada separación en el rol de hombres y mujeres en las estructuras sociales y laborales, y que tienen su origen en el impacto de los estereotipos de género, en la valoración de las actitudes y aptitudes de las mujeres para el trabajo.

Es por este motivo que, el análisis de las prácticas retributivas desde la perspectiva de género y las propias retribuciones, son elementos imprescindibles del diagnóstico, ya que cualquier desigualdad identificada en este sentido deberá trasladarse al Plan de Igualdad para su corrección.

Los conceptos salariales que abona la empresa a su personal son los siguientes:

a) Conceptos salariales recogidos en el Convenio Colectivo de Cooperativa Farmacéutica de Tenerife 2022-2023:

- **Salario base**: El artículo 17 del Convenio Colectivo establece en relación con el Salario Base lo siguiente:

“El salario base mensual correspondiente a la jornada ordinaria para todas las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se establece para cada categoría profesional en las tablas salariales que figuran en el Anexo I del presente Convenio..”

Por tanto, el salario base percibido por cada persona trabajadora dependerá de la categoría profesional en la que esté encuadrada.

- **Antigüedad**: Se encuentra regulado en el artículo 18.1 del Convenio Colectivo de la siguiente forma:

“Las personas trabajadoras tendrán derecho a un complemento de antigüedad, sea cual fuere la modalidad de contratación laboral, equivalente al importe del 6% del salario base mensual por cada quinquenio que hayan devengado en la empresa.”

- **Complementos personales**: Se encuentra regulado en el artículo 18.2 del Convenio Colectivo de la siguiente forma:

“Son aquellos que se abonan por la especial función que realiza la persona trabajadora respecto a los demás de la misma categoría profesional. Dentro de dichos complementos quedan encuadrados el Plus de mantenimiento o la Retribución voluntaria.”

- **Plus de trabajo en sábado (PTS)** : Se encuentra regulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo de la siguiente forma:

“La empresa abonará a cada persona trabajadora que preste efectivamente sus servicios en sábado un complemento denominado Plus de trabajo en sábado (en adelante, PTS) cuyo importe ascenderá (Véase Anexo I).

Este plus se abonará en vacaciones, siendo la cuantía de este en ese periodo el resultado de obtener la media de las percepciones de este concepto por cada persona trabajadora en los 12 meses anteriores. Será abonado en el mes de julio, sumándose al PTS. devengado ese mes.

En el supuesto de que, en los últimos 12 meses el contrato de trabajo de la persona trabajadora hubiese permanecido suspendido por alguna de las causas consignadas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, se calculará la cuantía haciendo la media de los meses en los que el contrato no hubiese estado suspendido dentro de los 12 meses anteriores. Si la suspensión del contrato fuese superior a 12 meses, la persona trabajadora no tendrá derecho a la percepción del PTS en vacaciones.”

- **Plus actividad**: Se encuentra regulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo de la siguiente forma:

“Asimismo, las personas trabajadoras adscritas al Departamento de Recepción de mercancías a los que, por causas organizativas, en su momento la empresa adoptó la decisión de que no vinieran a trabajar los sábados y por dicha razón no perciben el PTS, percibirán como compensación por ello, el importe del Plus de actividad el cual ascenderá a (Véase Anexo I). Este plus no tendrá carácter consolidable y se abonará en las doce pagas ordinarias.

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes al Departamento de almacén que, por voluntad de la empresa, hayan sido destinados a otro puesto que por su forma de desarrollo impida la prestación de servicio en sábados, pasarán a percibir como compensación por ello el importe del Plus de actividad, el cual ascenderá a la cantidad regulada en el Anexo I. Este plus no tendrá carácter consolidable y se abonará en las doce paga ordinarias. Si el

cambio de puesto se debiese a la exclusiva voluntad de la persona trabajadora, esta no tendrá derecho a percibir el Plus de actividad.”

-Incentivos: el artículo 20 del Convenio Colectivo señala lo siguiente respecto a este concepto:

“Para el personal que ostente las categorías de dependiente/a, profesional de oficios de primera, oficial administrativo/a, auxiliar administrativo/a, mozo/a e informático/a, por ser categorías que no tienen el mismo grado de responsabilidad que las que perciben el plus de función o la retribución voluntaria, se fija un complemento mensual de carácter salarial denominado incentivo destinado a retribuir la asistencia y calidad o cantidad de trabajo y cuya cuantía es única para todas las categorías referidas.

Este complemento se retribuirá conforme a las siguientes reglas:

A. La Empresa abonará a las categorías de dependientes/as, Prof. oficial de 1ª, oficiales administrativos/as, auxiliares administrativos/as, mozos/as e informáticos/as una cantidad fija mensual equivalente al veinticinco por ciento del Incentivo.

B. El restante setenta y cinco por ciento será abonado conforme a las normas que a continuación se exponen:

1. El veinticinco por ciento se abonará siempre que la persona trabajadora haya sido puntual, entendiéndose por tal aquel cuya suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no exceda de quince minutos en un mes y no haya faltado al trabajo. Si la ausencia lo fuera por incapacidad temporal o por causa no justificada, la persona trabajadora perderá de esta fracción del Incentivo la parte proporcional correspondiente a los días de falta.

2. El cincuenta por ciento se abonará, total o parcialmente, atendiendo a la calidad y rendimiento del trabajo apreciados por la Gerencia y Dirección de Recursos Humanos con previo informe del jefe de sección de referencia.

La persona trabajadora tendrá derecho a conocer por escrito las causas o justificaciones que puedan haber producido una disminución o supresión en la percepción de este complemento en caso de solicitarse.

A partir del 1 de enero de 2020 el importe máximo del incentivo (100 %) será el que se recoge en el Anexo I.”

-Gratificación: El artículo 21 del Convenio Colectivo establece lo siguiente:

“La empresa, previa aprobación anual por el Consejo Rector, abonará una cantidad equitativa a todas las personas trabajadoras, que tiene naturaleza discrecional y no se consolida y se denominará Gratificación. El Consejo Rector tendrá en cuenta los resultados globales de la Cooperativa.”

-Pagas extraordinarias: el artículo 22 del Convenio Colectivo de referencia señala lo siguiente:

“Todo el personal afectado por este Convenio percibirá anualmente cinco pagas extraordinarias, según los siguientes criterios:

1. Cuantía: equivalente a una mensualidad total de salario base, antigüedad y, en su caso, retribución voluntaria. Tendrá carácter de devengo anual y retribución proporcional al tiempo trabajado.

2. Denominación, devengo y fecha de pago: las gratificaciones se denominarán, cada una de ellas, con relación al mes en que se produzca la obligación de pago, (excepto la de diciembre que recibirá el nombre de Navidad)”

El personal temporal y el que preste servicios a tiempo parcial percibirá las partes proporcionales que le correspondan según el tiempo trabajado.

Las personas trabajadoras no verán reducido los importes de las pagas extraordinarias por motivos de situación de incapacidad temporal.”

-Complemento en situación de Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo: El artículo 23 del Convenio Colectivo de referencia recoge lo siguiente:

“En los supuestos en que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo, la empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien (100%) del salario base, del complemento de antigüedad y, en su caso, de las retribuciones voluntarias que cada persona trabajadora perciba.”

-Plus de función y prolongación de jornada conductores repartidores:

El artículo 25 del Convenio Colectivo de la entidad recoge lo siguiente:

“1.- Para el personal que ostente la categoría de Profesional de Oficios de 1ª (conductores-repartidores) se fija un complemento de puesto de trabajo denominado “Plus de función”. ”

El importe de dicho plus se fija en las tablas salariales del Convenio Colectivo.

El mencionado artículo continúa explicando lo siguiente:

“2.- Dadas las especiales circunstancias en la prestación del servicio a las farmacias, así como las vicisitudes que pudieran surgir en el reparto de las mercancías, la jornada laboral de 40 horas semanales para este personal podrá ser irregular en su prestación diaria. De esta manera, si en el curso de una semana natural se excediera de 43 horas, se abonarán las horas o fracciones de exceso sobre dicha cuantía a razón del importe de horas extraordinarias conforme al Anexo II del vigente Convenio Colectivo.

El control de la jornada laboral de dicho personal se realizará mediante control de presencia dactilar instalado a la entrada de personal a la cooperativa.

3.- No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, en las denominadas rutas largas o rutas especiales, las partes acuerdan la posibilidad de pactar la sustitución del sistema de abono de horas extraordinarias por el abono de un complemento de puesto de trabajo (que llevaría por nombre “Plus de ruta”), y que se encuentra regulado en el Anexo I destinado a retribuir el exceso de jornada que conlleva la realización por este personal de dichas rutas”.

- Plus punto de arranque.

El artículo 26 del Convenio Colectivo establece lo siguiente.

“Al personal que preste sus servicios en el denominado “punto de arranque” se le abonará un complemento de puesto de trabajo denominado “Plus punto de arranque, por importe de (Véase Anexo I).

Este complemento no tendrá carácter consolidable, salvo que por necesidades organizativas y por voluntad expresa de la empresa, se le asigne a la persona trabajadora otro puesto. Si el cambio de puesto se debiese a la exclusiva voluntad de la persona trabajadora, esta no tendrá derecho a percibir el “Plus punto de arranque”.

Su abono se producirá, en su caso, en las doce pagas ordinarias”.

- Plus frío.

El artículo 28 del Convenio Colectivo establece lo siguiente.

“Las personas trabajadoras que, de forma habitual, desarrollen su trabajo en cámaras frigoríficas a temperaturas de ocho grados centígrados o inferiores, tendrán derecho a percibir el plus de frío.

La cuantía de este es la fijada en el Anexo I.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y se abonará, en su caso, en las doce pagas ordinarias.

Con independencia de lo anterior, se establece la obligatoriedad para la persona trabajadora de la utilización de los equipos de protección individual (EPIs).”

- Guardia localizada del Departamento de Informática y Departamento Comercial y Marketing.

El artículo 34 del Convenio Colectivo de aplicación establece lo siguiente.

“Las personas trabajadoras integrantes del Departamento de Informática y del Departamento Comercial y Marketing tendrán la posibilidad de efectuar guardias localizadas los sábados, domingos y festivos.

Para tal fin, la empresa, a comienzos de cada año, elaborará un listado en el que se apuntarán aquellas personas trabajadoras pertenecientes a dicho departamento que deseen llevar a cabo dichas guardias. Se permitirá que las personas trabajadoras se den de alta o de baja del listado con una antelación de 15 días a la última guardia que tengan asignada, ello con el fin de reorganizar la asignación de estas.

El importe de éstas se abonará en nómina mediante el concepto de “guardia localizada Departamento Informática” o “guardia localizada Departamento Comercial y Marketing” y su cuantía es la que se establece en las tablas salariales que figuran en el Anexo I del presente Convenio.

El mantenimiento de este servicio estará sujeto al criterio de la Cooperativa, en función de la rentabilidad y/o la demanda por parte de las oficinas de farmacia.

Este concepto se percibirá en vacaciones, en la cuantía resultante de calcular la media de lo abonado en los últimos 12 meses en concepto de guardias localizadas en sábados, domingos y festivos.

En virtud de dicha interpretación, la empresa procederá a calcular la media de lo percibido por cada uno de integrantes del departamento correspondiente en los últimos 12 meses por este concepto, y abonará la cuantía resultante a cada persona trabajadora en el mes de julio, más lo eventualmente devengado en dicho mes por ese concepto.

En el supuesto de que, en los últimos 12 meses, el contrato de trabajo de algún miembro del Departamento de Informática o del Departamento Comercial y Marketing que hubiese prestado el servicio de guardias localizadas, hubiese estado suspendido por las causas consignadas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, se calculará la cuantía tomando la media de los meses que el contrato no hubiese estado suspendido dentro de los 12 meses anteriores.

Si la suspensión del contrato fuese superior a 12 meses o la persona no hubiera prestado servicio en este período de tiempo, la persona trabajadora no tendrá derecho a la percepción de cantidad alguna.”

-Premio de permanencia.

El artículo 40 del Convenio Colectivo de aplicación establece lo siguiente.

“Con objeto de premiar la permanencia, la empresa abonará en concepto de permanencia la cantidad de mil euros (1.000€) a aquellas personas trabajadoras cuya permanencia en la empresa alcance los veinticinco años. El mismo derecho tendrán quienes alcancen una permanencia en la empresa de treinta y cinco años, si bien en ese caso la cantidad en metálico asciende a mil cuatrocientos cincuenta euros (1.450€).

Igualmente, cuando con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la empresa hubiera abonado cantidades en concepto de premio de permanencia a las personas trabajadoras que las hubieran percibido se les descontará el importe de dicho premio de permanencia al abonársele el premio de vinculación.”

b) Conceptos extrasalariales recogidos en el Convenio Colectivo de Cooperativa Farmacéutica de Tenerife 2022-2023:

- Plus transporte.

El artículo 27 del Convenio Colectivo establece lo siguiente.

“Este complemento, que tendrá un carácter extrasalarial está destinado a sufragar los gastos originados a las personas trabajadoras de la empresa en concepto de transporte y desplazamiento a su centro de trabajo. La cuantía que se percibirá por este complemento es la que aparece recogida en el Anexo I del presente Convenio, no abonándose durante el período de vacaciones.”

-Fondo Social.

El artículo 45 del Convenio Colectivo establece lo siguiente.

“Con el fin de dar cobertura a los eventuales gastos asistenciales de las personas trabajadoras, la empresa dispondrá de un fondo social por importe de diez mil euros (10.000€) anuales.

Este fondo social sólo podrá emplearse para gastos asistenciales de las personas trabajadoras.

Cada persona trabajadora podrá optar a un máximo de 100€ brutos anuales del fondo social, salvo en los casos de las solicitudes por estudios universitarios y, una vez que se consuma la totalidad de este, no podrán atenderse nuevas solicitudes.

Los bienes o servicios objeto de cobertura por el fondo son los que a continuación se establecen, teniendo cada uno de ellos el límite económico fijado:

- *Óptica: gafas de vista graduadas o lentes de contacto por un importe máximo de 100€ brutos.*
- *Audiología: audífonos por un importe máximo de 100€ brutos.*

- *Odontología: tratamientos dentales no estéticos por un importe máximo de 100€ brutos.*

Las solicitudes serán tramitadas por estricto orden de recepción por el Departamento de Recursos Humanos, debiendo fijarse los datos de la persona trabajadora el día y hora de la solicitud, y acompañarse de la factura del gasto o del impreso de matrícula.

Aprobada la solicitud, la persona trabajadora percibirá en la nómina de ese mes el importe de cincuenta euros (50€) brutos si la solicitud tiene entrada antes del día 24 del mes en curso, figurando en nómina el concepto: "Fondo Social COFARTE". Si la solicitud tuviese entrada después del día 24, el ingreso se efectuará en la nómina del mes siguiente.

De las solicitudes recibidas en el mes, se dará traslado al presidente del Comité de Empresa dentro de los 10 primeros días del mes siguiente.

En la segunda quincena de diciembre de cada año natural, se procederá por un miembro del Departamento de Recursos Humanos y por un miembro del Comité de Empresa designado por este, a repartir la cuantía restante de cincuenta euros (50€) brutos durante el año natural, y siempre que la persona trabajadora no hubiese cobrado la totalidad del gasto con el abono de dicho adelanto. El reparto se hará de forma proporcional a la cuantía del gasto, no pudiendo superar cada persona trabajadora la cuantía de cien euros (100€) brutos.

En el supuesto de que el fondo anual no sea consumido en su totalidad, el sobrante incrementará el fondo del año siguiente.

La persona trabajadora que falsifique algún dato en la solicitud de las prestaciones será sancionada con la pérdida de las ayudas del Fondo Social durante cuatro años."

b) Conceptos al margen del Convenio Colectivo.

- Plus polivalencia.
- Seguro médico.
- Vehículo.
- Tarjeta restaurante.
- Cheque guardería.
- Quebranto de moneda

3.10 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Existe un documento denominado Protocolo para la Prevención y Procedimiento de Actuación en los casos de Denuncia por Acoso Laboral que regula tanto supuestos como acoso laboral y acoso sexual.

Consta firmado por la Dirección y Comité de Empresa.

No existe un Protocolo específico para la prevención del acoso sexual y de razón de sexo.

3.11 Salud laboral desde la perspectiva de género

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como *“un estado de bienestar físico, psíquico y social, no sólo como la ausencia de enfermedad”*.

Tomando esta definición como referencia, las políticas de salud laboral han de tener en cuenta las interacciones que se producen entre las condiciones de trabajo y las condiciones sociales que afectan a las trabajadoras y trabajadores. También con esta perspectiva, incorporar el enfoque de género a las políticas de salud laboral supone que se han de tener en cuenta tanto las posibles desigualdades sociales como las diferencias biológicas en la planificación y diseño de las medidas preventivas y protectoras de la salud en el lugar de trabajo.

- Incapacidad temporal.

Durante el año 2023 se han causado 40 procesos de IT, de las cuales un 30% fueron mujeres y un 70% fueron hombres.

Teniendo en cuenta que la plantilla se divide en un 30% de mujeres y un 70% de hombres, los procesos de IT producidos en el año 2023 ha sido en la misma proporción en ambos sexos.

Sexo	Procesos de IT	% Procesos de IT
Hombre	28	70%
Mujer	12	30%
Total general	40	100%

Los procesos de IT se han producido en los siguientes puestos:

Puesto de trabajo	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
DEPENDIENTE/A	0	0%	18	64%	18	45%
J.ALMACÉN	0	0%	1	4%	1	3%
J.GRUPO	0	0%	2	7%	2	5%
J.S.AD CON	1	8%	1	4%	2	5%
J.S.MERCAN	0	0%	1	4%	1	3%
MOZO/A	0	0%	3	11%	3	8%
OF. ADMIN	11	92%	1	4%	12	30%
PROF PRIME	0	0%	1	4%	1	3%

Total general	12	100%	28	100%	40	100%
---------------	----	------	----	------	----	------

El 92% de los procesos de IT de la plantilla femenina en el año 2023 lo ha sido en el puesto de Oficial Administrativo/a.

Si bien es cierto que es en dicho puesto en el que se concentra gran parte de la plantilla femenina, el 26%, es un porcentaje elevado que merece medidas para detectar posibles causas relacionadas con el trabajo.

Por su parte, la plantilla masculina en el año 2023, el puesto que mayor porcentaje de procesos de IT sufrió fue el de Dependiente/a con un 64%, lo cual también cobra sentido puesto que la plantilla masculina se concentra en dicho puesto de trabajo en un 48%.

En cuanto al número de días de IT correspondiente a cada proceso encontramos el siguiente desglose desagregado por sexo:

Número de días	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
Hasta 15 días	4	33%	10	36%	14	35%
Entre 16 y 60 días	7	58%	7	25%	14	35%
más de 60 días	1	8%	11	39%	12	30%
Total general	12	100%	28	100%	40	100%

Como se puede observar, los procesos de IT de la plantilla femenina durante 2023 lo fueron en su mayoría de duración media, con un 58%, siendo la duración larga muy escasa, un 8%.

En el caso de la plantilla masculina los procesos de IT están repartidos entre corta, media y larga duración, siendo lo cierto que los procesos de IT de larga duración tienen mayor peso con un 39%.

- **Protección de la maternidad.**

La empresa no cuenta con un documento de protocolo de maternidad. No obstante, tiene adoptada la medida de que a partir de la semana 30 de embarazo la trabajadora tiene derecho a pasar al turno de mañana hasta el momento de la baja médica.

3.12 Violencia de género

La organización no cuenta con Protocolo de actuación ante la Violencia de Género.

3.13 Colectivo Trans.

Todas las personas, incluidas las personas trans, tienen derecho a trabajar y a ejercer la profesión que libremente elijan sin discriminación alguna. El acceso a un puesto de trabajo es fundamental para garantizar una autonomía económica, así como para disfrutar de una vida digna

En un contexto marcado por la evolución de sociedades cada vez más diversas y complejas, la exclusión y/o discriminación sociolaboral continúa siendo una realidad que afecta a multitud de personas y fundamentalmente a los colectivos vulnerables que, ante la falta de empleo, tienen que hacer frente a graves consecuencias en los planos personal, social y económico y que pueden ser temporales o permanentes.

Las problemáticas más importantes a las que se enfrenta el colectivo trans en el ámbito sociolaboral son:

- Precariedad y falta de empleo estable.
- Falta de formación/formación interrumpida desde la infancia.
- Discriminación social, familiar y laboral.
- Estigmas y prejuicios hacia la transexualidad.
- Falta de recursos de apoyo para la inserción laboral

Para garantizar la igualdad efectiva del colectivo trans se aprobó la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

El artículo 3, k) de la mencionada ley describe “Persona trans” como la “Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.”

La entidad no cuenta con un protocolo de actuación respecto al colectivo trans ni cuenta con un sistema de sanciones ante comportamientos fóbicos hacia dicho colectivo.

Tampoco ha llevado a cabo formación o dotado de información al personal sobre diversidad sexual y de género.

3.14 Lenguaje inclusivo

➤ Comunicación e imagen corporativa.

En este apartado se analiza la utilización sexista o no de las comunicaciones desde un punto de vista interno y externo, la visualización de las mujeres y los hombres en el lenguaje y las imágenes que representan o hablan de la organización.

Se ha detectado que en la página web y documentos internos no se utiliza un lenguaje inclusivo de forma consistente y uniforme. Así, se ha detectado el uso del masculino genérico en la página web de la entidad cuando se hace referencia a “socios” y “farmacéuticos” y cuando el Código Ético de la entidad se refiere a “empleados”, “directivos” y “socios cooperativistas”.

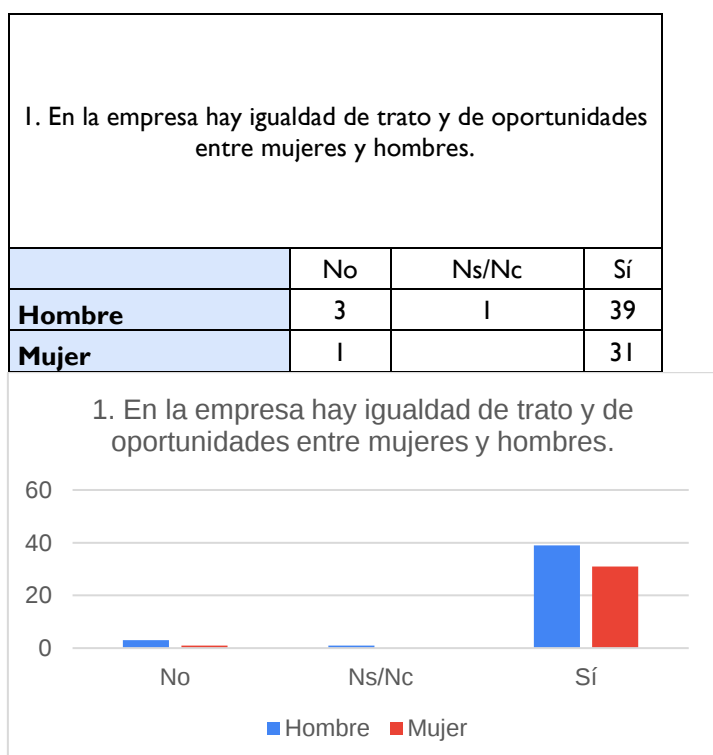
No se han detectado imágenes no inclusivas ni que transmitan perpetuación de roles.

3.15. Cuestionario a la plantilla.

Se ha realizado cuestionario a la plantilla en el que han participado 75 personas, de los cuales 43 son hombres y 32 mujeres, lo que hace un porcentaje de 57,3% de plantilla masculina y 42,7 de la plantilla femenina.

Teniendo en cuenta que la plantilla se divide en un 30% de mujeres y un 70% de hombres la plantilla femenina ha tenido una mayor participación.

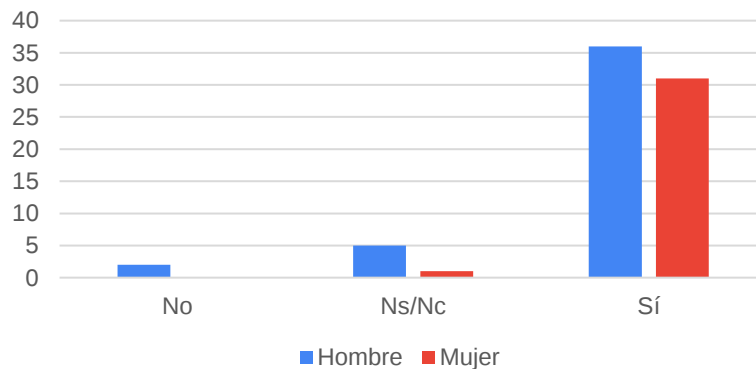
Las respuestas han sido las siguientes:



2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	2	5	36
Mujer		1	31

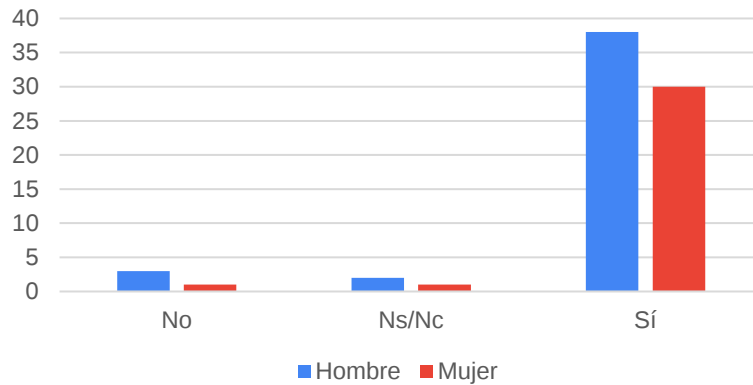
2. La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.



3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	3	2	38
Mujer	1	1	30

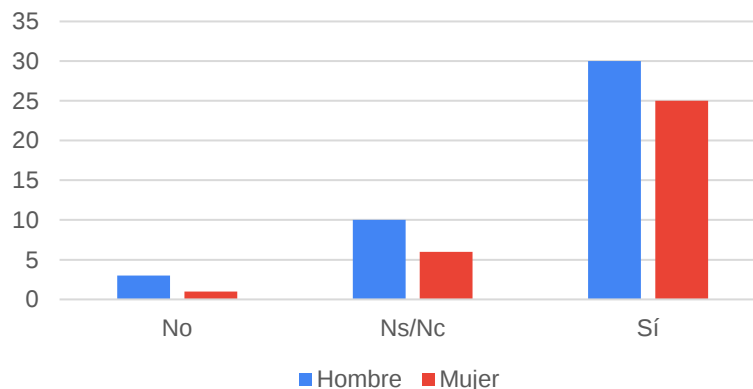
3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.



4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.

Etiquetas de fila	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	3	10	30
Mujer	1	6	25

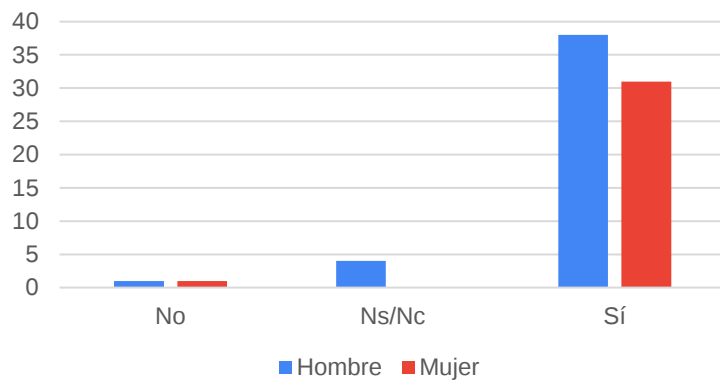
4. La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres.



5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

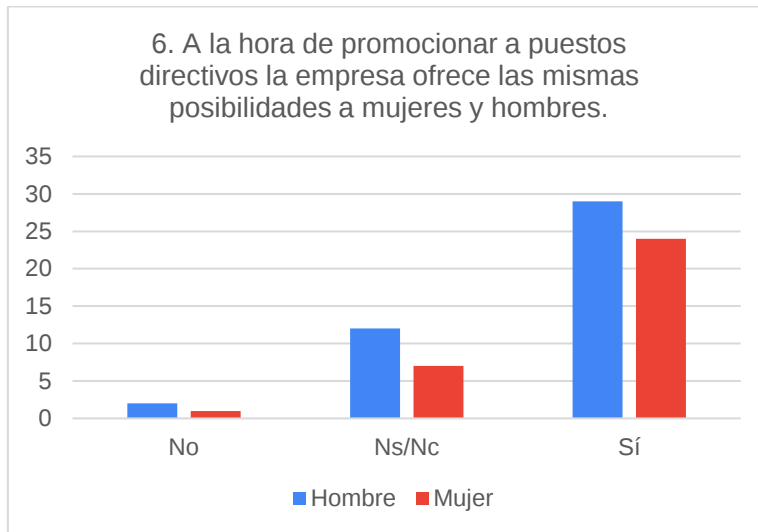
	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	1	4	38
Mujer	1		31

5. La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.



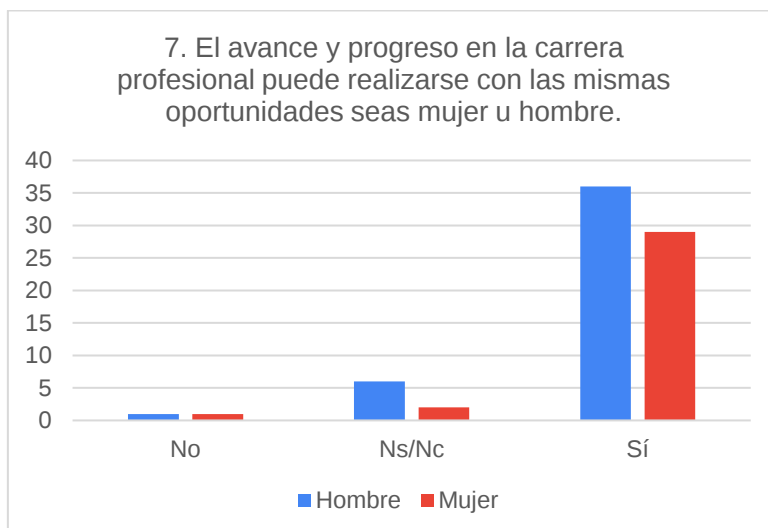
6. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	2	12	29
Mujer	1	7	24

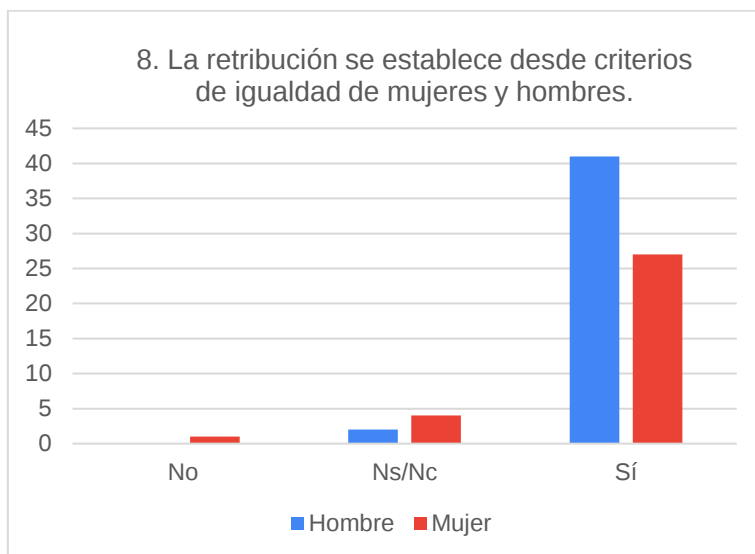


7. El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre.

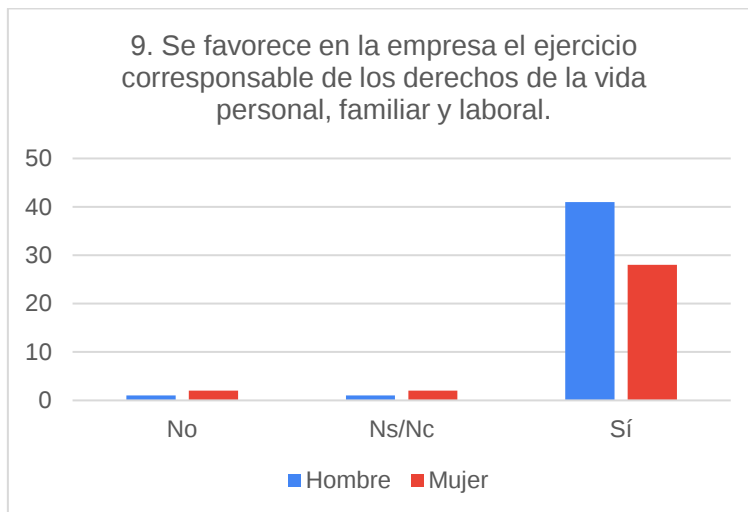
	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	1	6	36
Mujer	1	2	29



8. La retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.			
	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	0	2	41
Mujer	1	4	27

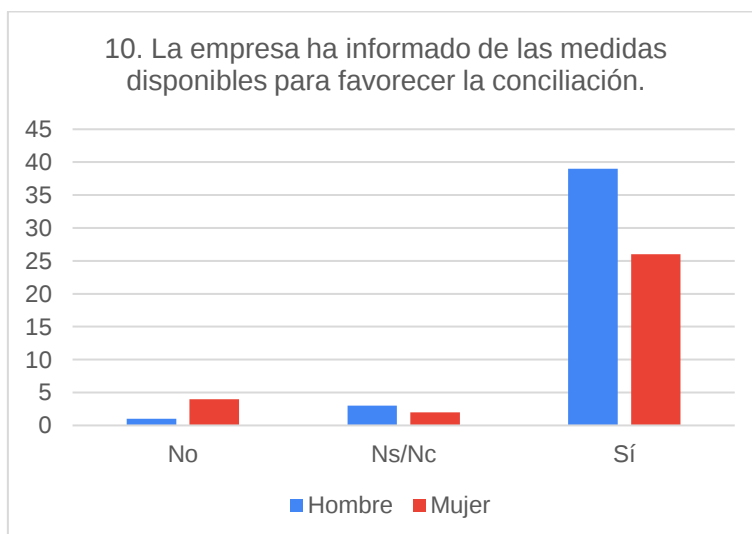


9. Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.			
	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	1	1	41
Mujer	2	2	28



10. La empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

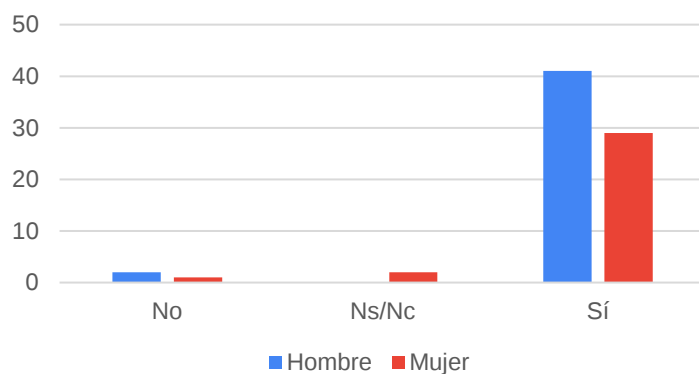
	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	1	3	39
Mujer	4	2	26



11. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)

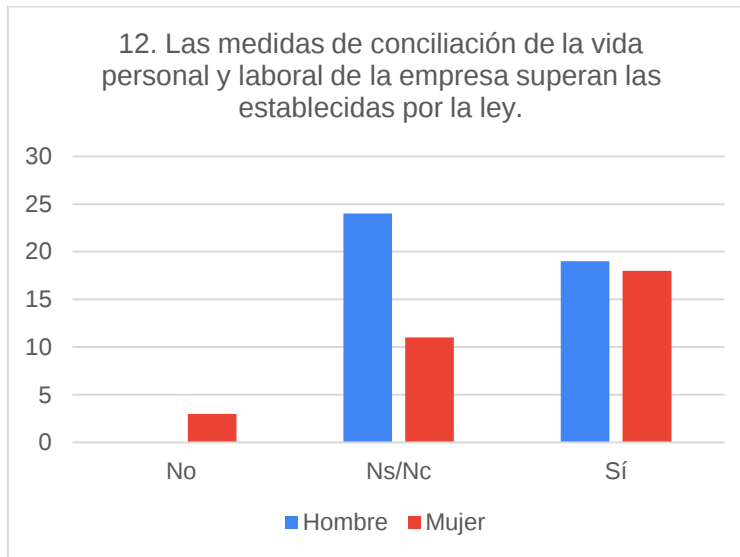
	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	2		41
Mujer	1	2	29

11. La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)



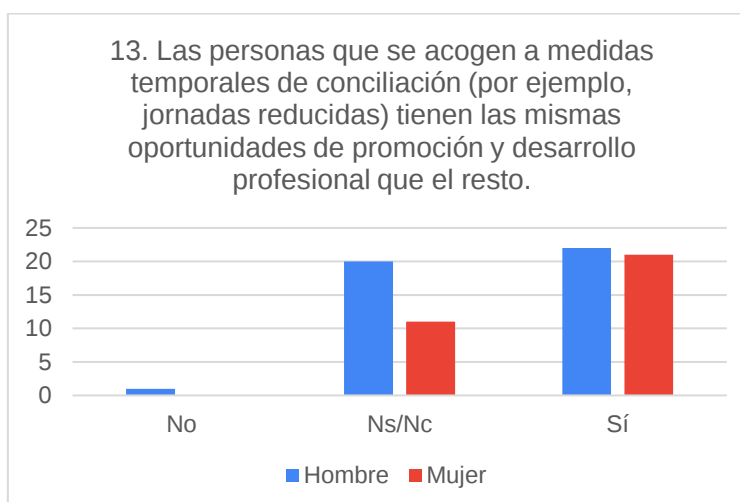
12. Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre		24	19
Mujer	3	11	18



13. Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

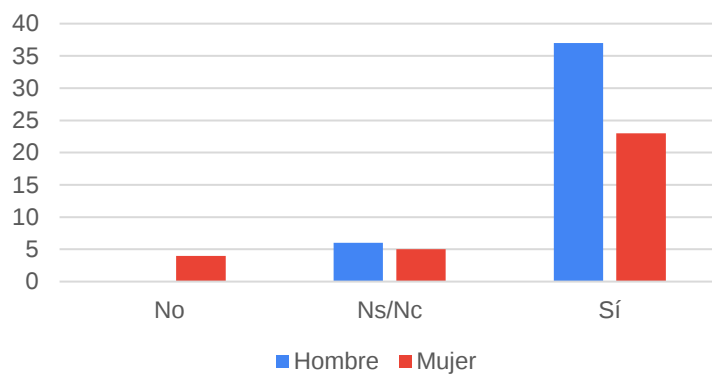
	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	1	20	22
Mujer		11	21



14. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo.

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre		6	37
Mujer	4	5	23

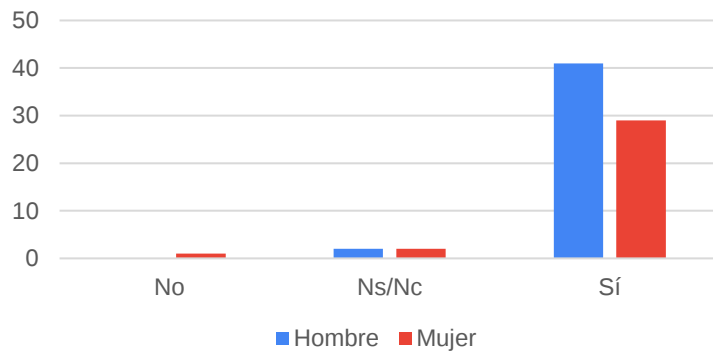
14. La empresa ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo



15. ¿Sabes si existen protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo?

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre		2	41
Mujer	1	2	29

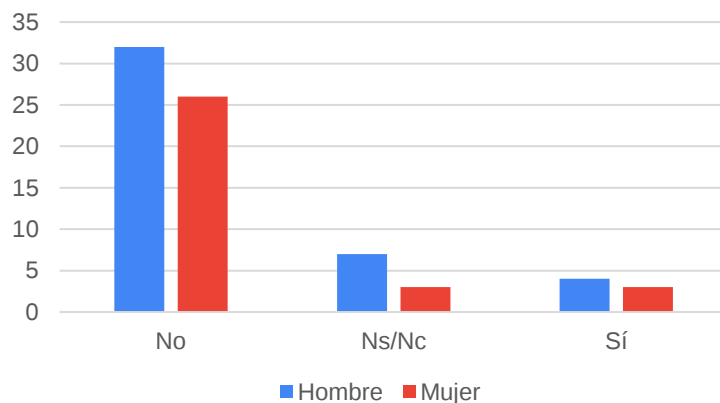
15. ¿Sabes si existen protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo?



16. En la actualidad ¿Conoces la existencia de algún caso de acoso laboral y/o por razón de sexo dentro de la empresa?

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	32	7	4
Mujer	26	3	3

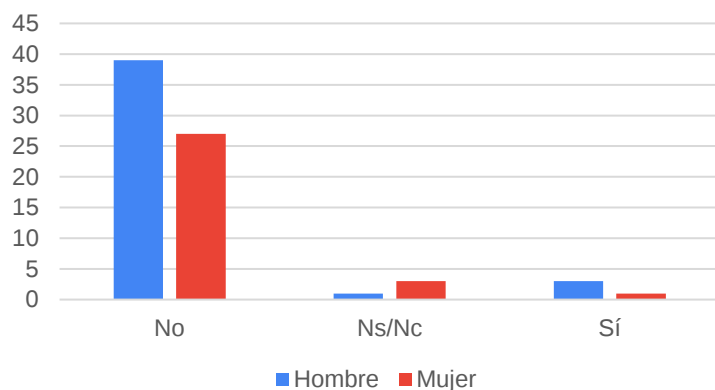
16. En la actualidad ¿Conoces la existencia de algún caso de acoso laboral y/o por razón de sexo dentro de la empresa?



17. ¿Te has sentido alguna vez discriminado/a o menospreciado/a por razón de sexo?

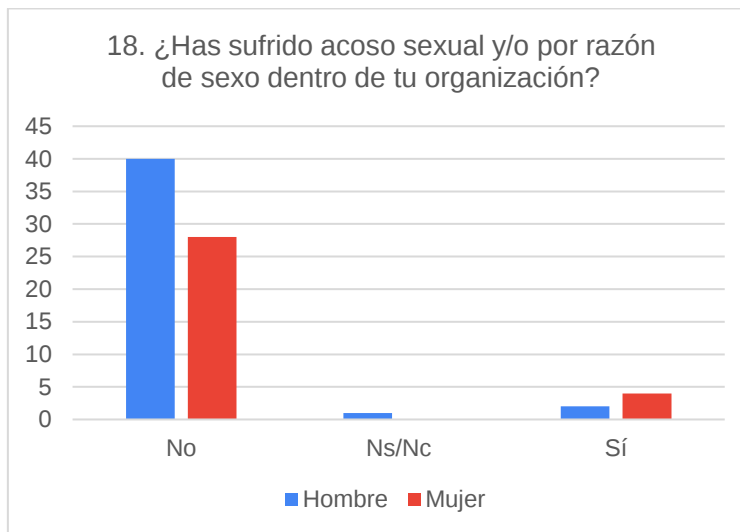
	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	39	1	3
Mujer	27	3	1

17. ¿Te has sentido alguna vez discriminado/a o menospreciado/a por razón de sexo?



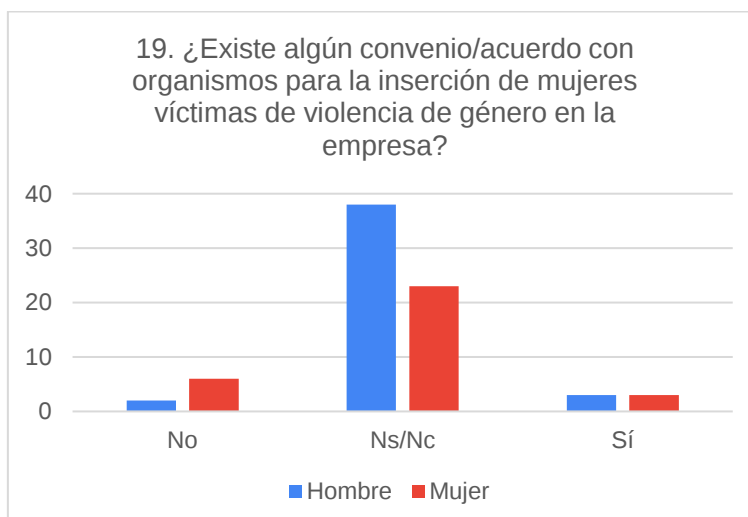
18. ¿Has sufrido acoso sexual y/o por razón de sexo dentro de tu organización?

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	40	1	2
Mujer	28		4



19. ¿Existe algún convenio/acuerdo con organismos para la inserción de mujeres víctimas de violencia de género en la empresa?

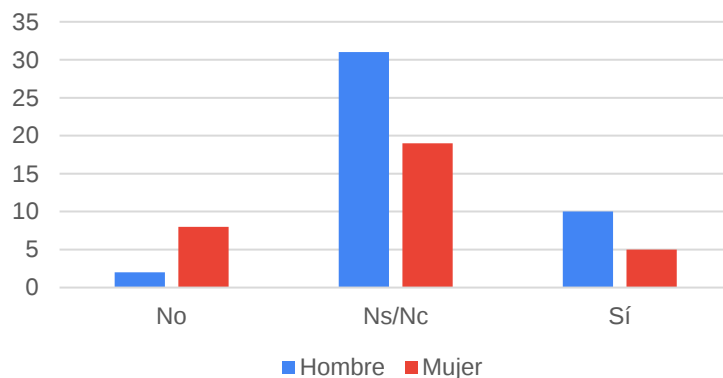
	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	2	38	3
Mujer	6	23	3



20. ¿Se informó a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género?

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	2	31	10
Mujer	8	19	5

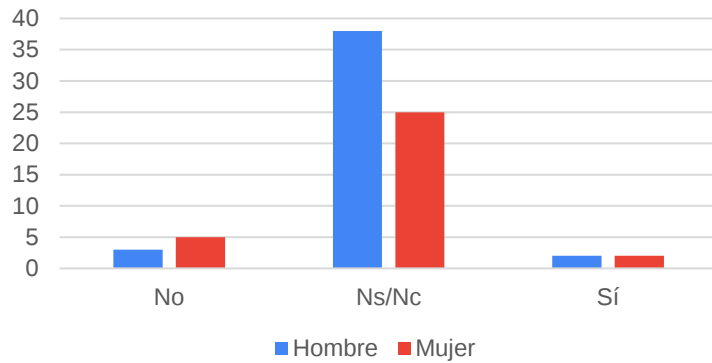
20. ¿Se informó a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos laborales reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género?



21. ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de mujeres víctimas de violencia de género?

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	3	38	2
Mujer	5	25	2

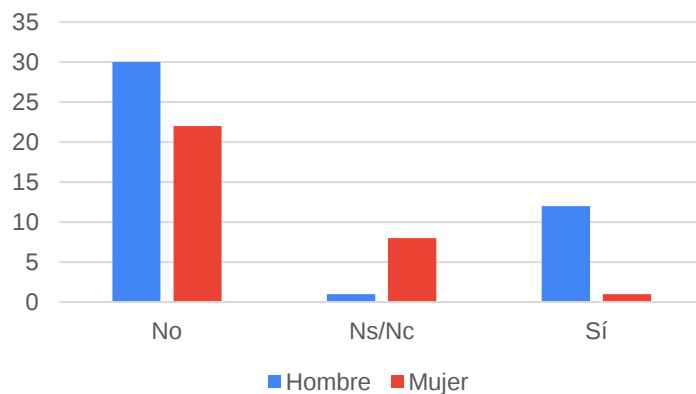
21. ¿Tiene la empresa algún programa de inserción, permanencia y/o promoción de mujeres víctimas de violencia de género?



22. ¿Sabes si en tu empresa existe o ha existido algún tipo de discriminación hacia el colectivo de mujeres trans?

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	30	1	12
Mujer	22	8	1

22. ¿Sabes si en tu empresa existe o ha existido algún tipo de discriminación hacia el colectivo de mujeres trans?

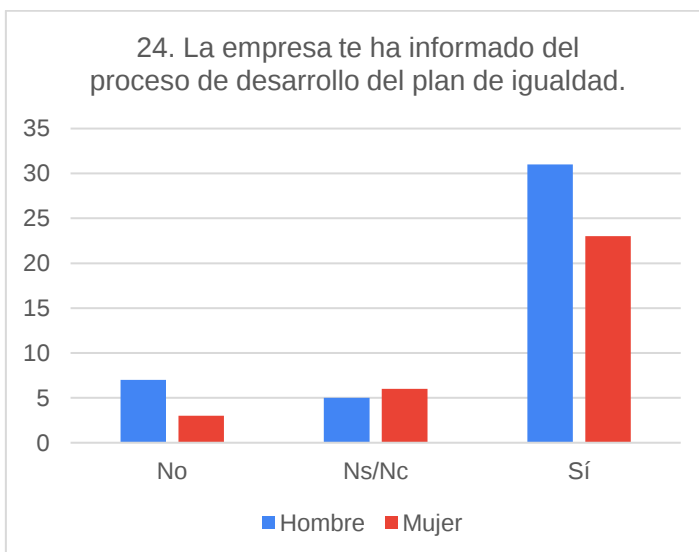


23. Si tu respuesta a la pregunta anterior ha sido SÍ, responde a continuación: ¿de quién partió?

	Superior	Inferior	Igual	Otros
Hombre				I
Mujer				

24. La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad.

Etiquetas de fila	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	7	5	31
Mujer	3	6	23



25. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

	No	Ns/Nc	Sí
Hombre	4	6	33

Mujer	7	24	I
--------------	---	----	---

Respuestas No	
Hombre:	
Porque cuanto más flojo eres menos cargas, da igual el sexo	
Porque no es necesario	
PORQUE NO LO VEO NECESARIO	
PORQUE HA DÍA DE HOY EXISTE IGUALDAD NO LO VEO NECESARIO.	

Respuestas Ns/Nc	
Mujer:	
Bajo mi punto de vista ya existe la igualdad	

Respuestas Sí	
Hombre:	
Porque creo en la igualdad entre hombres y mujeres, por tanto tenemos que tener los derechos	
Tiene que haber un plan de igualdad para que precisamente, con el tiempo, desaparezca. Me explico. Cuando seamos capaces de normalizar que la igualdad de oportunidades tiene que ser la tónica general y no nos planteemos la existencia de ningún tipo de discriminación porque no existe. Ya no haría falta plan de igualdad. Sería entonces cuando se habría ganado la batalla.	
No tiene que existir discriminación por razón de sexo	
Tod@s somos trabajadores por igual.	
Porque en toda empresa debería haber un plan de igualdad	
Es una obligación de la empresa disponer de herramientas para favorecer la igualdad	
Porque la igualdad de género es un derecho fundamental, y no debe haber ningún tipo de discriminación	
Si el trabajo lo pueden hacer los 2 por igual, cobrarán los 2 por igual.	
ES LO MÁS JUSTO.	
CREO QUE TODOS TENEMOS LAS MISMAS OPORTUNIDADES	
Un plan de igualdad es indispensable en cualquier apartado de la sociedad ya que la conciencia de la mayoría de las personas ha superado un tiempo donde la desigualdad era sistemática y estructural.	

Mujer:
Porque toda mejora en la empresa es bien recibida por todos
Porque debemos avanzar en lo relacionado a la igualdad de género. Es completamente necesario.
Ya que todos tenemos derecho a todo
Para que se cumpla el compromiso de la empresa y tener unas directrices en caso de conflicto.
Porque necesitamos que las mujeres puedan acceder a cargos también en el almacén, como hay en el resto de las áreas de la cooperativa, no solo hombres, como hay actualmente.
MUJERES Y HOMBRES TENEMOS MISMOS DERECHOS
La lucha por la igualdad entre hombres y mujeres no debe cesar nunca. A día de hoy las mujeres tenemos menos oportunidades en determinados puestos de trabajo, y para mí es un orgullo pertenecer a una empresa en la que se luche por nuestros derechos.
Porque es un requisito legal, además de tener gran importancia para garantizar la igualdad entre todos los colectivos y evitar discriminaciones.
Porque debemos avanzar en lo relacionado a la igualdad de género. Es completamente necesario.

26. Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems.

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:

I	
Hombre	Mujer
Igualdad real y efectiva	Horarios
Ninguna	ninguna
Promoción interna pública	SUPERIORIDAD DE HOMBRES
Igualdad de salarios	Igualar o compensar el I número de mujeres y hombres en los distintos departamentos de la empresa
No discriminación	
COMUNICACIÓN	
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	

Para cualquier trabajador falta igualdad de oportunidades para cambios de puesto o ascensos dentro de la empresa, no hace falta que sea entre hombres y mujeres.	Creo que la más importante es no tener preferencia en ningún caso, no porque sea mujer hay que priorizarnos. Lo que queremos es igualdad y no privilegio.
Integración	Que los compañeros de oficina puedan venir en pantalón corto
Hay más hombres que mujeres en este momento	
NINGUNA	
Estigmas y falsas creencias sobre la condición de género	La desigualdad no es sólo en razón de sexo, sino en la misma jerarquía con diferentes compañeros.

2	
Hombre	Mujer
Igualdad salarial	Desempeño de tareas
Igualdad de oportunidades	ninguna
Igualdad	CONCILIACIÓN MASCULINA
ORGANIZACIÓN	
EXISTEN SUFICIENTES POLÍTICAS EN LA EMPRESA	
Concienciación de que la desigualdad es estructural y no circunstancial	

3	
Hombre	Mujer
Altos cargos	No se me ocurre
Oportunidad	
COMPAÑERISMO	
Igualdad de privilegios a la hora de conciliar vida laboral y familia	

Normalizar que las antiguas creencias de género eran erróneas

26. Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa de acuerdo a estos ítems.

Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:

I	
Hombre	Mujer
Equiparar salario a la carga de trabajo	Horarios
Que haya igualdad paritaria	Ya existen
Mi empresa cumple la Constitución por lo tanto hay igualdad en mi empresa	Que los compañeros puedan venir en pantalón corto.
Creo que las cumple todas	Formación en la sensibilidad de la igualdad
Comunicación del plan	DISCRIMINACIÓN POSITIVA
Jornadas interactivas de concienciación	Creo que van por el camino correcto.
Cuando haya un puesto libre se debería informar a la plantilla y así entre todos se pueden ofrecer voluntarios y ya la empresa elige al más adecuado para el puesto. Sería justo para conocer también quién está interesado en un cambio de puesto y la empresa podría tener en cuenta a trabajadores que no entraba en sus planes pero que pueden dar el perfil.	Creo que mi empresa no las necesita, no he visto en ningún momento que discrimine a nadie , y el cambio de puesto se valora y se acepta independientemente el sexo de cada persona
Salarios en función de puesto y valía independientemente del sexo	continuar compensando los equipos de trabajo según género deficitario. ej almacén :incorporar género femenino, en call center: género masculino
Promoción interna	Reunirse con los diferentes departamentos y preguntar

2	
Hombre	Mujer
Cursos efectivos	Desempeño de Tareas
MEJORAR COMUNICACIÓN	Conferencias de igualdad
Facilitar contenido (bibliografía, multimedia, etc)	FORMENTARLA CON FORMACIÓN
	Comunicarse y escuchar. Que no quede en saco roto
CHARLAS	
	incorporar gente con diversidad cultural y generacional

Dar a conocer las posibilidades de ascenso y promoción y exponer los motivos de una elección	
	Toma de conciencia respecto s personas trans

3	
Hombre	Mujer
Tratar de incluir a las personas que no se sienten identificadas con la igualdad	Salarios
Seguir como está en cuanto a conciliación familiar	Alguna actividad divertida en la que se puedan mezclar grupos y trabajar mas la igualdad
CONVIVENCIAS	Reuniones entre compañeros para dar los diferentes puntos de vista
Mejoras en el trabajo	

27. Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.

Hombre	Mujer
Chico y chica comparten puesto, pero el superior dice que a la chica no puede mandarle trabajos pesados	Actualmente para mí ya favorecen la igualdad
LA EMPRESA SIEMPRE DEBE FAVORECER Y TENER EN CUENTA LAS ACTITUDES Y APTITUDES DE LAS PERSONAS PARA EL DESEMPEÑO DE TAREAS, SIN TENER EN CUENTE EL GÉNERO. COFARTE DESDE MI PUNTO DE VISTA, RESPETA ESTA PREMISA.	Mi empresa mira mucho por el trabajador , valora y agradece a todo el trabajador
En muchas ocasiones, personas que en circunstancias normales entenderían algo tan sensato como la igualdad entre personas, se sienten apartadas o “se ponen a la defensiva” y acaban rechazando esta idea y no ponen ningún interés. Es indispensable tratar de hacerles llegar unas ideas, que a priori rechazan, desde la amabilidad y la empatía.	No me han surgido dudas
EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS DEBERIAN DE TENER AL MENOS COMO	La desigualdad en la empresa no es con respecto al sexo, es con respecto a compañeros. Lo poco que se puede promocionar si no eres “el conocido de”
	Me parece muy bien este tipo de cuestionario, por si alguien se siente identificado, que pueda expresarse mediante ello , mi opinión personal , es que estoy bastante contenta con mi empresa y con el trabajo que desempeño , muchas gracias

MÍNIMO UNA MUJER, PARA ENTENDER NOS Y TRABAJAR JUNTOS Y ASÍ NOS AYUDAMOS TODOS POR IGUAL Y ASÍ NO HAY NI CRÍTICAS NI TONTERÍAS COMO SIEMPRE O TAMBIÉN VICEVERSA 1 HOMBRE CON TANTA MUJER.	Todos tenemos el mismo trato por igual
	ninguna
	Ninguna
En el trabajo de campo la igualdad no existe	
EN LA EMPRESA SE RESPETA TOTALMENTE LOS DERECHOS DE TODO EL MUNDO. ESTE PLAN ES ALGO ARTIFICIAL IMPUESTO QUE NO SIRVE PARA NADA.	
NO CREO QUE HAGA FALTA ALGUNA IMPLEMENTACIÓN DE LAS QUE HAY ACTUALMENTE.	

3 Conclusiones y propuestas de mejora.

k) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

ACCESO Y PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Las contrataciones realizadas y las extinciones realizadas durante los años 2021-2022-2023 no han contribuido a un mayor equilibrio en la presencia de ambos sexos. En concreto, en los últimos tres años se contrató a un total de 18 mujeres (49%) frente a 19 hombres (51%). Estos porcentajes, aunque están prácticamente equiparados no contribuyen al equilibrio en la presencia de ambos sexos teniendo en cuenta que la plantilla está dividida por un 30% de mujeres frente al 70% de hombres.	- Realización del seguimiento de los resultados de los procesos de selección desde una perspectiva de género. - Establecimiento de un convenio de colaboración con las Áreas de Empleo de las distintas Administraciones que promuevan la inserción socio laboral de mujeres desempleadas a través de una formación que les permita su incorporación en puestos masculinizados de la organización, con el fin de que la organización disponga de candidatas cualificadas previamente al proceso de selección-contratación. - Priorizar la contratación del sexo menos representado en una determinada categoría. - Incluir de forma consistente un lenguaje inclusivo en los documentos relativos a los procesos de selección.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
No existe un Procedimiento de reclutamiento y selección de personal.	- Elaboración de un Procedimiento de reclutamiento y selección de personal. - Establecimiento de acuerdos de colaboración con centros de formación profesional, con centros de orientación laboral y con organizaciones que promuevan la igualdad de oportunidades. - Participación en ferias empresariales para contactar con organizaciones donde acuden mujeres con diferente cualificación. - Análisis anual de las solicitudes de empleo realizadas desagregado por sexo.

l) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

ORGANIGRAMA	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA

Los puestos de mayor responsabilidad (Dirección) cuentan con una presencia equilibrada de ambos sexos. La plantilla femenina cuenta con una mayor concentración en los puestos de Oficial Administrativo/a, Auxiliar Administrativo/a y Mozo/a. La plantilla masculina cuenta con mayor concentración en los puestos de Dependiente/a, Informático/a y Mozo/a.	Las medidas que pueden ser tomadas para mejorar este aspecto son las relacionadas con el reclutamiento que se analizará en el apartado sobre “acceso a la organización” así como en el de “formación” y “ascenso”.
---	--

m) FORMACIÓN.

FORMACIÓN	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
La formación impartida en los años 2021-2022-2023 ha sido superior en la plantilla femenina. En cuanto a la naturaleza de la formación, la plantilla femenina ha recibido menos formación que la plantilla masculina de naturaleza técnica, lo que va en perjuicio de dicha plantilla. En cuanto al horario ambos sexos han recibido los cursos en mayor medida dentro del horario laboral.	- Análisis anual de la formación realizada, tipo de formación, horas de formación y horario de la formación desde la perspectiva de género. - Realización de un estudio de las necesidades formativas de toda la plantilla desagregada por sexo. - Incluir formación de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia o para mujeres víctimas de violencia de género.

n) PROMOCIÓN PROFESIONAL.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Teniendo en cuenta que la plantilla femenina ocupa el 30% y la masculina el 70% han promocionado más mujeres en los últimos 5 años, esto es, un 37% frente al 63% de la plantilla masculina.	- Definición de un plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y la horizontal, tanto de mujeres como de los hombres. - Identificación de las dificultades que tienen las mujeres para incorporarse a los procesos de promoción y definición de las estrategias para solventarlas. - Elaboración de un banco de datos de trabajadoras con potencial para la promoción. - Difusión de las ofertas de promoción entre toda la plantilla especificando las condiciones y requerimientos del puesto.

	• Priorizar la promoción de mujeres en los puestos en los que están infrarrepresentadas. • Programación de cursos en habilidades directivas, técnicas de comunicación, liderazgo, etc., dirigidos a mujeres con posibilidades de promoción.
--	--

o) CONDICIONES LABORALES.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Existe un 30% de mujeres en la plantilla y un 70% de hombres, por lo tanto, la presencia de ambos sexos no se encuentra equilibrada.	• Las medidas que pueden ser tomadas para mejorar este aspecto se analizarán en los siguientes apartados de reclutamiento y selección.

CONDICIONES LABORALES	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
A 31 de diciembre de 2023 la contratación temporal es mayor en la plantilla femenina (15% frente al 4% de la plantilla masculina) y sólo la plantilla femenina presta servicios a tiempo parcial (el 4% de la misma).	• Se recomienda tomar medidas que fomenten la contratación a tiempo completo de la plantilla femenina. Así como medidas que refuercen la importancia de la corresponsabilidad.

p) EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
El uso de medidas de conciliación en los últimos tres años ha sido mayoritaria en la plantilla masculina, pero si tenemos en cuenta que la plantilla se divide 30-70 la plantilla femenina ha hecho un uso mayoritario (un 33% frente al 66% de la plantilla masculina).	• Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que tiene adoptadas. • Impartición de módulos de sensibilización en materia de corresponsabilidad para lograr la implicación de toda la plantilla. • Información mediante campañas de sensibilización específicamente dirigidas a los/las trabajadores/as para promover el uso de los recursos relacionados con la corresponsabilidad. • Información sobre centros del territorio especializados en el cuidado de personas dependientes.

q) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
La plantilla femenina cuenta con una mayor concentración en los puestos de Oficial Administrativo/a, Auxiliar Administrativo/a y Mozo/a. La plantilla masculina cuenta con mayor concentración en los puestos de Dependiente/a, Informático/a y Mozo/a.	Las medidas que pueden ser tomadas para mejorar este aspecto son las relacionadas con el reclutamiento que se analizará en el apartado sobre “acceso a la organización” así como en el de “formación” y “ascenso”.

r) RETRIBUCIONES.

POLÍTICA RETRIBUTIVA	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Se ha llevado a cabo un Informe de Auditoría Retributiva que se anexa al presente Informe. A nivel global no existen diferencias retributivas pero cuando se analizan por grupos y escalas encontramos que la plantilla masculina percibe más salario que la plantilla femenina lo cual se produce por tener la primera mayor antigüedad, trabajar los sábados, realizar más horas extras y tener acordado un salario superior mediante el concepto de Retribución Voluntaria.	- Evitar incrementos salariales por pactos individuales. - Retribuir con conceptos objetivables. - Formar en materia de corresponsabilidad. - Realizar una Política Retributiva.

s) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y SALUD LABORAL.	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Existe un documento de Protocolo de actuación e investigación de situaciones de acoso laboral. Este procedimiento incluye el acoso laboral y sexual pero no existe un Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo separado de lo anterior.	- Elaboración de manuales o protocolos para combatir los casos de trabajadoras víctimas de violencia de género. - Promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos, pegatinas, etc.) animando a las trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar. - Inclusión del protocolo de actuación que rige en la empresa ante situaciones de violencia de género entre la documentación que se facilite a la plantilla en el momento de su incorporación (en el plan de acogida, por ejemplo). - Facilitar a las trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc.

	• Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.
--	---

t) SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
No existe un procedimiento en materia de violencia de género, tampoco un procedimiento de maternidad.	• Elaboración de un procedimiento en materia de violencia de género. • Elaboración de un procedimiento de maternidad. • Promoción de campañas de sensibilización (cartelería, dípticos, pegatinas, etc.) animando a las trabajadoras víctimas de violencia de género a denunciar. • Inclusión del protocolo de actuación que rige en la empresa ante situaciones de violencia de género entre la documentación que se facilite a la plantilla en el momento de su incorporación (en el plan de acogida, por ejemplo). • Facilitar a las trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc. • Información a toda la plantilla sobre las medidas de actuación en la empresa ante casos de violencia de género.

u) VIOLENCIA DE GÉNERO.

VIOLENCIA DE GÉNERO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
La organización no cuenta con Protocolo de actuación ante la Violencia de Género.	Elaborar un Protocolo con las medidas que se adopten en este segundo plan de igualdad.

v) COLECTIVO MUJERES TRANS.

COLECTIVO MUJERES TRANS	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
La entidad no cuenta con un protocolo de actuación respecto al colectivo TRANS ni cuenta con un sistema de sanciones ante comportamientos fóbicos a dicho colectivo.	Elaborar Protocolo de actuación.

w) LENGUAJE INCLUSIVO.

LENGUAJE INCLUSIVO	
CONCLUSIONES	PROPUESTAS DE MEJORA
Se tiene en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres en las comunicaciones de forma parcial, no existiendo un uso de imágenes que transmitan estereotipos sexistas, pero en los textos no siempre se realiza un uso de lenguaje inclusivo.	- Se sugiere que se difunda el desarrollo del Plan de Igualdad y las acciones que se van implantando para que la plantilla pueda realizar aportaciones y sugerencias que considere necesario. - Se sugiere que los textos corporativos sean revisados en cuanto a la utilización del lenguaje inclusivo antes de su publicación. - Se sugiere se informe del posicionamiento de la empresa frente a la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas con las que colabora y público en general en la página web corporativa y redes sociales.

El presente Informe de Diagnóstico ha sido aprobado por la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de Cooperativa Farmacéutica de Tenerife en fecha 3 de octubre de 2024 firmando en conformidad las personas integrantes de la misma.

En representación de la empresa por:

Fdo.- Yinet Moleiro Caballero (Directora de Personas).
(Responsable Marketing)

Fdo.- Cesar Cabrera Rodríguez

Fdo.- Gustavo Brito García (Técnico RRHH).

En representación de la plantilla por:

Fdo.- Nayra Cutillas Orihuela (RLPT Tenerife por Intersindical Canaria).

Fdo.- Ruth González Hernández (RLPT Tenerife por Intersindical Canaria).

Fdo.- Andrés García Arbelo (UGT en representación del centro de La Palma que no cuenta con RLPT).

ANEXO II

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

AUDITORÍA RETRIBUTIVA



Septiembre 2024

Índice

*Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte*

1. INTRODUCCIÓN.
2. RESULTADOS INFORME DE DIAGNÓSTICO.
3. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO.
 - 4.1 Análisis de retribuciones promedias equiparadas.
 - 4.2. Análisis de retribuciones promedias efectivas.
 - 4.3. Análisis de la mediana de las retribuciones equiparadas.
 - 4.4. Análisis de la mediana de las retribuciones efectivas.
5. CONCLUSIONES.
6. RECOMENDACIONES.
7. PLAN DE ACCIÓN.
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN.
9. APROBACIÓN Y FIRMAS.

1. INTRODUCCIÓN

0. Introducción

El presente informe tiene por objeto realizar una Auditoría de las retribuciones percibidas por la plantilla de empleados/as de la entidad a fin de cumplir con el principio de transparencia retributiva y detectar el grado de cumplimiento de la compañía en la obligación de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva dentro de la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Esta Auditoría Retributiva se trata de una medida específica para identificar y corregir la posible desigualdad en este ámbito de las retribuciones para luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El presente informe se ha realizado teniendo en cuenta las exigencias desarrolladas en Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

0. Introducción

En este sentido, el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece que “Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.”

Pues bien, indica tal artículo que la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, la auditoría retributiva deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Es necesario hacer mención al artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores (al que también hace referencia el artículo 5 del Real Decreto 902/2020) que indica que:

“Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”

1. Presentación de la Organización

Cooperativa Farmacéutica de Tenerife (en adelante, “COFARTE”) fue creada en 1965 por los farmacéuticos de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife para atender las necesidades de abastecimiento de medicamentos, productos sanitarios y servicios de sus farmacias en un entorno complicado desde el punto de vista logístico, dada la lejanía y fragmentación de nuestro territorio.

El conocimiento, la absoluta conciencia de esta singularidad geográfica y, por supuesto, el compromiso tanto de los farmacéuticos socios como del personal, han hecho que COFARTE, a día de hoy, sea una empresa de referencia tanto dentro como fuera del sector.

La fortaleza reside en mantener unas dimensiones que permiten tener el músculo suficiente para ser competitivos y, al mismo tiempo, ser cercanos y accesibles al socio para atender sus demandas en tiempo récord.

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

2. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

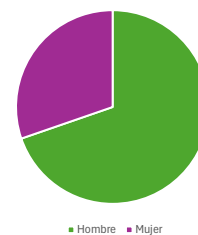
2. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

A) Composición de la plantilla.

A 31 de diciembre de 2023 la plantilla de Cofarte está compuesta por 175 personas, de las cuales, 53 son mujeres y 122 son hombres.

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

Distribución de la plantilla por sexo

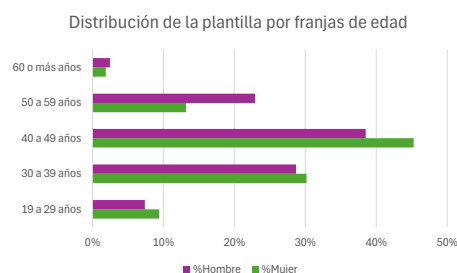


2. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

B) Distribución de la plantilla por edades.

Como se puede observar, la plantilla femenina ocupa las franjas de menor edad en un porcentaje mayor a la plantilla masculina.

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte



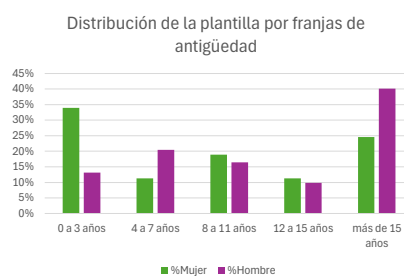
2. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

C) Antigüedad.

Podemos comprobar cómo la franja de antigüedad mayoritaria en la plantilla masculina es la de más de 15 años con un 40% de la misma. En cambio, la franja de antigüedad en la que encontramos mayor concentración de plantilla femenina es en la de 0 a 3 años con un 34% de la misma.

Sin embargo, es cierto que la siguiente franja de mayor edad en la plantilla femenina es la de más de 15 años con un 25% de la plantilla en dicha franja.

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte



2. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

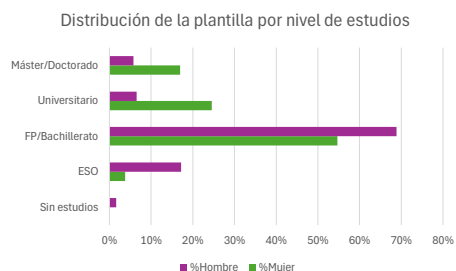
D) Distribución de la plantilla por nivel formativo.

Como se puede observar, el 65% de la plantilla tiene estudios de Formación Profesional/Bachillerato, el 13% estudios primarios (ESO) y el 12% estudios Universitarios.

La plantilla femenina supera a la plantilla masculina en estudios universitarios con un 25% frente a un 7% y también en estudios Máster/Doctorado con un 17% frente a un 6% de la plantilla masculina.

Como consecuencia, la plantilla masculina tiene mayor representación en niveles inferiores de estudio mientras que la plantilla femenina tiene mayor representación en niveles superiores de estudio.

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte



2. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

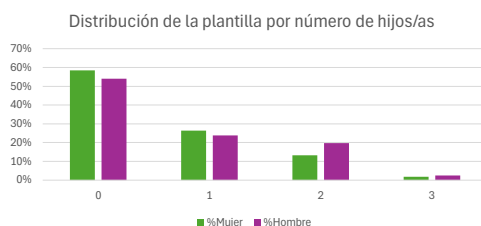
E) Distribución de la plantilla por número de hijos/as.

Como se puede comprobar el 55% de la plantilla no tiene hijos/as.

Y en cuanto a la distribución por sexo podemos comprobar que la plantilla femenina sin hijos/as es ligeramente superior a la plantilla masculina en 4 puntos.

Con un/a hijo/a la plantilla femenina supera a la masculina en 2 puntos con un 26% frente al 24% de la plantilla masculina. Con dos hijos/as se produce el efecto contrario y con 3 hijos/as encontramos a la misma proporción en ambos sexos.

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

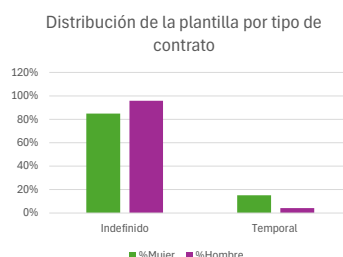


2. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

F) Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

A 31 de diciembre de 2023 el 93% de la plantilla está contratada mediante contrato indefinido fijo frente al 7% de la plantilla con contrato temporal.

En cuanto a la distribución por sexo, podemos comprobar que la plantilla masculina supera a la femenina en cuanto a contratación indefinida con un 96% frente al 85% de la plantilla femenina.



2. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

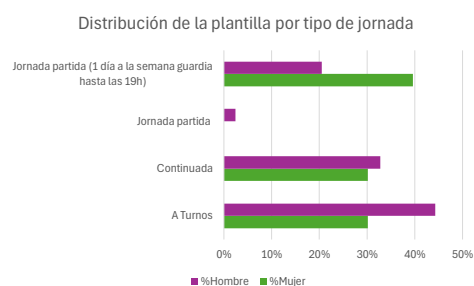
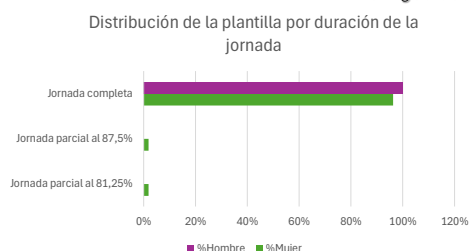
G) Duración de la jornada.

Como podemos comprobar solo la plantilla femenina tiene representatividad en la jornada a tiempo parcial siendo la plantilla masculina el 100% a jornada completa.

H) Tipo de la jornada.

La plantilla femenina presta servicios en mayor medida que la masculina en jornada partida, jornada que supone una mayor complicación a la hora de conciliar la vida personal y familiar.

En la jornada de a turnos la plantilla masculina supera a la femenina.



2. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

I) Medidas de conciliación

Como se puede comprobar las medidas de conciliación han sido usadas por la plantilla masculina en mayor medida al tratarse de 6 paternidades y 6 lactancias correspondientes a dichas paternidades.

En cambio, sólo la plantilla femenina ha solicita reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años, en concreto, dos mujeres.

Medida de conciliación 2021-2022-2023	MUJERES	HOMBRES	Total
Maternidad/Paternidad	1	6	7
Lactancia	1	6	0
Reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores 12 años	2	0	2
Reducción de jornada cuidado personas dependientes	0	0	0
Excedencia por cuidado de hijo/a o familiar	0	0	0

2. RESULTADOS DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO

J) Incapacidad temporal.

Durante el año 2023 se han causado 40 procesos de IT, de las cuales un 30% fueron mujeres y un 70% fueron hombres.

Teniendo en cuenta que la plantilla se divide en un 30% de mujeres y un 70% de hombres, los procesos de IT producidos en el año 2023 ha sido en la misma proporción en ambos sexos.

Sexo	Procesos de IT	% Procesos de IT
Hombre	28	70%
Mujer	12	30%
Total general	40	100%

3. VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

3. Valoración de Puestos de Trabajo

El artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores sobre “Igualdad de remuneración por razón de sexo” indica lo siguiente:

“1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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

Como consecuencia de ello, el artículo 8 del Real Decreto 902/2020 indica que la auditoría retributiva implica la obligación de realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa que, a su vez, requiere de:

“1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo 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 deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.”

3. Valoración de Puestos de Trabajo

En cumplimiento de lo anterior, previamente a este Auditoría Retributiva se ha llevado a cabo la Valoración de Puestos de Trabajo de la entidad habiéndose utilizado, para ello, la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio de Igualdad.

Esta herramienta ha sido el resultado de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Según se especifica en su guía de uso la valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Analizaremos a continuación los puestos de trabajo con los que cuenta la entidad, los resultados de su valoración y las agrupaciones finales realizadas por la mencionada herramienta.

Para la valoración de los puestos de trabajo se han tenido en cuenta los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

3. Valoración de Puestos de Trabajo

3.1. PUESTOS DE TRABAJO.

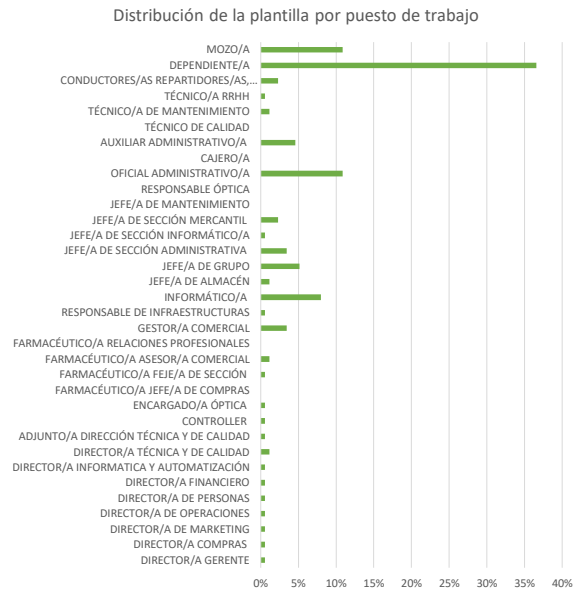
Como se puede observar existen 34 puestos de trabajo que aparecen recogidos en el artículo 11 del Convenio Colectivo de la entidad.

PUESTO DE TRABAJO	Mujer	%Mujer	Hombre	%Hombre	Total	%Total
DIRECTOR/A GERENTE	0	0%	1	1%	1	1%
DIRECTOR/A COMPRAS	1	2%	0	0%	1	1%
DIRECTOR/A DE MARKETING	1	2%	0	0%	1	1%
DIRECTOR/A DE OPERACIONES	0	0%	1	1%	1	1%
DIRECTOR/A DE PERSONAS	1	2%	0	0%	1	1%
DIRECTOR/A FINANCIERO	0	0%	1	1%	1	1%
DIRECTOR/A INFORMÁTICA Y AUTOMATIZACIÓN	0	0%	1	1%	1	1%
DIRECTOR/A TÉCNICA Y DE CALIDAD	2	4%	0	0%	2	1%
ADJUNTO/A DIRECCIÓN TÉCNICA Y DE CALIDAD	1	2%	0	0%	1	1%
CONTROLLER	1	2%	0	0%	1	1%
ENCARGADO/A ÓPTICA	0	0%	1	1%	1	1%
FARMACEÚTICO/A JEFE/A DE COMPRAS	0	0%	0	0%	0	0%
FARMACEÚTICO/A JEFE/A DE SECCIÓN	1	2%	0	0%	1	1%
FARMACEÚTICO/A ASESOR/A COMERCIAL	1	2%	1	1%	2	1%
FARMACEÚTICO/A RELACIONES PROFESIONALES	0	0%	0	0%	0	0%
GESTOR/A COMERCIAL	5	9%	1	1%	6	3%
RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS	0	0%	1	1%	1	1%
INFORMÁTICO/A	1	2%	13	11%	14	8%
JEFE/A DE ALMACÉN	0	0%	2	2%	2	1%
JEFE/A DE GRUPO	0	0%	9	7%	9	5%
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	2	4%	4	3%	6	3%
JEFE/A DE SECCIÓN INFORMÁTICO/A	0	0%	1	1%	1	1%
JEFE/A DE SECCIÓN MERCANTIL	1	2%	3	2%	4	2%
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	0	0%	0	0%	0	0%
RESPONSABLE ÓPTICA	0	0%	0	0%	0	0%
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	14	26%	5	4%	19	11%
CAJERO/A	0	0%	0	0%	0	0%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	7	13%	1	1%	8	5%
TÉCNICO DE CALIDAD	0	0%	0	0%	0	0%
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	0	0%	2	2%	2	1%
TÉCNICO/A RRHH	0	0%	1	1%	1	1%
CONDUCTORES/AS REPARTIDORES/AS, PROFESIONALES	0	0%	4	3%	4	2%
DEPENDIENTE/A	5	9%	59	48%	64	37%
MOZO/A	9	17%	10	8%	19	11%
Total general	53	100%	122	100%	175	100%

3. Valoración de Puestos de Trabajo

3.1. PUESTOS DE TRABAJO.

Como se puede observar existen 34 puestos de trabajo.



3. Valoración de Puestos de Trabajo

La descripción de cada puesto de trabajo es la siguiente:

PUESTO DE TRABAJO	Descripción
DIRECTOR/A GERENTE	Dirige la cooperativa y es la persona designada por el Consejo Rector
DIRECTOR/A COMPRAS	Responsable de la adquisición de productos necesarios para desarrollar la actividad normal en las diferentes secciones
DIRECTOR/A DE MARKETING	Desarrolla e implanta el Plan de Marketing de la entidad
DIRECTOR/A DE OPERACIONES	Se encarga de desarrollar las funciones referentes a la supervisión de la entrega de productos o servicios
DIRECTOR/A DE PERSONAS	Responsable de la política de personal de la Cooperativa
DIRECTOR/A FINANCIERO	Gestión y supervisión de los recursos económicos y financieros de la compañía.
DIRECTOR/A INFORMÁTICA Y AUTOMATIZACIÓN	Responsable del Área de Informática de la compañía
DIRECTOR/A TÉCNICA Y DE CALIDAD	Responsable de la aplicación de las prácticas correctas de distribución
ADJUNTO/A DIRECCIÓN TÉCNICA Y DE CALIDAD	Colabora con la Dirección Técnica de Cofarte en la aplicación de las prácticas correctas de distribución
CONTROLLER	Colabora con el Director Financiero y en la gestión y supervisión de los recursos económicos y financieros de la compañía
ENCARGADO/A ÓPTICA	Se encarga de velar por la correcta ejecución de las labores del Departamento de Óptica

3. Valoración de Puestos de Trabajo

La descripción de cada puesto de trabajo es la siguiente:

FARMACÉUTICO/A JEFE/A DE COMPRAS	Farmacéutico/a encargada de la organización de las compras
FARMACÉUTICO/A JEFE/A DE SECCIÓN	Farmacéutico/a encargado de una sección de la entidad
FARMACÉUTICO/A ASESOR/A COMERCIAL	Farmacéutico/a con funciones de asesoramiento comercial
FARMACÉUTICO/A RELACIONES PROFESIONALES	Farmacéutico/a con funciones de relaciones profesionales
GESTOR/A COMERCIAL	Canal de comunicación directo entre las farmacias y Cofarte
RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS	Organización logística de la empresa para dar una respuesta óptima a las necesidades de aprovisionamiento y distribución
INFORMÁTICO/A	Mantenimiento de los equipos y aplicaciones en las oficinas de farmacia y asesoramiento a las mismas
JEFE/A DE ALMACÉN	Control y supervisión del despacho de pedidos.
JEFE/A DE GRUPO	Responsable de la preparación de los pedidos de las oficinas de farmacia
JEFE/A DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA	Tiene a su cargo una sección dentro del departamento administrativo-financiero
JEFE/A DE SECCIÓN INFORMÁTICO/A	Tiene a su cargo una sección dentro del departamento de informática
JEFE/A DE SECCIÓN MERCANTIL	Funciones de control y supervisión dentro de departamentos de la Cooperativa. Control de entradas, pedidos, gestión de transfers, despacho.
JEFE/A DE MANTENIMIENTO	Supervisan el trabajo de los/las Dependientes/as
RESPONSABLE ÓPTICA	Supervisa y ejecuta labores de mantenimiento
	Responsable de la sección de Óptica

3. Valoración de Puestos de Trabajo

La descripción de cada puesto de trabajo es la siguiente:

OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	Gestión del departamento, atención y soporte telefónico, gestión de compras y otras labores administrativas
CAJERO/A	Funciones de cajero/a de la entidad
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	Tareas administrativas de apoyo a los departamentos
TÉCNICO DE CALIDAD	Ejecuta trabajos encomendados por la Dirección de Calidad
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	Mantenimiento general de las instalaciones de la Cooperativa, trabajos de electromecánica e instalaciones técnicas
TÉCNICO/A RRHH	Se encarga de control de presencia, PRL, absentismo, colabora en elaboración de nóminas y gestiones en Seguridad Social, Hacienda, etc.
CONDUCTORES/AS REPARTIDORES/AS, PROFESIONALES DE OFICIO DE 1ª	Realizar el reparto a las oficinas de farmacia
DEPENDIENTE/A	Despacho de productos, teniendo asignada una sección dentro del almacén, bajo las órdenes de Jefe/a de Grupo
MOZO/A	Desarrollan las funciones de Dependiente/a pero con menos experiencia

3. Valoración de Puestos de Trabajo

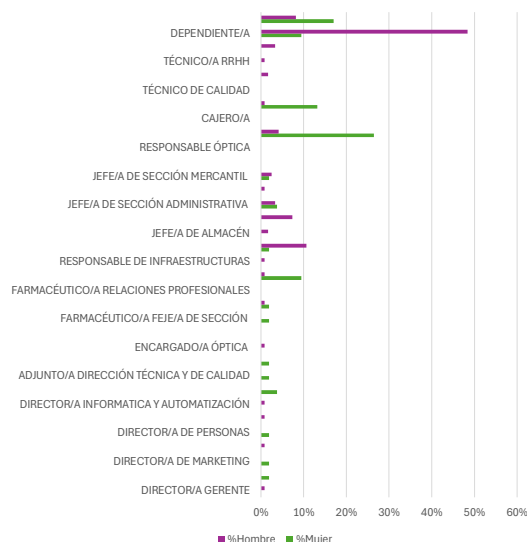
3.2. PUESTOS DE TRABAJO DISTRIBUIDOS POR SEXO.

Como se puede observar en el cuadro, los puestos de mayor responsabilidad, de dirección, cuentan con una presencia equilibrada de ambos sexos.

La plantilla femenina cuenta con una mayor concentración en los puestos de Oficial Administrativo/a (26%), Auxiliar administrativo/a (13%) y mozo (9%).

La plantilla masculina cuenta con una mayor concentración en los puestos de Dependiente/a (48%), Informático/a (11%) y mozo (8%).

Distribución de la plantilla por puestos de trabajo



3. Valoración de Puestos de Trabajo

3.2. Agrupación de puestos de similar valor

La herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo agrupó a los puestos de trabajo en 6 Agrupaciones en función de su puntuación.

Los factores tenidos en cuenta para la Valoración de los puestos ha sido los detallados en la propia herramienta del Ministerio y los que se dan con mayor frecuencia son:

- Esfuerzo mental.
- Esfuerzo emocional.
- Competencias digitales.
- Esfuerzo físico.
- Experiencia.
- Responsabilidad sobre el trabajo de otras personas

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 6	Director/a Técnico/a(544)
	Director/a RRHH(544)
	Director/a Administrativo-Financiero(544)
	Director/a Marketing(541)
	Director/a Informática y Automatización(541)
	Director/a Operaciones(545)
Agrupación 5	Director/a de compras(544)
	Director/a Gerente(546)
	Farmacéutico/a Jefe/a de compras(471)
	Farmacéutico/a Jefe/a de Sección(453)
	Farmacéutico/a Asesor/a Comercial(449)
	Adjunto/a Dirección Técnica y de Calidad(475)
Agrupación 4	Controller(422)
	Gestor Comercial(414)
	Responsable de Infraestructuras(425)
	Farmacéutico/a Relaciones profesionales(436)
	Promotores/as de venta(319)
	Jefe/a Almacén(364)
Agrupación 3	Jefe/a de Grupo(341)
	Jefe/a de Sección Administrativa(342)
	Jefe/a Sección Mercantil(369)
	Jefe/a sección Informática(355)
	Jefe/a Mantenimiento(360)
	Responsable óptica(352)
Agrupación 1	Informáticos/as(338)
	Oficial Administrativo/a(266)
	Cajero/a(276)
	Auxiliar Administrativo/a(252)
	Dependiente/a(275)
	Técnico/a de Calidad(258)
Agrupación 2	Técnico/a RRHH(273)
	Conductores/as repartidores/as, Profesionales de Oficio de 1ª(125)
Agrupación 3	Mozo(85)
	Técnico/a de mantenimiento(132)

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

A) Registro Retributivo 2023.

El análisis retributivo se ha realizado tomando como datos los incluidos en el Registro Retributivo de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023.

Los datos se encuentran desglosados por el sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa consistente en los 4 grupos profesionales descritos en el Convenio Colectivo y por la agrupación de puestos de trabajo de similar valor que ha resultado de la Valoración de Puesto de Trabajo.

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El artículo 11 del Convenio Colectivo distribuye los puestos de trabajo en los siguientes grupos profesionales.

GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
Director/a Gerente	Promotores/as de venta	Cajero/a	Conductores/as repartidores/as, Profesionales de Oficio de 1ª
Director/a Técnico	Jefe/a Almacén	Oficial Administrativo/a	Mozo
Director/a RRHH	Jefe/a de Grupo	Auxiliar Administrativo/a	Técnico/a de mantenimiento
Director/a Administrativo-Financiero	Jefe/a de Sección Administrativa	Dependiente/a	
Director/a Marketing	Jefe/a Sección Mercantil	Técnico/a de Calidad	
Director/a Informática y Automatización	Jefe/a sección Informática	Técnico/a RRHH	
Director/a Operaciones	Responsable óptica		
Adjunto/a Dirección Técnica y de Calidad	Jefe/a Mantenimiento		
Controller	Informáticos/as		
Farmacéutico/a Jefe/a de compras			
Director/a de compras			
Farmacéutico/a Jefe/a de Sección			
Farmacéutico/a Relaciones profesionales			
Farmacéutico/a Asesor/a Comercial			
Gestor Comercial			
Responsable de Infraestructuras			

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

- AGRUPACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE SIMILAR VALOR.

Las agrupaciones de puestos de trabajo de similar valor son agrupadas según Escalas, tal y como se detalla a continuación:

Agrupaciones	Puesto + Puntos	Agrupaciones	Puesto + Puntos
Escala 01	Director/a Técnico/a(544)	Escala 03	Promotores/as de venta(319)
	Director/a RRHH(544)		Jefe/a Almacén(364)
	Director/a Administrativo-Financiero(544)		Jefe/a de Grupo(341)
	Director/a Marketing(541)		Jefe/a de Sección Administrativa(342)
	Director/a Informática y Automatización(541)		Jefe/a Sección Mercantil(369)
	Director/a Operaciones(545)		Jefe/a sección Informática(355)
	Director/a de compras(544)		Jefe/a Mantenimiento(360)
	Director/a Gerente(546)		Responsable óptica(352)
Escala 02	Farmacéutico/a Jefe/a de compras(471)		Informáticos/as(338)
	Farmacéutico/a Jefe/a de Sección(453)	Escala 04	Oficial Administrativo/a(266)
	Farmacéutico/a Asesor/a Comercial(449)		Cajero/a(276)
	Adjunto/a Dirección Técnica y de Calidad(475)		Auxiliar Administrativo/a(252)
	Controller(422)		Dependiente/a(275)
	Gestor Comercial(414)		Técnico/a de Calidad(258)
	Responsable de Infraestructuras(425)		Técnico/a RRHH(273)
	Farmacéutico/a Relaciones profesionales(436)	Escala 05	Conductores/as repartidores/as, Profesionales de Oficio de 1ª(125)
			Mozo(85)
			Técnico/a de mantenimiento(132)

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

B) Conceptos retributivos de la empresa.

Conceptos salariales.

La empresa cuenta con 21 conceptos salariales.

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib.	Tip.	Normalizable	Anualizable
S.BASE	SALARIO BASE	Abonado según tablas del Convenio Colectivo 2022-2023 por categoría	Dinero	Salario Base	Si	Si
Conc.Sal.01	ANTIGÜEDAD	Art.18 Convenio Colectivo correspondiente al 6% del salario base mensual por cada quinquenio devengado	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.02	PTS	Art. 19 Convenio Colectivo: "Plus de trabajo en sábado" según tablas del Convenio Colectivo según tablas	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.03	INCENTIVOS	Art.20 Convenio Colectivo percibido por las categorías de dependiente/a, profesional de oficinas de primera, oficial administrativo/a, auxiliar administrativo/a, mozo/a e informático/a	Dinero	Comp. Salarial	No	Si
Conc.Sal.04	PLUS ACTIVIDAD	Art.19 Convenio Colectivo lo perciben los puestos que no perciben PTS por estar adscritas al Departamento de Recepción de Mercancías que por el momento no trabajan en sábado y las personas del Departamento de Almacén que hayan sido destinadas a algún puesto que no trabaja los sábados	Dinero	Comp. Salarial	No	Si
Conc.Sal.05	PLUS FUNCIÓN	Art.25 Convenio Colectivo percibido según tablas por Conductores/as repartidores/as.	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.06	PLUS FRÍO	Art.28 Convenio Colectivo lo perciben las personas que habitualmente desarrollen su trabajo a temperaturas de ocho grado o inferiores según tablas	Dinero	Comp. Salarial	No	Si
Conc.Sal.07	GUARDIA LOCALIZADA INFORMÁTICA	Art. 34 Guardias localizadas informática voluntarias	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.08	GUARDIA LOCALIZADA MKT COMERCIAL	Art. 34 Guardias localizadas Comercial y Marketing voluntarias	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.09	PLUS RUTA	Art.25 Convenio Colectivo percibido según tablas por Conductores/as repartidores/as.	Dinero	Comp. Salarial	No	Si
Conc.Sal.10	PLUS MANTENIMIENTO	Art.18 Convenio Colectivo, dicho plus corresponde a personas que realizan una función especial respecto a los demás de la misma categoría profesional	Dinero	Comp. Salarial	No	Si
Conc.Sal.11	PREMIO PERMANENCIA	Art.40 Convenio Colectivo: 1.000 euros por 25 años y 1.450 por 35 años	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.12	PAGAS EXTRAORDINARIAS	Art.22.5 pagas extraordinarias mejora de condiciones por estar recogida bajo otro convenio de aplicación	Dinero	Comp. Salarial	Si	Si
Conc.Sal.13	PLUS POLIVALENCIA	Complemento personal (artículo 18 de convenio)	Dinero	Comp. Salarial	No	Si
Conc.Sal.14	RETRIBUCIÓN VOLUNTARIA	Artículo 22 Convenio Colectivo	Dinero	Comp. Salarial	Si	No
Conc.Sal.15	GRATIFICACIÓN NAVIDAD	Mejora fuera de Convenio Colectivo	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.16	SEGURO MÉDICO	Mejora fuera de Convenio Colectivo	En especie	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.17	VEHÍCULO	Mejora fuera de Convenio Colectivo	En especie	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.18	TARJETA RESTAURANTE	Mejora fuera de Convenio Colectivo	En especie	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.19	CHEQUE GUARDERÍA	Mejora fuera de Convenio Colectivo	En especie	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.20	HORAS EXTRAS	HORAS EXTRAS	Dinero	Comp. Salarial	No	No
Conc.Sal.21	COMPLEMENTO DE IT	complemento hasta el 100% por parte de la empresa	Dinero	Comp. Salarial	No	Si

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

B) Conceptos retributivos de la empresa.

a) Pluses recogidos en el Convenio Colectivo de Cooperativa Farmacéutica de Tenerife 2022-2023:

- **Salario base:** El artículo 17 del Convenio Colectivo establece en relación con el Salario Base lo siguiente:

“El salario base mensual correspondiente a la jornada ordinaria para todas las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, es el que se establece para cada categoría profesional en las tablas salariales que figuran en el Anexo I del presente Convenio..”

Por tanto, el salario base percibido por cada persona trabajadora dependerá de la categoría profesional en la que esté encuadrada.

- **Antigüedad:** Se encuentra regulado en el artículo 18.1 del Convenio Colectivo de la siguiente forma:

“Las personas trabajadoras tendrán derecho a un complemento de antigüedad, sea cual fuere la modalidad de contratación laboral, equivalente al importe del 6% del salario base mensual por cada quinquenio que hayan devengado en la empresa.”

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

- **Complementos personales:** Se encuentra regulado en el artículo 18.2 del Convenio Colectivo de la siguiente forma:

“Son aquellos que se abonan por la especial función que realiza la persona trabajadora respecto a los demás de la misma categoría profesional. Dentro de dichos complementos quedan encuadrados el Plus de mantenimiento o la Retribución voluntaria.”

- **Plus de trabajo en sábado (PTS)** : Se encuentra regulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo de la siguiente forma:

“La empresa abonará a cada persona trabajadora que preste efectivamente sus servicios en sábado un complemento denominado Plus de trabajo en sábado (en adelante, PTS) cuyo importe ascenderá (Véase Anexo I).

Este plus se abonará en vacaciones, siendo la cuantía de este en ese periodo el resultado de obtener la media de las percepciones de este concepto por cada persona trabajadora en los 12 meses anteriores. Será abonado en el mes de julio, sumándose al PTS. devengado ese mes.

En el supuesto de que, en los últimos 12 meses el contrato de trabajo de la persona trabajadora hubiese permanecido suspendido por alguna de las causas consignadas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, se calculará la cuantía haciendo la media de los meses en los que el contrato no hubiese estado suspendido dentro de los 12 meses anteriores. Si la suspensión del contrato fuese superior a 12 meses, la persona trabajadora no tendrá derecho a la percepción del PTS en vacaciones.”

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

- **Plus actividad:** Se encuentra regulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo de la siguiente forma:

“Asimismo, las personas trabajadoras adscritas al Departamento de Recepción de mercancías a los que, por causas organizativas, en su momento la empresa adoptó la decisión de que no vinieran a trabajar los sábados y por dicha razón no perciben el PTS, percibirán como compensación por ello, el importe del Plus de actividad el cual ascenderá a (Véase Anexo I). Este plus no tendrá carácter consolidable y se abonará en las doce pagas ordinarias.

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes al Departamento de almacén que, por voluntad de la empresa, hayan sido destinados a otro puesto que por su forma de desarrollo impida la prestación de servicio en sábados, pasarán a percibir como compensación por ello el importe del Plus de actividad, el cual ascenderá a la cantidad regulada en el Anexo I. Este plus no tendrá carácter consolidable y se abonará en las doce paga ordinarias. Si el cambio de puesto se debiese a la exclusiva voluntad de la persona trabajadora, esta no tendrá derecho a percibir el Plus de actividad.”

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

-Incentivos: el artículo 20 del Convenio Colectivo señala lo siguiente respecto a este concepto:

“Para el personal que ostente las categorías de dependiente/a, profesional de oficinas de primera, oficial administrativo/a, auxiliar administrativo/a, mozo/a e informático/a, por ser categorías que no tienen el mismo grado de responsabilidad que las que perciben el plus de función o la retribución voluntaria, se fija un complemento mensual de carácter salarial denominado incentivo destinado a retribuir la asistencia y calidad o cantidad de trabajo y cuya cuantía es única para todas las categorías referidas.

Este complemento se retribuirá conforme a las siguientes reglas:

A. La Empresa abonará a las categorías de dependientes/as, Prof. oficial de 1º, oficiales administrativos/as, auxiliares administrativos/as, mozos/as e informáticos/as una cantidad fija mensual equivalente al veinticinco por ciento del Incentivo.

B. El restante setenta y cinco por ciento será abonado conforme a las normas que a continuación se exponen:

1. El veinticinco por ciento se abonará siempre que la persona trabajadora haya sido puntual, entendiéndose por tal aquel cuya suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no exceda de quince minutos en un mes y no haya faltado al trabajo. Si la ausencia lo fuera por incapacidad temporal o por causa no justificada, la persona trabajadora perderá de esta fracción del Incentivo la parte proporcional correspondiente a los días de falta.

2. El cincuenta por ciento se abonará, total o parcialmente, atendiendo a la calidad y rendimiento del trabajo apreciados por la Gerencia y Dirección de Recursos Humanos con previo informe del jefe de sección de referencia.

La persona trabajadora tendrá derecho a conocer por escrito las causas o justificaciones que puedan haber producido una disminución o supresión en la percepción de este complemento en caso de solicitarse.

A partir del 1 de enero de 2020 el importe máximo del incentivo (100 %) será el que se recoge en el Anexo I.”

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

-Gratificación: El artículo 21 del Convenio Colectivo establece lo siguiente:

“La empresa, previa aprobación anual por el Consejo Rector, abonará una cantidad equitativa a todas las personas trabajadoras, que tiene naturaleza discrecional y no se consolida y se denominará Gratificación. El Consejo Rector tendrá en cuenta los resultados globales de la Cooperativa.”

-Pagas extraordinarias: el artículo 22 del Convenio Colectivo de referencia señala lo siguiente:

“Todo el personal afectado por este Convenio percibirá anualmente cinco pagas extraordinarias, según los siguientes criterios:

1. Cuantía: equivalente a una mensualidad total de salario base, antigüedad y, en su caso, retribución voluntaria. Tendrá carácter de devengo anual y retribución proporcional al tiempo trabajado.

2. Denominación, devengo y fecha de pago: las gratificaciones se denominarán, cada una de ellas, con relación al mes en que se produzca la obligación de pago, (excepto la de diciembre que recibirá el nombre de Navidad)”

El personal temporal y el que preste servicios a tiempo parcial percibirá las partes proporcionales que le correspondan según el tiempo trabajado.

Las personas trabajadoras no verán reducido los importes de las pagas extraordinarias por motivos de situación de incapacidad temporal.”

-Complemento en situación de Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo: El artículo 23 del Convenio Colectivo de referencia recoge lo siguiente:

“En los supuestos en que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo, la empresa complementará las prestaciones de Seguridad Social hasta alcanzar el cien por cien (100%) del salario base, del complemento de antigüedad y, en su caso, de las retribuciones voluntarias que cada persona trabajadora perciba.”

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

-Plus de función y prolongación de jornada conductores repartidores:

El artículo 25 del Convenio Colectivo de la entidad recoge lo siguiente:

“1.- Para el personal que ostente la categoría de Profesional de Oficios de 1ª (conductores-repartidores) se fija un complemento de puesto de trabajo denominado “Plus de función”.”

El importe de dicho plus se fija en las tablas salariales del Convenio Colectivo.

El mencionado artículo continúa explicando lo siguiente:

“2.- Dadas las especiales circunstancias en la prestación del servicio a las farmacias, así como las vicisitudes que pudieran surgir en el reparto de las mercancías, la jornada laboral de 40 horas semanales para este personal podrá ser irregular en su prestación diaria. De esta manera, si en el curso de una semana natural se excediera de 43 horas, se abonarán las horas o fracciones de exceso sobre dicha cuantía a razón del importe de horas extraordinarias conforme al Anexo II del vigente Convenio Colectivo.

El control de la jornada laboral de dicho personal se realizará mediante control de presencia dactilar instalado a la entrada de personal a la cooperativa.

3.- No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, en las denominadas rutas largas o rutas especiales, las partes acuerdan la posibilidad de pactar la sustitución del sistema de abono de horas extraordinarias por el abono de un complemento de puesto de trabajo (que llevaría por nombre “Plus de ruta”), y que se encuentra regulado en el Anexo I destinado a retribuir el exceso de jornada que conlleva la realización por este personal de dichas rutas”.

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

- Plus punto de arranque.

El artículo 26 del Convenio Colectivo establece lo siguiente.

“Al personal que preste sus servicios en el denominado “punto de arranque” se le abonará un complemento de puesto de trabajo denominado “Plus punto de arranque, por importe de (Véase Anexo I).

Este complemento no tendrá carácter consolidable, salvo que por necesidades organizativas y por voluntad expresa de la empresa, se le asigne a la persona trabajadora otro puesto. Si el cambio de puesto se debiese a la exclusiva voluntad de la persona trabajadora, esta no tendrá derecho a percibir el “Plus punto de arranque”.

Su abono se producirá, en su caso, en las doce pagas ordinarias”.

- Plus frío.

El artículo 28 del Convenio Colectivo establece lo siguiente.

“Las personas trabajadoras que, de forma habitual, desarrollen su trabajo en cámaras frigoríficas a temperaturas de ocho grados centígrados o inferiores, tendrán derecho a percibir el plus de frío.

La cuantía de este es la fijada en el Anexo I.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y se abonará, en su caso, en las doce pagas ordinarias.

Con independencia de lo anterior, se establece la obligatoriedad para la persona trabajadora de la utilización de los equipos de protección individual (EPIs).”

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

- Guardia localizada del Departamento de Informática y Departamento Comercial y Marketing.

El artículo 34 del Convenio Colectivo de aplicación establece lo siguiente.

“Las personas trabajadoras integrantes del Departamento de Informática y del Departamento Comercial y Marketing tendrán la posibilidad de efectuar guardias localizadas los sábados, domingos y festivos.

Para tal fin, la empresa, a comienzos de cada año, elaborará un listado en el que se apuntarán aquellas personas trabajadoras pertenecientes a dicho departamento que deseen llevar a cabo dichas guardias. Se permitirá que las personas trabajadoras se den de alta o de baja del listado con una antelación de 15 días a la última guardia que tengan asignada, ello con el fin de reorganizar la asignación de estas.

El importe de éstas se abonará en nómina mediante el concepto de “guardia localizada Departamento Informática” o “guardia localizada Departamento Comercial y Marketing” y su cuantía es la que se establece en las tablas salariales que figuran en el Anexo I del presente Convenio.

El mantenimiento de este servicio estará sujeto al criterio de la Cooperativa, en función de la rentabilidad y/o la demanda por parte de las oficinas de farmacia.

Este concepto se percibirá en vacaciones, en la cuantía resultante de calcular la media de lo abonado en los últimos 12 meses en concepto de guardias localizadas en sábados, domingos y festivos.

En virtud de dicha interpretación, la empresa procederá a calcular la media de lo percibido por cada uno de integrantes del departamento correspondiente en los últimos 12 meses por este concepto, y abonará la cuantía resultante a cada persona trabajadora en el mes de julio, más lo eventualmente devengado en dicho mes por ese concepto.

En el supuesto de que, en los últimos 12 meses, el contrato de trabajo de algún miembro del Departamento de Informática o del Departamento Comercial y Marketing que hubiese prestado el servicio de guardias localizadas, hubiese estado suspendido por las causas consignadas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, se calculará la cuantía tomando la media de los meses que el contrato no hubiese estado suspendido dentro de los 12 meses anteriores.

Si la suspensión del contrato fuese superior a 12 meses o la persona no hubiera prestado servicio en este período de tiempo, la persona trabajadora no tendrá derecho a la percepción de cantidad alguna.”

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

- Premio de permanencia.

El artículo 40 del Convenio Colectivo de aplicación establece lo siguiente.

“Con objeto de premiar la permanencia, la empresa abonará en concepto de permanencia la cantidad de mil euros (1.000€) a aquellas personas trabajadoras cuya permanencia en la empresa alcance los veinticinco años. El mismo derecho tendrán quienes alcancen una permanencia en la empresa de treinta y cinco años, si bien en ese caso la cantidad en metálico asciende a mil cuatrocientos cincuenta euros (1.450€).

Igualmente, cuando con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la empresa hubiera abonado cantidades en concepto de premio de permanencia a las personas trabajadoras que las hubieran percibido se les descontará el importe de dicho premio de permanencia al abonársele el premio de vinculación.”

b) Conceptos extrasalariales recogidos en el Convenio Colectivo de Cooperativa Farmacéutica de Tenerife 2022-2023:

- Plus transporte.

El artículo 27 del Convenio Colectivo establece lo siguiente.

“Este complemento, que tendrá un carácter extrasalarial está destinado a sufragar los gastos originados a las personas trabajadoras de la empresa en concepto de transporte y desplazamiento a su centro de trabajo. La cuantía que se percibirá por este complemento es la que aparece recogida en el Anexo I del presente Convenio, no abonándose durante el período de vacaciones.”

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

-Fondo Social.

El artículo 45 del Convenio Colectivo establece lo siguiente.

“Con el fin de dar cobertura a los eventuales gastos asistenciales de las personas trabajadoras, la empresa dispondrá de un fondo social por importe de diez mil euros (10.000€) anuales.

Este fondo social sólo podrá emplearse para gastos asistenciales de las personas trabajadoras.

Cada persona trabajadora podrá optar a un máximo de 100€ brutos anuales del fondo social, salvo en los casos de las solicitudes por estudios universitarios y, una vez que se consuma la totalidad de este, no podrán atenderse nuevas solicitudes.

Los bienes o servicios objeto de cobertura por el fondo son los que a continuación se establecen, teniendo cada uno de ellos el límite económico fijado:

- Óptica: gafas de vista graduadas o lentes de contacto por un importe máximo de 100€ brutos.
- Audiología: audífonos por un importe máximo de 100€ brutos.
- Odontología: tratamientos dentales no estéticos por un importe máximo de 100€ brutos.

Las solicitudes serán tramitadas por estricto orden de recepción por el Departamento de Recursos Humanos, debiendo fijarse los datos de la persona trabajadora el día y hora de la solicitud, y acompañarse de la factura del gasto o del impreso de matrícula.

Aprobada la solicitud, la persona trabajadora percibirá en la nómina de ese mes el importe de cincuenta euros (50€) brutos si la solicitud tiene entrada antes del día 24 del mes en curso, figurando en nómina el concepto: “Fondo Social COFARTE”. Si la solicitud tuviese entrada después del día 24, el ingreso se efectuará en la nómina del mes siguiente.

De las solicitudes recibidas en el mes, se dará traslado al presidente del Comité de Empresa dentro de los 10 primeros días del mes siguiente.

En la segunda quincena de diciembre de cada año natural, se procederá por un miembro del Departamento de Recursos Humanos y por un miembro del Comité de Empresa designado por este, a repartir la cuantía restante de cincuenta euros (50€) brutos durante el año natural, y siempre que la persona trabajadora no hubiese cobrado la totalidad del gasto con el abono de dicho adelanto. El reparto se hará de forma proporcional a la cuantía del gasto, no pudiendo superar cada persona trabajadora la cuantía de cien euros (100€) brutos.

En el supuesto de que el fondo anual no sea consumido en su totalidad, el sobrante incrementará el fondo del año siguiente.

La persona trabajadora que falsifique algún dato en la solicitud de las prestaciones será sancionada con la pérdida de las ayudas del Fondo Social durante cuatro años.”

4. ANÁLISIS RETRIBUTIVO

b) Conceptos al margen del Convenio Colectivo.

- Plus polivalencia.
- Seguro médico.
- Vehículo.
- Tarjeta restaurante.
- Cheque guardería.
- Quebranto de moneda.

4.1 ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

4.1. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

Si tenemos en cuenta el salario promedio equiparado de la plantilla correspondiente al año 2023, en cómputo global no existe brecha salarial, en concreto, la plantilla femenina supera a la masculina en un 2%.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-7%	1%	-2%	-2%
Hombre	122	126	1	14	0	15	13.351	17.434	30.784	31.825
Mujer	53	58	0	18	2	20	14.234	17.182	31.415	32.551

4.1. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

- Según clasificación profesional de la empresa.

En el siguiente cuadro se tiene en cuenta el salario promedio equiparado de la plantilla distribuido por el sistema de clasificación profesional de la empresa.

	SALARIO BASE	PLUS PUNTOS	PLUS INCENTIVOS	PLUS ACTIVIDADES	PLUS FUNCION	PLUS FRIJO	GUARDIA LOCALIZADA INFORMÁTICA	GUARDIA LOCALIZADA MKT COMERCIAL	PLUS RUT MANTENIMIENTO	PLUS PREMIOS PERMANENCIA	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS POLIVALENCIA	RETRIBUCIÓN VOLUNTARIA	GRATIFICACIÓN NAVIDAD	SEGURO MEDICO	VEHICULO	TARJETA RESTAURANTE	CHEQUE GUARDERÍA	HORAS EXTRAS	COMPLEMENTO DE IT	TOTAL COMPLEMENTOS	TOTAL SALARIO EQUIPARADO	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA	
GRUPO 01	8%	89%	39%		51%			-95%	100%		0%		43%	-2%	-21%	100%	89%		89%		25%	19%	19%	
Hombre 7	21.363	148	1.051	0	3.648	0	0	73	0	1	0	13.330	0	15.583	709	285	15	802	0	818	0	39.044	60.406	61.464
Mujer 14	19.653	280	640	22	1.800	0	0	143	0	0	0	13.342	0	8.952	723	345	0	88	0	88	0	29.249	48.902	50.031
GRUPO 02	-10%	38%	50%	100%	-403%		100%	100%	18%	100%	25%		28%	-1%	-2%	100%	100%	100%	100%	-105%	21%	9%	8%	
Hombre 34	14.227	539	1.739	190	570	0	468	33	0	885	29	8.792	0	4.318	694	402	6	253	135	395	36	21.844	36.071	37.180
Mujer 4	15.613	335	871	0	2.868	0	0	0	0	727	0	6.559	0	3.122	700	409	0	0	0	0	74	17.340	32.953	34.095
GRUPO 03	3%	18%	5%	69%	-223%	100%				100%	-5%		-108%	-8%	15%	100%	100%	100%		-64%	5%	4%	3%	
Hombre 65	12.509	822	3.515	407	17	27	0	0	0	0	15	6.274	0	41	678	309	0	38	16	54	21	13.939	26.448	27.446
Mujer 27	12.175	676	3.335	128	55	0	0	82	0	0	0	6.588	147	86	735	263	0	0	0	0	34	13.306	25.481	26.599
GRUPO 04	3%	48%	57%		100%			100%			8%		100%	25%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	29%	17%	16%	
Hombre 16	11.405	1.264	3.554	0	690	0	0	0	133	0	0	5.011	0	58	671	58	0	46	0	46	21	12.804	24.209	25.268
Mujer 9	11.007	663	1.512	0	0	0	0	0	0	0	0	4.586	0	0	505	0	0	0	0	0	0	9.064	20.072	21.268

4.1. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

Como se puede observar existen diferencias retributivas a favor de la plantilla masculina en todos los grupos profesionales. Pasemos, a continuación, a analizar dichas diferencias retributivas por grupos profesionales.

El grupo profesional en el que mayores diferencias retributivas encontramos es en el **Grupo 01** en el que encontramos a todos los puestos de Dirección además de Farmacéuticos/as, Controler, Gestor/a Comercial y Responsable de Infraestructura con un 19% de diferencia a favor de la plantilla masculina.

El primer motivo de diferencia retributiva se produce porque en dicho grupo se encuentra la Gerencia de la entidad que es ocupada por un hombre. La brecha en dicho grupo es del 19% pero si elimináramos al puesto de Gerente se reduciría a un 3%.

Aun así, sigue existiendo una diferencia retributiva en los siguientes conceptos:

Incentivos. Este concepto retributivo no debería ser percibido por este grupo según la descripción del Convenio Colectivo por lo que su abono obedece a pactos individuales, percibiendo la plantilla masculina un 39% más que la femenina.

4.1. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

Plus función. Este concepto retributivo no debería ser percibido por este grupo según la descripción del Convenio Colectivo por lo que su abono obedece a pactos individuales, percibiendo la plantilla masculina un 51% más que la femenina.

Retribución voluntaria. La plantilla masculina percibe un 43% más que la plantilla femenina y según el Convenio Colectivo en su artículo 18 este concepto retribuye la especial función que realiza la persona trabajadora respecto a los demás de la misma categoría profesional. Pero no se describe cuantía por lo que es un concepto que hemos de entender que se trata de un pacto individual.

Además, en este grupo, la plantilla masculina ha realizado más horas extraordinarias que la plantilla femenina.

El siguiente grupo con diferencia retributiva es el **Grupo 04** con un 16% de diferencia.

El Grupo 04 lo componen los puestos de Conductores/as-repartidores/as, Profesionales de Oficio 1ª, Mozo/a y Técnico/a Mantenimiento.

En primer lugar, hemos de indicar que sólo hay presencia femenina en el puesto de Mozo/a.

4.1. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

En segundo lugar, la diferencia retributiva se produce en los siguientes conceptos.

Antigüedad. La plantilla femenina en el Grupo 04 no percibe antigüedad, ello es debido a que la plantilla femenina ocupa las franjas de menor antigüedad (el 34% de la plantilla femenina tiene una antigüedad de 0 a 3 años).

En concreto, en este grupo, de las 9 mujeres que hay Moza sólo una prestó servicios el año completo porque fueron contratadas a lo largo del año 2023 como objetivo de compensar la masculinización que tenía dicho puesto.

PTS (Plus trabajo en sábado). Existe una diferencia retributiva a favor de la plantilla masculina de un 48% en dicho concepto que retribuye el trabajo los sábados. Es un concepto objetivo, porque sólo se abona a las personas que por su puesto de trabajo deben prestar servicios los sábados.

Incentivos. En dicho concepto existe una diferencia retributiva a favor de la plantilla masculina de un 57%. Este concepto se abona según los parámetros establecidos en el Convenio Colectivo.

Un 25% del cálculo del Incentivo se basa en el rendimiento de la persona por lo que, al ser la plantilla femenina de tan poca antigüedad no es comparable con el rendimiento de una persona que lleva más años en el puesto.

Además, por lo que se ha podido constatar tras entrevistas con RRHH, dentro de dicho concepto se estaba abonando para este grupo guardias localizadas transporte, concepto que se ha separado en el año 2024.

4.1. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

Plus función. Sólo lo cobra la plantilla masculina porque sólo lo cobra el puesto de Conductores-repartidores-Oficial 1ª.

Plus ruta. Sólo lo cobra la plantilla masculina porque sólo lo cobra el puesto de Conductores-repartidores-Oficial 1ª.

Pagas extraordinarias. La plantilla masculina percibe un 8% más porque percibe mayor antigüedad.

Gratificación Navidad. Se encuentra regulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo y se refiere a la paga que realiza la empresa dependiendo de los resultados de la entidad. La paga es igual para toda la plantilla, sin embargo, lo cierto es que para las personas que no han trabajado durante todo el año el pago no es directamente proporcional al tiempo trabajado, dándose la circunstancia de que las personas que comenzaron a trabajar en diciembre no percibieron gratificación.

Sólo la plantilla masculina ha realizado horas extras en dicho grupo.

4.1. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

El siguiente grupo es el que encontramos mayor diferencia retributiva es el **Grupo 02** con un 8%.

Los conceptos en los que mayor porcentaje de diferencia se produce es en los conceptos de antigüedad, retribución voluntaria e incentivos, lo cual da lugar, a su vez, a una diferencia retributiva en el concepto de pagas extraordinarias:

Incentivos. Este concepto retributivo, en dicho grupo y según el Convenio Colectivo solo lo debería percibir el puesto de Informático/a en el que todos son hombres excepto una mujer. No obstante, la diferencia retributiva del 50% que se observa en dicho concepto obedece a que ha sido cobrado por personas de otros puestos del grupo por lo que su abono, en estos casos, deben ser considerados pactos individuales.

Antigüedad y pagas extras: es superior en la plantilla masculina puesto que tiene mayor antigüedad en la entidad.

Retribución voluntaria. La plantilla masculina percibe un 28% más que la plantilla femenina y según el Convenio Colectivo en su artículo 18 este concepto retribuye la especial función que realiza la persona trabajadora respecto a los demás de la misma categoría profesional. Pero no se describe cuantía por lo que es un concepto que hemos de entender que se trata de un pacto individual.

4.1. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

Horas extras. Por otro lado, la plantilla masculina es la única que ha realizado horas extras.

PTS. Y además realiza en mayor medida trabajo en sábados percibiendo un 38% más de este plus que la plantilla femenina. Se trata de un concepto objetivo.

En último lugar encontramos al Grupo 03 en el que la diferencia retributiva es de un 3%.

4.1. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

- Según Agrupación de Puestos de Trabajo de similar valor.

En el siguiente cuadro se tiene en cuenta el promedio del salario equiparado distribuido por Escalas.

	Nº	SALARIO BASE Eq	ANTI GÜE DAD	PTS	INCE NTIV OS	PLUS ACTI VIDA D	PLUS FUNC ION	PLUS FRI O	GUARDIA LOCALI ZADA INFORMA TICA	GUARDIA LOCALI ZADA MKT COMER CIAL	PLUS MANTENI MIENTO	PREMIO PERMAN ENCIA	PAGAS EXTRAOR DINARIAS	PLUS POLIVALENCIA	RETRIBUCI ÓN VOLUNTARIA	GRATIFICACIÓN NAVIDAD	SEGURO MEDICO	VEHICULO	TARJETA RESTAURANTE	CHEQUE GUARDIA	HORAS EXTRAS	COMPLEMENTO DE IT	Tot L.SAL Eq	TOTAL COMP IO	TOTAL SALAR Eq	TOTAL REtrib Eq
ESCALA 01		12%	1%	-380%	79%		-28%				100%		5%		42%	0%	-22%		83%		83%		25%	21%	21%	
Hombre 4	5	24.847	4.040	94	1.163	0	1.789	0	0	0	0	3	0	19.349	0	26.428	700	498	0	1.404	0	1.404	0	56.871	81.718	82.824
Mujer 5	4	21.911	3.984	453	240	60	2.287	0	0	0	0	0	0	18.414	0	15.264	700	610	0	246	0	246	0	42.503	64.414	65.557
ESCALA 02		-8%	-264%	24%	-2%		72%			-46%			-92%		-343%	1%	100%				100%		-39%	-23%	-23%	
Hombre 3	8	16.718	580	220	902	0	6.127	0	0	171	0	0	0	5.305	0	1.124	720	0	36	0	0	36	0	15.274	31.991	32.984
Mujer 8	3	18.095	2.109	167	918	0	1.720	0	0	250	0	0	0	10.187	0	4.975	710	180	0	0	0	0	0	21.240	39.335	40.465
ESCALA 03		-17%	2%	34%	54%	100%	-279%		100%	100%	38%	100%	11%		1%	-8%	7%	100%	100%	100%	100%	-54%	13%	1%	1%	
Hombre 32	5	14.224	2.330	506	1.709	202	606	0	497	35	0	940	31	8.824	0	4.375	693	427	7	269	144	420	38	22.092	36.316	37.426
Mujer 5	5	16.656	2.292	332	780	0	2.295	0	0	0	0	581	0	7.894	0	4.339	747	397	0	0	0	0	59	19.282	35.938	37.060
ESCALA 04		3%	40%	18%	4%	68%	-233%	100%			100%		-4%		40%	-8%	12%		100%	100%	100%	-69%	5%	4%	4%	
Hombre 67	27	12.561	1.713	829	3.476	394	17	26	0	0	0	0	15	6.334	0	142	679	300	0	37	15	52	20	14.056	26.618	27.619
Mujer 27	6	12.175	1.033	676	3.335	128	55	0	0	82	0	0	0	6.588	147	86	735	263	0	0	0	0	34	13.306	25.481	26.599
ESCALA 05		3%	100%	48%	57%		100%			100%			8%		100%	25%	100%		100%		100%	100%	29%	17%	16%	
Hombre 16	9	11.405	564	1.264	3.554	0	690	0	0	0	133	0	0	5.011	0	58	671	58	0	46	0	46	21	12.804	24.209	25.268
Mujer 9	9	11.007	0	663	1.512	0	0	0	0	0	0	0	0	4.586	0	0	505	0	0	0	0	0	0	9.064	20.072	21.276

4.1. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

*Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte*

En todas las Escalas encontramos una diferencia retributiva de la plantilla masculina sobre la femenina excepto en la Escala 02, en la que se produce la situación contraria y la Escala 03 en la que no hay prácticamente diferencia retributiva.

La mayor diferencia retributiva la encontramos en la **Escala 01** con un 21% e integrada, única y exclusivamente, por los puestos de Dirección.

En esta escala se encuentra el puesto de Gerencia, si se eliminara dicho puesto la diferencia retributiva se reduciría a un 7%.

No obstante, en esta escala nos encontramos con que la plantilla masculina percibe en mayor medida que la plantilla femenina los conceptos de incentivos, retribución voluntaria y horas extras.

La **Escala 05** es la siguiente con mayor diferencia salarial, un 16% de la plantilla masculina sobre la femenina. Está integrada por los mismos puestos que el Grupo 04 y por tanto, con las mismas conclusiones.

4.1. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EQUIPARADAS

*Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte*

La siguiente escala en la que encontramos diferencias retributivas a favor de la plantilla masculina es la **Escala 04**, integrada por los puestos de Oficial y Auxiliar administrativos/as, Cajeros/as, Dependientes/as, Técnicos/as de Calidad y de RRHH con un 4% de diferencia.

La diferencia retributiva se encuentra en el concepto de antigüedad, en pluses como PTS y actividad relacionados con trabajo los sábados y horas extras que sólo las ha trabajado la plantilla masculina. También existe diferencia retributiva en el concepto de retribución voluntaria, concepto de pacto individual.

Por otro lado, la plantilla femenina supera a la masculina en la **Escala 02** con un 23% más de retribución.

Esta escala está integrada por Farmacéuticos/as, Controller, Gestor/a Comercial, Responsable de Infraestructura y Adjunto/a Dirección Técnica y de Calidad.

La diferencia retributiva la encontramos en mayor medida por el plus de antigüedad (en esta Escala la plantilla femenina supera a la masculina en antigüedad), retribución voluntaria (que como hemos dicho tiene la consideración de pacto individual) y, en consecuencia, de las pagas extraordinarias.

4.2 ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS.

4.2. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS

Si tenemos en cuenta el salario promedio efectivo de la plantilla correspondiente al año 2023, la plantilla masculina registra un salario superior a la plantilla femenina en un 11%.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPLS AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			9%	13%	11%	11%
Hombre	122	126	12.638	16.631	29.268	30.247
Mujer	53	58	11.457	14.505	25.963	26.857

4.2. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

- Según clasificación profesional de la empresa.

En el siguiente cuadro se tiene en cuenta el salario promedio equiparado de la plantilla distribuido por el sistema de clasificación profesional de la empresa.

	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD	INCIDENTES	PLUS ACTIVIDADES	PLUS FUNCION	PLUS FRI	GUARDIA LOCALIZADA INFORMÁTICA	GUARDIA LOCALIZADA MKT COMERCIAL	PLUS RUT	PLUS MANTENIMIENTO	PREMIO PERMANENCIA	PAGAS EXTRAORDINARIAS	PLUS POLIVALENCIA	RETRIBUCIÓN VOLUNTARIA	GRATIFICACIÓN NAVIDAD	SEGURO MEDICO	VEHICULO	TARJETA RESTAURANTE	CHEQUE GUARDERÍA	HORAS EXTRAS	COMPLEMENTO DE EMERGENCIA	TOTAL COMPLETO	TOTAL SUELO	TOTAL RETRIBUTIVO	
GRUPO 01	-18%	11%	57%	49%	61%			-69%		100%		26%		54%	26%	-3%	100%	91%		91%		42%	39%	39%	
Hombre 7	14.289	2.557	148	1.051	0	3.648	0	0	73	0	1	0	13.330	0	15.583	700	285	15	802	0	818	39.012	60.182	61.228	
Mujer 14	14.224	2.265	233	538	18	1.432	0	0	124	0	0	0	9.873	0	7.126	515	293	0	72	0	72	22.560	36.780	37.539	
GRUPO 02	-14%	24%	37%	48%	100%	-369%	100%	100%		15%	100%	22%		25%	-6%	-3%	100%	100%	100%	-111%	17%	5%	4%		
Hombre 34	13.639	2.207	535	1.679	184	612	0	454	32	0	860	29	8.383	0	4.147	660	397	6	246	132	384	20.980	34.619	35.688	
Mujer 4	15.613	1.675	335	871	0	2.868	0	0	0	0	727	0	6.559	0	3.122	700	409	0	0	0	0	17.340	32.953	34.005	
GRUPO 03	8%	40%	18%	6%	69%	-184%	100%				100%	0%		-108%	1%	15%	100%	100%	100%	-64%	8%	8%	8%		
Hombre 65	12.473	1.694	822	3.515	407	17	27	0	0	0	0	15	6.257	0	41	678	309	0	38	16	54	13.911	26.381	27.379	
Mujer 27	11.426	1.018	676	3.318	128	49	0	0	82	0	0	0	6.269	147	86	674	263	0	0	0	0	12.743	24.163	25.218	
GRUPO 04	37%	100%	44%	52%	100%				100%			41%		100%	62%	100%	100%		100%	100%	54%	46%	46%		
Hombre 16	8.213	475	1.116	3.106	0	556	0	0	0	112	0	0	3.641	0	49	479	49	0	39	0	39	17.967	17.892	18.625	
Mujer 9	5.178	0	623	1.477	0	0	0	0	0	0	0	0	2.158	0	0	180	0	0	0	0	0	0	4.437	9.616	10.128

4.2. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

Como se puede observar, igual que sucede en las retribuciones equiparadas existen diferencias retributivas a favor de la plantilla masculina en todos los grupos profesionales. Pasemos, a continuación, a analizar dichas diferencias retributivas por grupos profesionales.

El grupo profesional en el que mayores diferencias retributivas encontramos es en el **Grupo 04** con un 46% de diferencia.

El Grupo 04 lo componen los puestos de Conductores/as-repartidores/as, Profesionales de Oficio 1ª, Mozo/a y Técnico/a Mantenimiento.

En primer lugar, hemos de indicar que sólo hay presencia femenina en el puesto de Mozo/a.

En segundo lugar, analizamos las diferencias retributivas por conceptos retributivos.

Salario base. Como hemos visto, sólo una persona de la plantilla femenina trabajó todo el año, el resto de la plantilla prestó servicios una vez comenzado el año, por ello se producen diferencias retributivas en este concepto.

4.2. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

Antigüedad. La plantilla femenina en el Grupo 04 no percibe antigüedad.

PTS (Plus trabajo en sábado). Existe una diferencia retributiva a favor de la plantilla masculina de un 44% en dicho concepto que retribuye el trabajo los sábados. Es un plus de carácter objetivo.

Incentivos. En dicho concepto existe una diferencia retributiva a favor de la plantilla masculina de un 44%. Este concepto se abona según los parámetros establecidos en el Convenio Colectivo.

Un 25% del cálculo del Incentivo se basa en el rendimiento de la persona por lo que, al ser la plantilla femenina de tan poca antigüedad no es comparable con el rendimiento de una persona que lleva más años en el puesto.

Además, por lo que se ha podido constatar tras entrevistas con RRHH, dentro de dicho concepto se estaba abonando para este grupo guardias localizadas transporte, concepto que se ha separado en el año 2024.

Plus función. Sólo lo cobra la plantilla masculina porque sólo lo cobra el puesto de Conductores-repartidores-Oficial 1ª.

4.2. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

Plus ruta. Sólo lo cobra la plantilla masculina porque sólo lo cobra el puesto de Conductores-repartidores-Oficial 1ª.

Pagas extraordinarias. La plantilla masculina percibe mayor retribución en pagas extraordinarias porque percibe mayor antigüedad.

Gratificación Navidad. Se encuentra regulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo y se refiere a la paga que realiza la empresa dependiendo de los resultados de la entidad. La paga es igual para toda la plantilla, sin embargo, lo cierto es que para las personas que no han trabajado durante todo el año el pago no es directamente proporcional al tiempo trabajado, dándose la circunstancia de que las personas que comenzaron a trabajar en diciembre no percibieron gratificación.

El segundo grupo con mayores diferencias retributivas es el **Grupo 01** en el que encontramos a todos los puestos de Dirección además de Farmacéuticos/as, Controler, Gestor/a Comercial y Responsable de Infraestructura con un 39% de diferencia a favor de la plantilla masculina.

El primer motivo de diferencia retributiva se produce porque en dicho grupo se encuentra la Gerencia de la entidad que es ocupada por un hombre.

4.2. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

Los conceptos retributivos en los que se produce la diferencia salarial son los siguientes:

Antigüedad. Concepto de carácter objetivo.

Incentivos. Este concepto retributivo no debería ser percibido por este grupo según la descripción del Convenio Colectivo por lo que su abono obedece a pactos individuales, percibiendo la plantilla masculina un 49% más que la femenina.

Plus función. Este concepto retributivo no debería ser percibido por este grupo según la descripción del Convenio Colectivo por lo que su abono obedece a pactos individuales, percibiendo la plantilla masculina un 61% más que la femenina.

Retribución voluntaria. La plantilla masculina percibe un 54% más que la plantilla femenina y según el Convenio Colectivo en su artículo 18 este concepto retribuye la especial función que realiza la persona trabajadora respecto a los demás de la misma categoría profesional. Pero no se describe cuantía por lo que es un concepto que hemos de entender que se trata de un pacto individual.

Además, en este grupo, la plantilla masculina ha realizado más horas extraordinarias que la plantilla femenina.

4.2. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS

Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte

El siguiente grupo en el que encontramos mayor diferencia retributiva es el **Grupo 03** con un 8%.

Los conceptos en los que mayor porcentaje de diferencia se produce es en los conceptos de antigüedad, PTS y plus actividad, ambos relacionados con el trabajo en sábado.

Por último, el **Grupo 02** tiene una diferencia retributiva de un 4%. Dicha diferencia se produce en los conceptos de antigüedad, retribución voluntaria y, en consecuencia, pagas extras. Hay que destacar que sólo la plantilla masculina realizó horas extras así como guardias localizadas.

4.2. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

- Según Agrupación de Puestos de Trabajo de similar valor.

En el siguiente cuadro se tiene en cuenta el promedio del salario equiparado distribuido por Escalas.

Nº		Nº SC	SALARIO BASE EF	ANTIG ÜEDAD	PTS	INCENTI VOS	PLUS ACTIVI DAD	PLUS FUNCI ON	PLUS FRIJO	GUAR DÍA LOCAL IZADA	GUAR DÍA LOCAL IZADA	PLUS RUTA	PLUS MANTE NIMIE TO	PREMI O PER MANE NCIA	PAGAS EXTRA ORDIN ARIAS	PLUS POLIV ALENC IA	RETRI BUCIO FICACI ON	GRATI FICACI ON	SEGU RO MEDIC O	VEHIC ULO	TARJE TA RESTA URANTE	CHEQ UE GUAR DERIA	HORA S EXTRA	COMP LEME NTO DE IT	Tot COMPL. SAL EF	TOTAL SALARI O EF	TOTAL Retrib EF	
ESCALA 01			12%	1%	-380%	79%		-28%						100%		5%		42%	0%	-22%		83%		83%		25%	21%	21%
Hombre	4	4	24.847	4.040	94	1.163	0	1.789	0	0	0	0	3	0	19.349	0	26.428	700	498	0	1.404	0	1.404	0	56.871	81.718	82.824	
Mujer	5	5	21.911	3.984	453	240	60	2.287	0	0	0	0	0	0	18.414	0	15.264	700	610	0	246	0	246	0	42.503	64.414	65.557	
ESCALA 02			30%	-149%	39%	18%		79%					-23%		-14%		-224%	35%		100%			100%		7%	19%	19%	
Hombre	3	3	16.263	580	220	902	0	6.127	0	0	171	0	0	0	5.305	0	1.124	700	0	36	0	0	36	0	15.200	31.462	32.433	
Mujer	8	10	11.328	1.442	134	739	0	1.291	0	0	210	0	0	0	6.033	0	3.638	455	147	0	0	0	0	0	14.089	25.417	26.123	
ESCALA 03			0%	18%	44%	59%	100%	-195%		100%	100%		47%	100%	17%		17%	11%	17%	100%	100%	100%	100%	-32%	22%	13%	13%	
Hombre	32	33	13.600	2.208	503	1.646	195	649	0	482	34	0	912	30	8.389	0	4.192	658	421	6	261	140	407	37	21.169	34.769	35.836	
Mujer	5	6	13.570	1.812	282	673	0	1.912	0	0	0	0	484	0	6.947	0	3.488	583	348	0	0	0	0	49	16.579	30.149	31.090	
ESCALA 04			9%	40%	18%	5%	68%	-193%	100%						100%	1%		40%	1%	12%		100%	100%	100%	-69%	9%	9%	8%
Hombre	67	67	12.527	1.709	829	3.476	394	17	26	0	0	0	0	0	15	6.318	0	142	679	300	0	37	15	52	20	14.029	26.555	27.554
Mujer	27	27	11.426	1.018	676	3.318	128	49	0	0	82	0	0	0	6.269	147	86	674	263	0	0	0	0	34	12.743	24.169	25.218	
ESCALA 05			37%	100%	44%	52%		100%							41%		100%	62%	100%		100%		100%	100%	54%	46%	46%	
Hombre	16	19	8.213	475	1.116	3.106	0	556	0	0	0	112	0	0	3.641	0	49	479	49	0	39	0	39	17	9.679	17.892	18.625	
Mujer	9	10	5.178	0	623	1.477	0	0	0	0	0	0	0	0	2.158	0	0	180	0	0	0	0	0	0	4.437	9.616	10.128	

4.2. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

En todas las Escalas encontramos una diferencia retributiva de la plantilla masculina sobre la femenina.

La mayor diferencia retributiva la encontramos en la **Escala 05** integrada por los mismos puestos que el Grupo 04 y por tanto, con las mismas conclusiones con un 46% de diferencia retributiva.

A esta escala le sigue la **Escala 01** integrada, única y exclusivamente, por los puestos de Dirección, con un 21% de diferencia. En esta escala nos encontramos con que la plantilla masculina percibe en mayor medida que la plantilla femenina los conceptos de incentivos, retribución voluntaria y, como consecuencia, pagas extraordinarias.

Como hemos indicado el concepto de Incentivos no debería ser percibido por esta escala según la descripción del Convenio Colectivo por lo que su abono obedece a pactos individuales, percibiendo la plantilla masculina un 79% más que la femenina. En igual sentido, la retribución voluntaria para la que el Convenio Colectivo no establece una cuantía por lo hemos de entender que se trata de un pacto individual.

Además, la plantilla masculina realiza mayor número de horas extras que la plantilla femenina.

4.2. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS

*Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte*

La siguiente escala en la que encontramos diferencias retributivas a favor de la plantilla masculina es la **Escala 02** con un 19% más de retribución.

En las retribuciones promedias la plantilla femenina cobraría por encima de la masculina, sin embargo, en la efectiva, la plantilla femenina ha percibido menos que la masculina. Ello es debido a que hay una mujer con reducción de jornada por cuidado de hijo/a y por el hecho de que no todas las mujeres trabajaron todo el año.

Esta escala está integrada por Farmacéuticos/as, Controller, Gestor/a Comercial, Responsable de Infraestructura y Adjunto/a Dirección Técnica y de Calidad.

La diferencia retributiva la encontramos en mayor medida en el plus función. Este plus no es aplicable a los puestos que incluyen esta escala, por lo que estamos hablando de un concepto de pacto individual.

Lo mismo sucede con el concepto de incentivos, que al no ser un concepto para estos puestos de trabajo se está abonando como pacto individual.

Por otro lado, también encontramos el concepto de Gratificación Navidad por encima de la plantilla femenina (ligado también al hecho de que la plantilla femenina no trabajó todo el año en su mayoría) y el plus PTS de trabajo en sábado. Por último, sólo la plantilla masculina realizó horas extras.

4.2. ANÁLISIS DE RETRIBUCIONES PROMEDIAS EFECTIVAS

*Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte*

En cuarta posición se sitúa la **Escala 03** integrada por las Jefaturas de departamento, Promotores/as de venta, Responsable óptica e Informáticos/as con un 13% de diferencia retributiva.

La diferencia retributiva se encuentra en el concepto de antigüedad y en pluses como PTS y actividad relacionados con trabajo los sábados, incentivos (que sólo son percibidos por el puesto de Informático/a).

Por último, la **Escala 04**, integrada por los puestos de Oficial y Auxiliar administrativos/as, Cajeros/as, Dependientes/as, Técnicos/as de Calidad y de RRHH con un 8% de diferencia.

La diferencia retributiva se encuentra en el concepto de antigüedad, en pluses como PTS y actividad relacionados con trabajo los sábados y horas extras que sólo las ha trabajado la plantilla masculina.

4.3 ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

4.3. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

Si tenemos en cuenta la mediana de las retribuciones equiparadas de la plantilla correspondiente al año 2023, la plantilla masculina registra un salario superior a la plantilla femenina en un 5%.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							2%	3%	6%	5%
Hombre	122	126	1	14	0	15	13.735	14.920	28.323	29.409
Mujer	53	58	0	18	2	20	13.485	14.463	26.731	27.903

4.3. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

- Según clasificación profesional de la empresa.

En el siguiente cuadro se tiene en cuenta el salario promedio equiparado de la plantilla distribuido por el sistema de clasificación profesional de la empresa.

Nº	SALARIO BASE Eq	ANTIGÜE- DAD	PTS	INCENTI- VOS	PLUS ACTIVI- DAD	PLUS FUNCIO- N	PLUS FRI- O	GUARDI A LOCALI- ZADA INFORM- ÁTICA	GUARDI A LOCALI- ZADA MKT COMER- CIAL	PLUS RUTINA	PLUS MANTENI- ENTO	PREMIO PERMANE- NCIA	PAGAS EXTRAORDI- NARIAS	PLUS POLIVALE- NCIA	RETRIBU- CIÓN VOLUN- TARIA	GRATIFI- CACIÓN NAVIDAD	SEGU- RO MEDI- CO	VEHICULO	TARJETA RESTAUR- ANTE	CHEQUE GUARDERÍA	HORAS EXTRAS	COMPL- EMENTO DE IT	Tot	TOTAL	TOTAL	
																							L.SAL Eq	SALARIO Eq	Retrib Eq	
GRUPO 01	0%	-44%	31%	0%										-48%	50%	0%				100%		37%	26%	25%		
Hombre 7	18.969	1.739	159	300	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9.863	0	17.193	700	0	0	0	0	107	044.649	64.437	85.511	
Mujer 14	18.969	2.509	208	300	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14.640	0	8.640	700	0	0	0	0	0	027.957	47.821	48.889	
GRUPO 02	0%	16%	23%	86%										7%	40%	0%	-94%						15%	10%	10%	
Hombre 34	14.491	2.055	424	1.100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9.076	0	4.869	700	159	0	0	0	0	021.967	36.426	37.684	
Mujer 4	14.428	1.731	325	150	0	3.121	0	0	0	0	0	0	0	8.466	0	2.911	700	309	0	0	0	0	68.18.653	32.828	34.018	
GRUPO 03	11%	42%	55%	0%										5%		0%							6%	3%	3%	
Hombre 65	13.735	1.416	1.002	3.212	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.410	0	0	700	0	0	0	0	0	014.084	27.313	28.397	
Mujer 27	12.166	824	449	3.212	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6.066	0	0	700	0	0	0	0	0	013.211	26.463	27.583	
GRUPO 04	4%	56%	55%											7%		21%							22%	18%	16%	
Hombre 16	11.058	0	1.507	3.212	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.748	0	0	700	0	0	0	0	0	010.982	23.437	24.383	
Mujer 9	10.565	0	666	1.452	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.402	0	0	550	0	0	0	0	0	0	8.615	19.321	20.511

4.3. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

Como se puede observar existen diferencias retributivas a favor de la plantilla masculina en todos los grupos profesionales. Pasemos, a continuación, a analizar dichas diferencias retributivas por grupos profesionales.

El grupo profesional en el que mayores diferencias retributivas encontramos es en el **Grupo 01** con un 25% de diferencia en el que se sitúan todos los puestos de Dirección además de Farmacéuticos/as, Controller, Gestor/a Comercial y Responsable de Infraestructura.

El primer motivo de diferencia retributiva se produce porque en dicho grupo se encuentra la Gerencia de la entidad que es ocupada por un hombre.

Por otro lado, el concepto retributivo que produce la diferencia es el de Retribución voluntaria, que según hemos visto, se trata de un plus de pacto individual.

En segundo lugar, se sitúa el **Grupo 04** con un 16% de diferencia retributiva y lo componen los puestos de Conductores/as-repartidores/as, Profesionales de Oficio 1ª, Mozo/a y Técnico/a Mantenimiento.

Hemos de indicar que sólo hay presencia femenina en el puesto de Mozo/a.

4.3. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

Las diferencias retributivas en dicho grupo se encuentran en los conceptos de PTS (trabajo en sábado) con un 56% de diferencia, Incentivos con un 55% y Gratificación Navidad con un 21%.

El siguiente grupo es el **Grupo 02** con un 10% de diferencia retributiva compuesto en su mayoría por las Jefaturas de Departamento.

Las diferencias retributivas se producen en el concepto PTS (trabajo en sábado) con un 23%, Incentivos, que es percibido únicamente por el puesto de Informático/a, en el que sólo hay una mujer, con un 86% de diferencia, retribución voluntaria (concepto de pacto individual) con un 40% y antigüedad con un 16%.

Por último, encontramos al **Grupo 03** con un 3% de diferencia retributiva.

4.3. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

- Según Agrupación de Puestos de Trabajo de similar valor.

En el siguiente cuadro se tiene en cuenta el promedio del salario equiparado distribuido por Escalas.

Nº	SALARIO BASE Eq	ANTIGÜEDAD	PTS	INCENTIVOS	PLUS ACTIVIDAD	PLUS FUNCION	PLUS FRIJO	GUARDIA LOCALIZADA INFORMÁTICA	GUARDIA LOCALIZADA MKT COMERCIAL	PLUS RUTA	PLUS MANTENIMIENTO	PREMI PERMANENCIA	PAGAS ORDINARIAS	PLUS POLIVALENCIA	RETRIBUCIÓN VOLUNTARIA	GRATIFICACIÓN NAVIDAD	SEGURO MEDICO	VEHICULO	TARJETA RESTAURANTE	CHEQUE GUARDERIA	HORAS COMPLEMENTARIAS	COMPL O DE IT	Tot COMPL SALARIO AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 01	15%	37%	-202%	0%		49%							5%	32%	0%	-217%	100%	100%					17%	7%	7%
Hombre 4	22.198	4.837	62	300	0	1.045	0	0	0	0	0	0	17.006	0	25.288	700	232	0	1.548	0	1.548	0	49.630	71.418	72.504
Mujer 5	18.969	3.043	188	300	0	536	0	0	0	0	0	0	16.232	0	17.238	700	734	0	0	0	0	0	41.221	66.583	67.760
ESCALA 02	-11%	16%	5%										-19%	-585%	0%								-112%	-32%	-31%
Hombre 3	17.067	0	248	554	0	0	0	0	0	0	0	0	7.846	0	234	700	0	0	0	0	0	0	9.585	28.180	28.261
Mujer 8	18.934	1.561	208	525	0	0	0	0	103	0	0	0	9.311	0	1.605	700	0	0	0	0	0	0	20.295	37.327	38.401
ESCALA 03	-3%	13%	20%	73%									4%	35%	0%	-9%							13%	7%	6%
Hombre 32	14.491	2.055	402	1.100	0	0	0	0	0	0	0	0	9.076	0	4.869	700	318	0	0	0	0	0	21.967	36.426	37.684
Mujer 5	14.865	1.784	321	300	0	1.341	0	0	0	0	0	0	8.672	0	3.174	700	347	0	0	0	0	0	19.093	33.958	35.237
ESCALA 04	11%	42%	55%	0%									5%		0%								6%	3%	3%
Hombre 67	13.735	1.416	1.002	3.212	0	0	0	0	0	0	0	0	6.410	0	0	700	0	0	0	0	0	0	14.084	27.313	28.397
Mujer 27	12.166	824	449	3.212	0	0	0	0	0	0	0	0	6.066	0	0	700	0	0	0	0	0	0	13.211	26.463	27.583
ESCALA 05	4%	56%	55%										7%		21%								22%	18%	16%
Hombre 16	11.058	0	1.507	3.212	0	0	0	0	0	0	0	0	4.748	0	0	700	0	0	0	0	0	0	10.982	23.437	24.383
Mujer 9	10.565	0	668	1.452	0	0	0	0	0	0	0	0	4.402	0	0	550	0	0	0	0	0	0	8.615	19.321	20.511

4.3. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

*Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte*

En todas las Escalas encontramos una diferencia retributiva de la plantilla masculina sobre la femenina excepto en la **Escala 02**, en la que se produce la situación contraria.

La mayor diferencia retributiva de la plantilla masculina sobre la femenina la encontramos en la **Escala 05** integrada por los mismos puestos que el Grupo 04 y por tanto, con las mismas conclusiones con un 16% de diferencia retributiva.

A esta escala le sigue la **Escala 01** integrada, única y exclusivamente, por los puestos de Dirección. En esta escala nos encontramos con que la plantilla masculina percibe en mayor medida que la plantilla femenina los conceptos de antigüedad, retribución voluntaria y, como consecuencia, pagas extraordinarias.

Además, existe diferencia retributiva en el Plus función, que no lo debería percibir los puestos de esta categoría por lo que debemos considerar que se trata de pacto individual. Así mismo, la plantilla masculina realiza mayor número de horas extras que la plantilla femenina.

4.3. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EQUIPARADAS

*Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte*

La siguiente escala en la que encontramos diferencias retributivas a favor de la plantilla masculina es la **Escala 03** integrada por las Jefaturas de departamento, Promotores/as de venta, Responsable óptica e Informáticos/as con un 6% de diferencia retributiva.

La diferencia retributiva se encuentra en el plus PTS de trabajo en sábados, Incentivos y Retribución Voluntaria.

Por último, la **Escala 04**, integrada por los puestos de Oficial y Auxiliar administrativos/as, Cajeros/as, Dependientes/as, Técnicos/as de Calidad y de RRHH se sitúa con una diferencia retributiva de 3%.

La diferencia retributiva se encuentra en el concepto de antigüedad, PTS e Incentivos.

4.4 ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS

4.4. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS

Si tenemos en cuenta la mediana de las retribuciones efectivas de la plantilla correspondiente al año 2023 la plantilla masculina percibe una retribución superior a la plantilla femenina en un 6%.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			12%	11%	7%	6%
Hombre	122	126	13.735	14.615	28.190	29.270
Mujer	53	58	12.092	12.994	26.354	27.454

4.4. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

- Según clasificación profesional de la empresa.

En el siguiente cuadro se tiene en cuenta el salario promedio equiparado de la plantilla distribuido por el sistema de clasificación profesional de la empresa.

Nº		Nº SC	SALARIO BASE EF	ANTIGÜEDAD	PTS	INCENTIVOS	PLUS ACTIVIDAD	PLUS FUNCION	PLUS FRIJO	GUAR DÍA LOCAL	GUAR DÍA LOCAL	PLUS RUTA	PLUS MANTENIMIENTO	PREMIOS PERMANENCIA	PAGAS EXTRAORDINARIAS	RETRIBUCIÓN POLIVOLUNTARIA	GRATIFICACIÓN NAVIDAD	SEGURO MEDICO	TARJETA RESTAURANTE	CHEQUE GUARDERÍA	HORAS EXTRAORDINARIAS	COMPENSAZIONE	Tot COMPL SAL EF	TOTAL SALARIO EF	TOTAL Retrib EF		
GRUPO 01			18%	-16%	-18%	0%									8%		70%	0%				100%		50%	41%	41%	
Hombre	7	7	18.969	1.739	159	300	0	0	0	0	0	0	0	0	9.863	0	17.193	700	0	0	0	107	0	44.649	64.437	65.511	
Mujer	14	17	15.621	2.008	188	300	0	0	0	0	0	0	0	0	9.090	0	5.201	700	0	0	0	0	0	22.183	37.804	38.587	
GRUPO 02			-2%	3%	24%	86%									4%		40%	0%	-33%					15%	10%	9%	
Hombre	34	35	14.195	1.784	427	1.100	0	0	0	0	0	0	0	0	8.779	0	4.861	700	232	0	0	0	0	21.956	36.425	37.508	
Mujer	4	4	14.428	1.731	325	150	0	3.121	0	0	0	0	0	0	8.466	0	2.911	700	309	0	0	0	0	68	18.653	32.828	34.018
GRUPO 03			13%	39%	55%	0%									5%			0%						8%	4%	4%	
Hombre	65	65	13.735	1.357	1.002	3.212	0	0	0	0	0	0	0	0	6.410	0	0	700	0	0	0	0	0	14.084	27.313	28.397	
Mujer	27	27	11.990	824	449	3.212	0	0	0	0	0	0	0	0	6.066	0	0	700	0	0	0	0	0	12.996	26.245	27.325	
GRUPO 04			52%		57%	47%									54%		86%							59%	55%	55%	
Hombre	16	19	10.294	0	1.314	2.749	0	0	0	0	0	0	0	0	4.498	0	0	700	0	0	0	0	0	10.765	20.980	22.092	
Mujer	9	10	4.928	0	566	1.452	0	0	0	0	0	0	0	0	2.054	0	0	100	0	0	0	0	0	4.409	9.338	9.892	

4.4. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

Si atendemos a la mediana de las retribuciones efectivas vemos que en el **Grupo 04** en el que encontramos los puestos de Conductores/as-repartidores/as, Profesionales de Oficio 1ª, Mozo/a y Técnico/a Mantenimiento se produce una diferencia retributiva de 55% a favor de la plantilla masculina.

En primer lugar, hemos de indicar que sólo hay presencia femenina en el puesto de Mozo/a.

En segundo lugar, analizamos las diferencias retributivas por conceptos retributivos.

El concepto retributivo que mayores diferencias presenta es el de Gratificación Navidad con un 86% de diferencia retributiva. Ello es debido, como hemos visto, a que la plantilla femenina que ocupa dicho Grupo no trabajó todo el año.

También existen diferencias retributivas en PTS, concepto de carácter objetivo, Incentivos, que se abona un porcentaje en función del rendimiento y PTS. También en salario base y pagas extraordinarias por el hecho de que dicha plantilla no prestó servicios durante todo el año.

4.4. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

El siguiente grupo es el **Grupo 01** en el que encontramos a todos los puestos de Dirección además de Farmacéuticos/as, Controler, Gestor/a Comercial y Responsable de Infraestructura con un 41% de diferencia a favor de la plantilla masculina.

El primer motivo de diferencia retributiva se produce porque en dicho grupo se encuentra la Gerencia de la entidad que es ocupada por un hombre.

Por otro lado, el concepto retributivo que produce la diferencia es el de Retribución voluntaria, que según hemos visto, se trata de un plus de pacto individual. También hay diferencia retributiva en Salario base y Pagas extras.

El siguiente grupo en el que encontramos mayor diferencia retributiva es el **Grupo 02** que tiene una diferencia retributiva de un 9%. Dicha diferencia se produce en los conceptos de PTS, Incentivos (conceptos objetivos) y Retribución Voluntaria.

Por último, en el **Grupo 03** hay una diferencia retributiva del 4% a favor de la plantilla masculina.

4.4. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS

 Auditoría Retributiva
 III Plan Igualdad Cofarte

- Según Agrupación de Puestos de Trabajo de similar valor.

En el siguiente cuadro se tiene en cuenta el promedio del salario equiparado distribuido por Escalas.

	Nº	SALARIO BASE EF	ANTIGÜ EDAD	PTS	INCENT IVOS	PLUS ACTIVI DAD	PLUS FUNCIO N	PLUS FRIJO	GUARD IA LOCAL ZADA INFOR MÁTICA	GUARD IA LOCAL ZADA COMER CIAL	PLUS RUTA	PLUS MANTE NIMIENT O	PREMI O PERMA NENCIA	PAGAS EXTRA ORDIN ARIAS	PLUS POLIVA LENCIA	RETRIB UCIÓN VOLUNT ARIA	GRATIF ICACIÓN NAVIDA D	SEGURO MEDICO	VEHICU LO	TARJETA A RESTA URANTE	CHEQUE GUARD ERIA	HORAS EXTRAS	COMPL EMEN O DE IT	Tot COMPL ALEY	TOTAL SALARIO EF	TOTAL Retrib EF	
ESCALA 01		15%	37%	-202%	0%		49%							5%		32%	0%	-217%		100%		100%			17%	7%	7%
Hombre	4	22.198	4.837	62	300	0	1.045	0	0	0	0	0	0	17.006	0	25.288	700	232	0	1.548	0	1.548	0	0	49.630	71.418	72.504
Mujer	5	18.969	3.043	188	300	0	536	0	0	0	0	0	0	16.232	0	17.238	700	734	0	0	0	0	0	0	41.221	66.583	67.789
ESCALA 02		5%		43%	69%									11%		-391%	0%								-65%	-23%	-22%
Hombre	3	15.702	0	248	554	0	0	0	0	0	0	0	0	7.846	0	234	700	0	0	0	0	0	0	0	9.585	28.180	29.261
Mujer	8	14.973	1.025	142	173	0	0	0	0	0	51	0	0	6.954	0	1.150	700	0	0	0	0	0	0	0	15.803	34.561	35.659
ESCALA 03		-2%	3%	26%	80%									4%		40%	0%	29%							15%	10%	9%
Hombre	32	14.195	1.784	402	1.100	0	0	0	0	0	0	0	0	8.779	0	4.861	700	318	0	0	0	0	0	0	21.956	36.425	37.508
Mujer	5	14.428	1.731	297	219	0	670	0	0	0	0	0	0	8.466	0	2.911	700	226	0	0	0	0	0	0	18.653	32.828	34.018
ESCALA 04		13%	39%	55%	0%									5%			0%								8%	4%	4%
Hombre	67	13.735	1.357	1.002	3.212	0	0	0	0	0	0	0	0	6.410	0	0	700	0	0	0	0	0	0	0	14.084	27.313	28.397
Mujer	27	11.990	824	449	3.212	0	0	0	0	0	0	0	0	6.066	0	0	700	0	0	0	0	0	0	0	12.996	26.245	27.325
ESCALA 05		52%		57%	47%									54%		86%									59%	55%	55%
Hombre	16	10.294	0	1.314	2.749	0	0	0	0	0	0	0	0	4.498	0	0	700	0	0	0	0	0	0	0	10.765	20.980	22.092
Mujer	9	4.928	0	566	1.452	0	0	0	0	0	0	0	0	2.054	0	0	100	0	0	0	0	0	0	0	4.409	9.338	9.898

4.4. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS

*Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte*

En todas las Escalas encontramos una diferencia retributiva de la plantilla masculina sobre la femenina excepto en la **Escala 02**, en la que se produce la situación contraria.

La mayor diferencia retributiva la encontramos en la **Escala 05** integrada por los mismos puestos que el Grupo 04 y por tanto, con las mismas conclusiones con un 55% de diferencia retributiva.

A esta escala le sigue la **Escala 01** integrada, única y exclusivamente, por los puestos de Dirección. En esta escala nos encontramos con que la plantilla masculina percibe en mayor medida que la plantilla femenina los conceptos de antigüedad y retribución voluntaria, siendo este último de pacto individual.

Además, existe diferencia retributiva en el Plus función, que no lo debería percibir los puestos de esta categoría por lo que debemos considerar que se trata de pacto individual. Así mismo, la plantilla masculina realiza mayor número de horas extras que la plantilla femenina.

4.4. ANÁLISIS DE LA MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES EFECTIVAS

*Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte*

La siguiente escala en la que encontramos diferencias retributivas a favor de la plantilla masculina es la **Escala 03** integrada por las Jefaturas de departamento, Promotores/as de venta, Responsable óptica e Informáticos/as con un 9% de diferencia retributiva.

La diferencia retributiva se encuentra en el concepto de Retribución voluntaria (complemento de pacto individual). También en Incentivos, que no los debería de percibir estos puestos de trabajo y también en el concepto de PTS de trabajo en sábado.

La Escala 04, en cuarto lugar, integrada por los puestos de Oficial y Auxiliar administrativos/as, Cajeros/as, Dependientes/as, Técnicos/as de Calidad y de RRHH presenta una diferencia retributiva a favor de la plantilla masculina de un 4%, motivado, en mayor medida, por el concepto PTS y Antigüedad.

Por último, la plantilla femenina supera a la masculina en la **Escala 02** con un 25% más de retribución.

Esta escala está integrada por Farmacéuticos/as, Controller, Gestor/a Comercial, Responsable de Infraestructura y Adjunto/a Dirección Técnica y de Calidad.

La diferencia retributiva la encontramos en el concepto retribución voluntaria (que como hemos dicho tiene la consideración de pacto individual).

5. CONCLUSIONES

5. CONCLUSIONES

En cómputo global nos encontramos con que no existen diferencias retributivas entre la plantilla masculina y femenina en las retribuciones promedias equiparadas. Con la regulación actual podemos indicar que no existe brecha salarial en cómputo global. Así la brecha en las retribuciones promedias efectivas es de 11%, en la mediana de las retribuciones equiparadas un 5% y en la mediana de las retribuciones efectivas un 6%.

Sin embargo, cuando hacemos un análisis por Grupos y Escalas comprobamos que existen diferencias retributivas en el que es la plantilla masculina quien se sitúa por encima de la plantilla femenina.

Se ha detectado que estas diferencias se producen por los siguientes motivos:

1. Abono de cuantías retributivas en pluses del Convenio Colectivo que se emplean para retribuir pactos individuales. Encontramos los siguientes supuestos:

- Incentivos. Este concepto retributivo se encuentra regulado en el artículo 20 del Convenio Colectivo para las categorías de dependiente/a, profesional de oficios de primera, auxiliar administrativo/a, mozo/a e informático/a y su cálculo consiste en una cuantía fija y una cuantía variable en función de la puntualidad de la persona empleada y el rendimiento apreciado por la Gerencia y Dirección de RRHH previo informe de la Jefatura de sección.

5. CONCLUSIONES

Sin embargo, se ha detectado que se abona el concepto de Incentivos a puestos de trabajo que no son los descritos en el Convenio Colectivo y no existe otra Política de abono de Incentivos. Por tanto, lo abonado bajo dicho concepto en los puestos que no son los descritos en el artículo 20 se considera plus de pacto individual que no es posible objetivar.

- Plus función. Este concepto retributivo se encuentra regulado en el artículo 25 del Convenio Colectivo para el puesto de Profesional de Oficio de Primera (conductor-repartidor) según las tablas del Convenio Colectivo.

Sin embargo, se ha detectado que se abona el concepto de Plus función a puestos de trabajo que no son los descritos en el Convenio Colectivo y no existe tabla salarial para otros puestos de trabajo de este concepto. Por tanto, lo abonado bajo dicho concepto en los puestos que no son los descritos en el artículo 25 se considera plus de pacto individual que no es posible objetivar.

- Plus actividad. Este concepto retributivo se encuentra regulado en el artículo 19 del Convenio Colectivo y se abona al personal del Departamento de Mercancías al que, por voluntad de la empresa, no deben acudir a trabajar los sábados y por tanto, no perciben PTS.

5. CONCLUSIONES

Sin embargo, se ha detectado que hay personal que cobra Plus de Actividad por encima de lo dispuesto en las tablas del Convenio Colectivo y que, también percibe PTS, por lo que se concluye que se está retribuyendo en dicho concepto a personal que no es el descrito en el artículo 19 del Convenio Colectivo, y por tanto, se utiliza dicho concepto para retribuir pactos individuales.

- PTS. Se trata de un concepto retributivo que es de aplicación a toda la plantilla que realice trabajo en sábados. Sin embargo, se ha detectado que se abonan cuantías superiores a las establecidas en el Convenio Colectivo, esto es, 8,37 euros la hora.

Por tanto, hemos de concluir, también que se está retribuyendo en dicho concepto pactos individuales.

2. Existencia de conceptos retributivos de difícil objetivación como es el de Retribución Voluntaria y Plus Mantenimiento.

El artículo 18 del Convenio Colectivo regula el concepto de Retribución Voluntaria y Plus mantenimiento como complemento personal indicando que se abonan por la especial función que realiza la persona trabajadora respecto a los demás de la misma categoría profesional.

5. CONCLUSIONES

3. Realización de horas extras prácticamente en exclusiva por la plantilla masculina.

Otro motivo es que es la plantilla masculina la que realiza horas extraordinarias, únicamente se lleva a cabo horas extras en la plantilla femenina en el Grupo 01 de puestos de Dirección.

En concreto, de las 14 mujeres del Grupo 01 únicamente 3 realizaron horas extraordinarias en el año 2023.

4. Sólo la plantilla masculina hace uso de Tarjeta Restaurante y Cheque Guardería.

El último motivo, aunque en menor medida, es que sólo la plantilla masculina hace uso de Cheque Restaurante y Cheque Guardería. Únicamente una mujer hizo uso de la Tarjeta Restaurante en el año 2023.

6. RECOMENDACIONES

6. RECOMENDACIONES

Se procede a realizar las siguientes recomendaciones con la finalidad de que se consiga en el futuro una disminución de la diferencia retributiva detectada.

1. Tomar medidas dirigidas a objetivar los conceptos retributivos percibidos por la plantilla, reestructurando los conceptos retributivos percibidos para ajustarlos a Convenio Colectivo y el salario superior sea abonado mediante conceptos objetivables.
2. Realizar una Política Retributiva.
3. Crear una Política de incentivos para el supuesto de que se deseen abonar los mismos se haga mediante un sistema objetivo y transparente.
4. Evitar, en la medida de lo posible, subidas salariales como consecuencia de pactos individuales no recogidos en la política retributiva.
5. Formación en materia de corresponsabilidad para intentar rebajar la diferencia salarial por la realización de horas extras.
6. Regular el pago del concepto Gratificación Navidad en relación con las personas que no han trabajado todo el año para que el cálculo sea objetivo.

7. PLAN DE ACCIÓN

7. PLAN DE ACCIÓN.

La presente Auditoría Retributiva tendrá una vigencia de cuatro años.

Durante dicha vigencia se llevarán a cabo las siguientes 7 acciones:

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por trabajo de igual valor.				
Nº:	MEDIDA:	INDICADOR:	RESPONSABLE:	PLAZO:
1	Redistribuir los conceptos retributivos percibidos en nómina por la plantilla de tal manera que los conceptos retributivos recogidos en el Convenio Colectivo se abonen conforme a las tablas salariales y el salario extra percibido por cada persona trabajadora se incluya en otro concepto al efecto	Comunicación a la Comisión de Seguimiento de que se ha procedido al ajuste	RRHH	6 meses desde la aprobación del III Plan de Igualdad
2	Creación de conceptos retributivos específicos que retribuyan tareas, circunstancias, formación, titulación u otros para ser aplicados a la plantilla de tal manera que se permita, en la medida de lo posible, la objetivación de la retribución por encima de Convenio Colectivo	Listado de conceptos retributivos remitidos a la Comisión de Seguimiento	RRHH	6 meses desde la aprobación del III Plan de Igualdad
3	Elaboración de listado de conceptos retributivos de Convenio Colectivo y fuera de Convenio Colectivo y criterios de devengo y difundirlo a la plantilla	Comunicación a la plantilla	RRHH	6 meses desde la aprobación del III Plan de Igualdad
4	Comunicar a las personas afectadas que se procederá a redistribuir el salario percibido en diferentes conceptos retributivos de tal manera que los conceptos del Convenio Colectivo se abonarán conforme a las tablas salariales que corresponda por categoría profesional y el resto conforme a los nuevos conceptos retributivos creados. En dicha comunicación se deberá expresar que esta medida se lleva a cabo como consecuencia de haberse negociado con la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad y que la finalidad es garantizar la transparencia retributiva y que se respetarán los derechos de cada persona trabajadora garantizándose el salario que venía percibiendo en cada caso.	Comunicación a la plantilla	RRHH	Antes de proceder a su ejecución en nómina
5	Elaboración de un informe desagregado por sexo y categoría profesional tras la aplicación de la nueva distribución de conceptos retributivos.	Informe presentado a la Comisión de Seguimiento	RRHH	3 meses después del cambio en nómina de los conceptos retributivos.
6	Formación a la plantilla en materia de corresponsabilidad	Formación realizada	RRHH	2 años desde la aprobación de III Plan de Igualdad
7	Realizar un estudio anual de los incrementos salariales, desagregando entre hombres y mujeres.	Informe anual remitido a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Anualmente desde la aprobación del III Plan de Igualdad

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN

*Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte*

El seguimiento e implementación se realizará por La Comisión de Seguimiento del III Plan de Igualdad. Este órgano tendrá las siguientes funciones:

1. Promover la puesta en marcha de las medidas acordadas.
2. Realizar el seguimiento del Plan de Igualdad para permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación del Plan de Igualdad, tanto el impactado de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.
A partir de la información obtenida, la Comisión podrá tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.
3. Realizar el control del cumplimiento y ejecución de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
4. Tener un conocimiento de las dificultades que se presenten durante la ejecución del Plan para solucionarlas y contribuir a su correcta puesta en funcionamiento.
5. Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos.
6. Valorar la incidencia del Plan de Igualdad en la organización.

*Auditoría Retributiva
III Plan Igualdad Cofarte*

9. APROBACIÓN Y FIRMAS

9. APROBACIÓN Y FIRMAS

La presente Auditoría Retributiva ha sido aprobada por la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de Cooperativa Farmacéutica de Tenerife en fecha 3 de octubre de 2024, firmando en conformidad las personas integrantes de la misma.

En representación de la empresa por:

Fdo.- Yinet Moleiro Caballero (Directora de Personas). Fdo.- Cesar Cabrera Rodríguez (Responsable Marketing)

Fdo.- Gustavo Brito García (Técnico RRHH).

En representación de la plantilla por:

Fdo.- Nayra Cutillas Orihuela (RLPT Tenerife por Intersindical Canaria).

Fdo.- Ruth González Hernández (RLPT Tenerife por Intersindical Canaria).

Fdo.- Andrés García Arbelo (UGT en representación del centro de La Palma que no cuenta con RLPT).