



COMPRE Y COMPARE S.A.U

Celorrio

**I PLAN DE IGUALDAD COMPRE Y COMPARE S.A.U
2026-2030**



COMPRE Y COMPARE S.A.U

INDICE

1.-INTRODUCCIÓN	Pag 3
2.- PARTES QUE LO CONCIERTAN	Pag 6
3.- ÁMBITO, PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL	Pag 8
4.- INFORME DIAGNÓSTICO	Pag 9
5.- RESULTADO AUDITORIA-RETRIBUTIVA	Pag 45
6.-OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	Pag 47
7.- MEDIDAS PROPUESTAS	Pag 48
8.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO	Pag 55
9.- SISTEMA DE EVALUACIÓN	Pag 58
10.-CRONOGRAMA	Pag 61
11.-PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	Pag 64

1. INTRODUCCIÓN

COMPRE Y COMPARE S.A.U. es una entidad comprometida con el entorno en el que se desarrolla y con las personas que forman el organismo, este compromiso es intrínseco de la filosofía de empresa y se manifiesta en diferentes campos, en este caso en el de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, llevando a cabo la elaboración de forma negociada del I Plan de Igualdad de **COMPRE Y COMPARE S.A.U.**

El I Plan de Igualdad de la sociedad, persigue el cumplimiento de la normativa legalmente establecida en materia de igualdad, especialmente lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Fruto de la unión del compromiso de la empresa y el mandato normativa, la entidad **COMPRE Y COMPARE S.A.U.** ha llevado cabo la negociación correspondiente con las organizaciones sindicales más representativas que han respondido a la convocatoria de la empresa, al carecer la misma de Representación Legal de las Personas Trabajadoras; analizando los apartados que establece el RD 901/2020, así como otras materias voluntarias como Comunicación y Lenguaje no sexista, Violencia de Género y Salud Laboral y que finalmente componen este documento, que se conforma tal como lo define el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 como “ *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo*”

El compromiso de la Dirección de **COMPRE Y COMPARE S.A.U.** y la implicación de la plantilla, es una obligación para conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Las acciones que se definirán en el presente documento serán evaluadas y objeto de seguimiento por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el fin de valorar en la temporalidad de los cuatros años del Plan de Igualdad los siguientes apartados:



¿Qué se ha hecho? **EVALUACIÓN DE RESULTADO**



¿Cómo se ha hecho? **EVALUACIÓN DE PROCESO**



¿Qué se ha conseguido? **EVALUACIÓN DE IMPACTO**



COMPRE Y COMPARE S.A.U

La importancia del Plan de Igualdad reside en su difusión y conocimiento por la plantilla de la empresa y que se lleven a cabo acciones de sensibilización y formación, tanto en el área de igualdad como en las formas de prevención para las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, por tanto, desde el inicio se establecerá en la empresa un compromiso conjunto con todas las personas para el conocimiento y difusión de las medidas y protocolos que se contienen en plan de igualdad.

MEMORIA DE LA EMPRESA

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA							
RAZÓN SOCIAL		COMPRE Y COMPARE S.A.U.					
NIF		A 26062687					
DOMICILIO SOCIAL		Polígono Tejerías Sur Calle Torrecilla 42 Calahorra (La Rioja) 26500					
FORMA JURÍDICA		SOCIEDAD ANÓNIMA					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD							
NOMBRE		FELIX CELORRIO BIRTO					
CARGO		Director/a Gerente					
RESPONSABLE DE IGUALDAD							
NOMBRE		Beatriz Antonanzas Aldama					
CARGO		Responsable Contabilidad					
TELF.		941 622208					
E-MAIL		Contabilidad@celorrio.com					
ACTIVIDAD							
SECTOR ACTIVIDAD		Venta al por mayor de todo tipo de conservas vegetales y de pescado					
CNAE		4638					
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD		Comercio al por mayor de pescados y mariscos y otros productos alimenticios					
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN		Situada en Calahorra (La Rioja) lleva a cabo su actividad en mercado nacional e internacional					
DIMENSIÓN							
PERSONAS TRABAJADORAS		MUJERES	14	HOMBRES	55	TOTAL	69



COMPRE Y COMPARE S.A.U

CENTROS DE TRABAJO 2 (en Calahorra)

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

DISPONE DE DEPARTAMENTO DE PERSONAL no

CERTIFICADOS O RECONOCIMIENTOS DE IGUALDAD OBTENIDOS -

REPRESENTACIÓN LEGALY/OSINDICALDE LOS/AS TRABAJADORES/AS	MUJER	1	HOMBRES	3	TOTAL	0
	ES					

Comentado [EP1]: Cambiar

MEMORIA DE LA EMPRESA

¿QUIÉNES SOMOS?

1. Actividad principal

La actividad principal de **COMPRE Y COMPARE, S.A.** es la venta al por mayor de todo tipo de conservas vegetales y de pescado.

También tiene una segunda línea de negocio con Cash&Carry en Calahorra, dedicado a la venta y distribución de suministros para la hostelería (maquinaria, vajilla, bebidas, conservas, productos de limpieza...), pero que supone menos del 1% de facturación anual.

2. Principales mercados

El principal mercado es el nacional, 87% de la facturación anual, seguido del internacional con un 9%, y del europeo con un 4%.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

2.PARTES QUE LO CONCIERTAN.

Las partes intervinientes en la elaboración del Plan de Igualdad han sido las personas que han conformado la Comisión Negociadora según acta suscrita el 22 de octubre de 2024.

La entidad en el inicio del Plan de Igualdad no contaba con Representación legal de las personas trabajadoras, por tanto, llevo a cabo la pertinente convocatoria con las organizaciones sindicales más representativas, siendo formada la Comisión Negociadora con CCOO y UGT.

Comentado [EP2]: Añadir situación actual.

Posteriormente en la negociación del Plan de Igualdad, se han celebrado elecciones para elegir a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, siendo elegido un Comité de empresa en fecha 20/06/2025, y que ha quedado registrado este cambio en el informe diagnóstico, revisado y finalizado por las partes el 26/01/2026, tal como se señala a continuación.

Nota: Cambios en la composición de la Comisión Negociadora tras elecciones sindicales del 13/06/2025

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA hasta 13/06/2025

PERSONA
Beatriz Antoñanzas Aldama. Contable. Representante Empresa
Dña. Estibaliz García Marín. Federación de Servicios CCOO La Rioja
Dña. M.ª Concepción Martínez Herce. Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT La Rioja.

Asesoramiento externo, participante en la negociación del Plan de Igualdad.

Sindicato CCOO: Doña Carmen Garrido Rodríguez. Asesora CCOO La Rioja.

Sindicato UGT: Doña Estela Pavón Mayoral. Agente de igualdad de UGT La Rioja.

Despachos BK ETL Global. Jesús Maria Garcia Herreros. Asesor empresa



COMPRE Y COMPARE S.A.U

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA desde 13/06/2025, tras elecciones sindicales.

Como resultado de las elecciones sindicales del 13/06/2025 resulta elegido un Comité de empresa de UGT en su totalidad. De entre las personas elegidas, el representante legal de las personas trabajadoras para la negociación de este Plan de igualdad será **Erick Cerda Osorio**. Se adjunta la nueva composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la entidad.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA desde 13/06/2025

PERSONA
Beatriz Antoñanzas Aldama. Contable. Representante Empresa
D. Erick Cerda Osorio. Comité de empresa UGT.

Asesoramiento externo, participante en la negociación del Plan de Igualdad.

Sindicato UGT: Dña. Rebeca Olivar García, Secretaria de Igualdad de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT La Rioja (FeSMC-La Rioja) y Doña Estela Pavón Mayoral, Agente de igualdad de UGT La Rioja.

Despachos BK ETL Global. Jesús María García Herreros. Asesor empresa

Conforme a lo determinado en el artículo 5.2 del RD 901/2020, las partes negociadoras han conformado la correspondiente Comisión Negociadora, con elevación del Acta de Constitución correspondiente.

A la citada Comisión Negociadora se le han dotado de las siguientes competencias.

- ✓ Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- ✓ Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- ✓ Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- ✓ Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

- ✓ Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- ✓ Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ✓ El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, una vez sean fijadas en el Plan de Igualdad
- ✓ Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión.

Dentro del documento de Acta de Constitución, las partes de común acuerdo y para el buen funcionamiento de las negociaciones, establecieron el régimen de funcionamiento de la Comisión.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL, TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL.

El Plan de Igualdad de la empresa **COMPRE Y COMPARE S.A.U.** afectará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, que prestan servicios en la entidad, así como aquellas personas que causen alta en la empresa a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, incluyendo dentro del grupo afectado al personal de Dirección, y a las personas excluidas de los convenios colectivos de aplicación.

Con arreglo a lo establecido en el artículo 10.2 del RD 901/2020, las medidas que se contengan en el Plan de Igualdad de **COMPRE Y COMPARE S.A.U.** serán aplicables a las personas que presten servicio cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

ÁMBITO TERRITORIAL.

El Plan de Igualdad de la empresa **COMPRE Y COMPARE S.A.U.** se aplica en el centro de la empresa en:

- ✓ Zona Sur, Pol Industrial de Tejerías, Calle Torrecilla 42, 26500, La Rioja. Centro 1
- ✓ Avd Estación , 48, 26500 Calahorra. La Rioja. Centro 2



COMPRE Y COMPARE S.A.U

ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del I Plan de Igualdad de **COMPRE Y COMPARE S.A.U.** será de 4 años, desde **04 de JUNIO DE 2026 hasta 3 de junio de 2030**, siendo la fecha de inicio de este el 4 de junio, tal como han acordado las partes negociadoras.

Comentado [EP3]: cambiar

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 objetivos (artículo 9.1.4 RD 901/2020).

4. INFORME DIAGNÓSTICO.

Se da traslado de las valoraciones de las partidas analizadas, en la versión Regcon, no se aporta la totalidad de la información tratada en la Comisión Negociadora, por el carácter sensible y confidencial de la misma,

INFORME DIAGNÓSTICO COMPRE Y COMPARE S.A.U.

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de Igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020 de 13 de octubre, porque el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración de este, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas



COMPRE Y COMPARE S.A.U

de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y de los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional
- c) Formación
- d) Promoción profesional
- e) Condiciones de trabajo
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Retribuciones.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- i) Infrarrepresentación femenina
- j) Salud Laboral, incluyendo los procedimientos en casos de embarazo y maternidad
- k) Violencia de género
- l) Comunicación y lenguaje no sexista.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro estudio.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de



COMPRE Y COMPARE S.A.U

oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección del Plan de Igualdad.

La empresa, aborda este diagnóstico para llevar a cabo su I Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA

La metodología utilizada para llevar a cabo el diagnóstico se ha desarrollado con perspectiva de género en la recogida y el análisis de los resultados.

El proceso hacia el Plan de Igualdad se ha comenzado con la firma del compromiso de la entidad con la igualdad y trasladando este compromiso a la parte social, firmando el Acta de creación de la Comisión Negociadora y el reglamento de funcionamiento de estas.

Para llevar a cabo el análisis se ha extraído la información necesaria en base a cuestionarios en el entorno de los centros de trabajo, y se han recogido los datos de informes de la empresa, todos ellos distribuidos por sexo con el fin de hacer visibles las posibles desigualdades entre hombres y mujeres en la empresa.

En el análisis de la información se ha tenido presente los siguientes criterios:

- **Instrumentalidad:** se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- **Flexibilidad:** Los datos recogidos son los que responden a las necesidades concretas que tiene la empresa, identificadas en la negociación.
- **Dinamismo:** Análisis adaptado a la entidad.

En la elaboración del diagnóstico han intervenido tanto la Comisión Negociadora, formada por empresa y parte social de la empresa y se ha consultado a la plantilla de la entidad, mediante el traslado de cuestionarios.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

Las acciones del proceso de diagnóstico se resumen en este diagrama.



Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos recabados son los referidos al ejercicio 2023 y 2024 en el área retributiva y 2023/2024 en la parte de análisis cuantitativo del diagnóstico y de las materias que se señalan en el RD 901/2020.

Personas físicas o jurídica que han intervenido en su elaboración

Comentado [EP4]: añadir cambios

Nota: Cambios en la composición de la Comisión Negociadora tras elecciones sindicales del 13/06/2025

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA hasta 13/06/2025

PERSONA
Beatriz Antoñanzas Aldama. Contable. Representante Empresa
Dña. Estibaliz García Marín. Federación de Servicios CCOO La Rioja
Dña. M.ª Concepción Martínez Herce. Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT La Rioja.

Asesoramiento externo, participante en la negociación del Plan de Igualdad.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

Sindicato CCOO: Doña Carmen Garrido Rodríguez. Asesora CCOO La Rioja.
Sindicato UGT: Doña Estela Pavón Mayoral. Agente de igualdad de UGT La Rioja.
Despachos BK ETL Global. Jesús María García Herreros. Asesor empresa

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA desde 13/06/2025, tras elecciones sindicales.

Como resultado de las elecciones sindicales del 13/06/2025 resulta elegido un Comité de empresa de UGT en su totalidad. De entre las personas elegidas, el representante legal de las personas trabajadoras para la negociación de este Plan de igualdad será Erick Cerda Osorio. Se adjunta la nueva composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la entidad.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA desde 13/06/2025

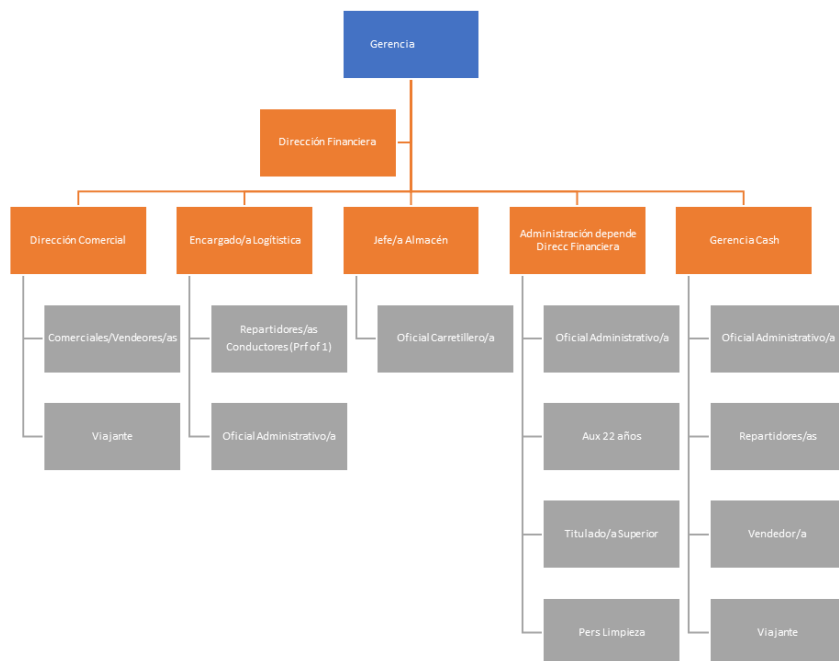
PERSONA
Beatriz Antoñanzas Aldama. Contable. Representante Empresa
D. Erick Cerda Osorio. Comité de empresa UGT.

Asesoramiento externo, participante en la negociación del Plan de Igualdad.

Sindicato UGT: Dña. Rebeca Olivar García, Secretaria de Igualdad de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT La Rioja (FeSMC-La Rioja) y Doña Estela Pavón Mayoral, Agente de igualdad de UGT La Rioja.
Despachos BK ETL Global. Jesús María García Herreros. Asesor empresa

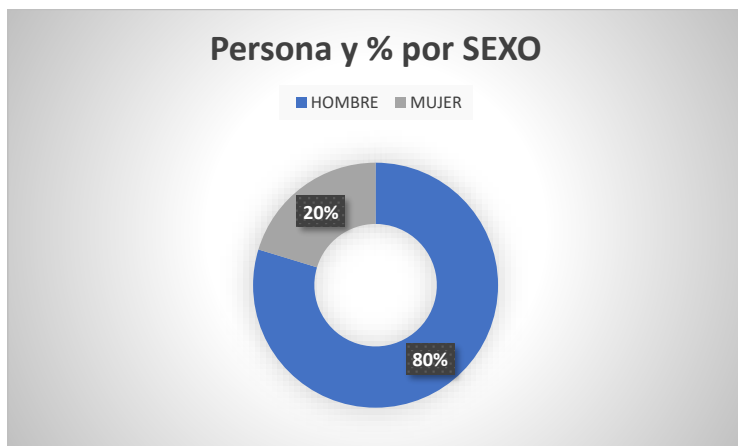
COMPRE Y COMPARE S.A.U

ORGANIGRAMA



Organigrama a nivel interno informe diagnóstico.

1- Número de personas que forman la plantilla distribuida por sexo





COMPRE Y COMPARE S.A.U

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
14	20%	55	80%	69
Índice feminización		0.2		

Índice de feminización:

El índice de feminización se calcula dividiendo el número total de mujeres integrantes de un colectivo entre el número total de hombres. Este indicador de género se utiliza de forma habitual para poder referenciar los datos obtenidos a la presencia porcentual de mujeres en un ámbito de estudio concreto. Se trata de un índice numérico que permite observar si estamos ante un **objeto de estudio equitativo (valor=1)**, **feminizado (valor >1)** o **infrarrepresentado (valor<1)**

Análisis

En base a lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, se considera composición equilibrada entre hombres y mujeres, cuando cada sexo no supere el 60%, ni sea menos del 40%.

Los datos que nos aporta el diagnóstico, es que la empresa estaría masculinizada, el **índice de feminización es 0.25**, lo que supone que por cada hombre, hay 0.25 mujeres contratadas.

○ Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

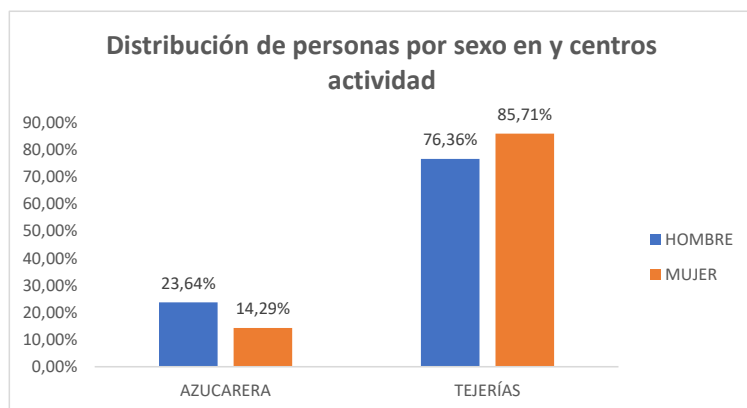
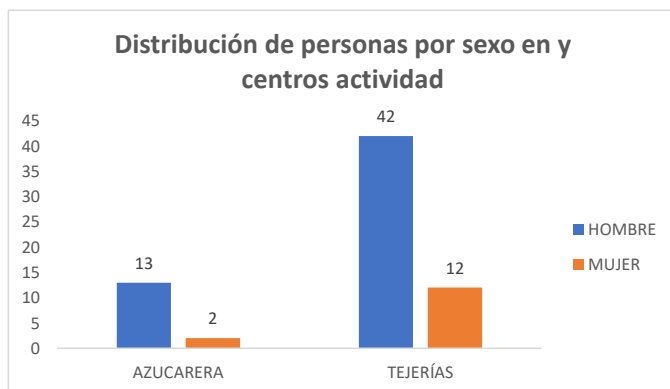
2- Análisis de personas por CENTROS Y DEPARTAMENTOS

En el análisis se ha establecido la clasificación entre **los departamentos o áreas funcionales de la empresa**, con la distribución de las personas por sexo.

Distribución de personas por sexo en los centros de actividad

CENTROS	HOMBRE	MUJER	TOTAL	ID H	ID M	IC H	IC M	ID TOTAL
AZUCARERA	13	2	15	87	13	24	14	22
TEJERÍAS	42	12	54	78	22	76	86	78
Total general	55	14	69	80	20	100	100	100

COMPRE Y COMPARE S.A.U



De la tabla y gráficas anteriores, podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. Casi el 80% de la plantilla está adscrita al centro de Tejerías, siendo el centro con mayor volumen en la empresa.
2. El centro Azucarera está más masculinizado que Tejerías, atendiendo al índice de distribución.
3. El índice de concentración de mujeres en Tejerías es mayor que el de los hombres, aunque ambos están altamente masculinizados.

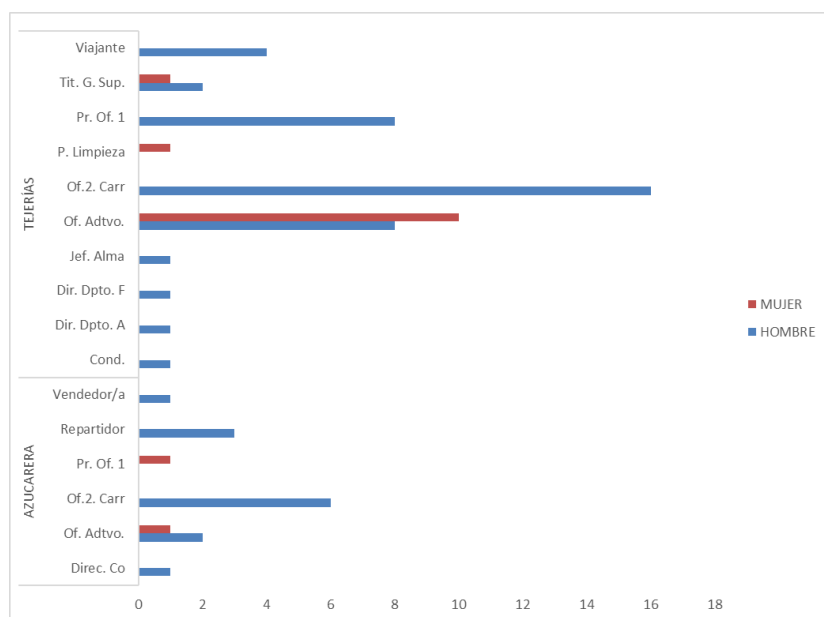
En referencia a los Centros de trabajo, el centro de Tejerías, es el centro principal



COMPRE Y COMPARE S.A.U

donde se concentra la labor administrativa y productiva de la empresa, mientras que el centro de Azucarera es un centro distribuidor de mercancía, que centra su actividad mayormente en el Canal HORECA.

Distribución de personas por Categorías y Centros.



2.2.a.-INDICE CONCENTRACIÓN CENTROS PRODUCTIVOS.

CENTRO	CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	IC HOMBRES	IC MUJERES
AZUCARERA	Dir. Comercial	1	0	8%	0%
	Of. Adtvo/a	2	1	15%	50%
	Of. Carr	6	0	46%	0%
	Prof Of 1	0	1	0%	50%
	Repartidor/a	3	0	23%	0%
	Vendedor/a	1	0	8%	0%
	TOTAL	13	2	100%	100%
TEJERÍAS	Conductor/a	1	0	2%	0%
	Dir. Dpto. Ad	1	0	2%	0%
	Dir. Dpto. F	1	0	2%	0%
	Jef Almacén	1	0	2%	0%
	Of. Adtvo	8	10	19%	83%
	Of.2 Carr	16	0	38%	0%



COMPRE Y COMPARE S.A.U

	<i>Limpieza</i>	0	1	0%	8%
	<i>Prof. Of 1</i>	8	0	19%	0%
	<i>Tit G. Sup</i>	2	1	5%	8%
	<i>Viajante</i>	4	0	10%	0%
	TOTAL	42	12	100%	100%

INDICE DE CONCENTRACIÓN

Representa como se distribuye cada sexo, en este caso en las areas funcionales definidas.

En el centro Azucarera las mujeres están igualmente divididas entre Oficial Administrativo/a y Profesional Of. 1 (1 mujer en cada categoría), mientras que los hombres se concentran principalmente en Oficial/a Carr. (un 46% de los hombres ocupan este puesto).

En cuanto al centro Tejerías, el 83% de mujeres se concentran en el puesto de Oficial/a de Administración, siendo este un puesto que tradicionalmente ha estado feminizado. Las otras dos mujeres, se encuentran en el puesto de limpieza, puesto socialmente ocupado por mujeres, y en Titulado/a de Grado Superior. Los hombres, por su parte, se concentran mayormente en la categoría Of. 2 Carr, un 38%, seguido de Of. Adtvo y Prof. Of. 1. Teniendo presencia también en otras categorías, pero en menor volumen.

Si bien señalar que dentro del puesto de oficial administración, encontramos también la figura de la Responsable Contable, puesto de relevancia tras la Dirección Financiera.

2.2.b.- INDICE DISTRIBUCION CENTROS PRODUCTIVOS.

Representa como se distribuye cada sexo, en este caso en las categorias dentro de las areas funcionales definidas.

CENTRO	CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	ID HOMBRES	ID MUJERES
AZUCARERA	<i>Dir.Comercial</i>	1	0	100%	0%
	<i>Of. Adtvo</i>	2	1	67%	33%
	<i>Of. Carr</i>	6	0	100%	0%
	<i>Prof Of 1</i>	0	1	0%	100%
	<i>Repartidor/a</i>	3	0	100%	0%
	<i>Vendedor/a</i>	1	0	100%	0%
	TOTAL	13	2	87%	13%
TEJERÍAS	<i>Conductor/a</i>	1	0	100%	0%
	<i>Dir. Dpto. Ad</i>	1	0	100%	0%
	<i>Dir. Dpto. F</i>	1	0	100%	0%

COMPRE Y COMPARE S.A.U

<i>Jef Almacén</i>	1	0	100%	0%
<i>Of. Adtvo</i>	8	10	44%	56%
<i>Of.2 Carr</i>	16	0	100%	0%
<i>Limpieza</i>	0	1	0%	100%
<i>Prof. Of 1</i>	8	0	100%	0%
<i>Tit G. Sup</i>	2	1	67%	33%
<i>Viajante</i>	4	0	100%	0%
TOTAL	42	12	78%	22%

En la tabla anterior podemos observar lo siguiente, con respecto al centro Azucarera, donde encontramos un total de 6 categorías profesionales:

- 4 de ellas están 100% masculinizadas (Dirección comercial, Of. Carr., Repartidor/a y Vendedor/a), siendo todas ellas categorías tradicionalmente masculinizadas.
- Prof. Of. 1 está 100% feminizada.
- Sólo hay presencia de ambos sexos en la categoría Oficial/a de Administración, que además está ligeramente masculinizada, cuando generalmente ha sido un puesto ocupado mayoritariamente por mujeres.

En cuanto al centro de Tejerías, de las 10 categorías que hay en el centro de trabajo:

- Hay 7 categorías 100% masculinizadas, como son Conductor/a, Dirección Departamento Ad., Dirección Departamento Financiero, Jefatura Almacén, Of. 2 Carr., Prof. Of. 1 y Viajante; correspondiendo la mayoría de ellas a puestos de responsabilidad.
- Limpieza, como viene siendo común en la sociedad, está 100% feminizada.
- Encontramos presencia de ambos sexos en las categorías Oficial/a de Administración (equilibrada pero con mayor presencia femenina) y Titulado/a de Grado Superior.

De este análisis podemos desprender que existe una clara segregación tanto horizontal como vertical, con la mayor parte de categorías 100% masculinizadas o feminizadas, correspondiendo con los roles y estereotipos de género y la división sexual del trabajo; y todos los puestos de dirección o mandos intermedios ocupados por hombres.

2.3.- Distribución de la plantilla por categoría (totales)

CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ID H	ID M	IC H	IC M
<i>Dir.Comercial</i>	1	0	1	100%	0%	2%	0%
<i>Dir. Dpto. Ad</i>	1	0	1	100%	0%	2%	0%
<i>Dir. Dpto. F</i>	1	0	1	100%	0%	2%	0%
<i>Jef Almacén</i>	1	0	1	100%	0%	2%	0%
<i>Tit G. Sup</i>	2	1	3	67%	33%	4%	7%
<i>Of. Adtvo</i>	10	11	21	48%	52%	18%	79%
<i>Of. Carr</i>	6	0	6	100%	0%	11%	0%
<i>Of.2 Carr</i>	16	0	16	100%	0%	29%	0%
<i>Prof Of 1</i>	8	1	9	89%	11%	15%	7%

COMPARE Y COMPARE S.A.U

Repartidor/a	3	0	3	100%	0%	5%	0%
Vendedor/a	1	0	1	100%	0%	2%	0%
Conductor/a	1	0	1	100%	0%	2%	0%
Viajante	4	0	4	100%	0%	7%	0%
Limpieza	0	1	1	0%	100%	0%	7%
TOTAL	55	14	69	80%	20%	100%	100%

2.4.- Distribución de la plantilla por centro y nivel jerárquico

NIVEL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	ID H	ID M	IC H	IC M
Dirección	3	0	3	100%	0%	5%	0%
Mandos Intermedios	3	1	4	75%	25%	5%	7%
Plantilla	49	13	62	89%	11%	90%	93%
TOTAL	55	14	69	80%	20%	100%	100%

Esta tabla nos muestra con mayor claridad la segregación vertical ya analizada. Como podemos observar, los puestos de dirección están ocupados únicamente por hombres. El grupo que hemos denominado mandos intermedios está mayormente masculinizado, habiendo sólo una mujer en él, y en el resto de la plantilla, como ya se ha tratado, observamos una gran masculinización.

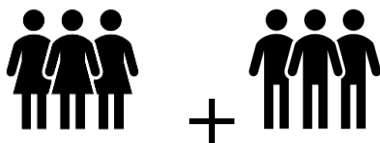
3- Análisis de personas por NIVEL ESTUDIOS.

En el momento de llevar a cabo el diagnóstico, no hay una relación de las personas y su formación, por tanto, no podemos aportar datos sobre las titulaciones y los roles profesionales de las personas. No obstante, siempre será requerida la formación mínima necesaria para ocupar el puesto.

4.- Distribución de la plantilla por edad

Se recoge la distribución de la edad de las personas en el ejercicio de 2023, a nivel conjunto de empresa y por centros operativos.

Nivel General Empresa.





COMPRE Y COMPARE S.A.U

46 años

CENTRO	HOMBRE	MUJER	Total general
AZUCARERA	43	37	42
Direc. Co	58		58
Of. Adtvo/a.	38	22	33
Of.2. Carr	40		40
Pr. Of. 1		52	52
Repartidor/a	44		44
Vendedor/a	57		57
Total general	43	37	42

CENTRO	HOMBRE	MUJER	Total general
TEJERÍAS	48	44	47
Cond.	65		65
Dir. Dpto. A	45		45
Dir. Dpto. F	56		56
Jef. Alma	61		61
Of. Adtvo/a	47	44	45
Of.2. Carr	41		41
P. Limpieza		39	39
Pr. Of. 1	53		53
Tit. G. Sup.	46	47	46
Viajante	59		59
Total general	48	44	47

Respecto a la edad de la plantilla, en los dos centros de trabajo, la media es alta, 42 años en Azucarera y 47 años en Tejerías.

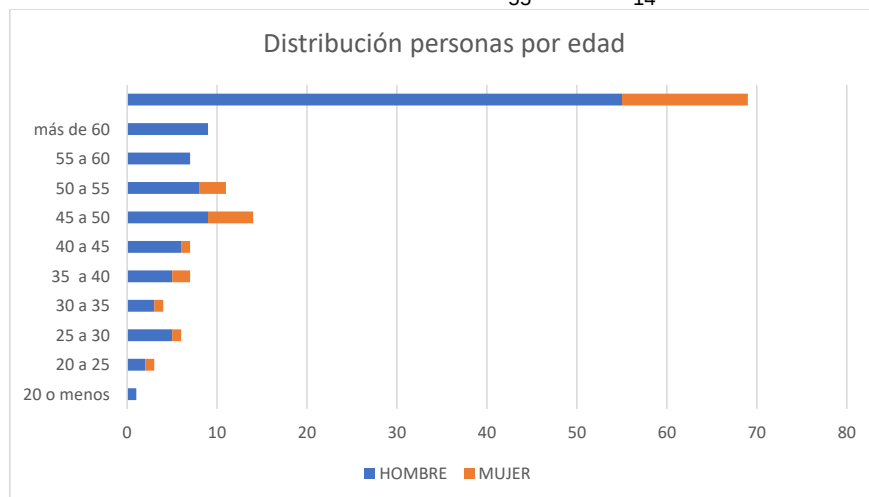
Estos datos de edad, sí que deben ser tenidos en cuenta para dentro del Plan de Igualdad llevar a cabo acciones sobre Salud y Género, tanto dirigido al colectivo de hombres como al colectivo de mujeres.

La gestión de la edad debe ser tenida en cuenta también para relevos generacionales ante jubilaciones futuras.

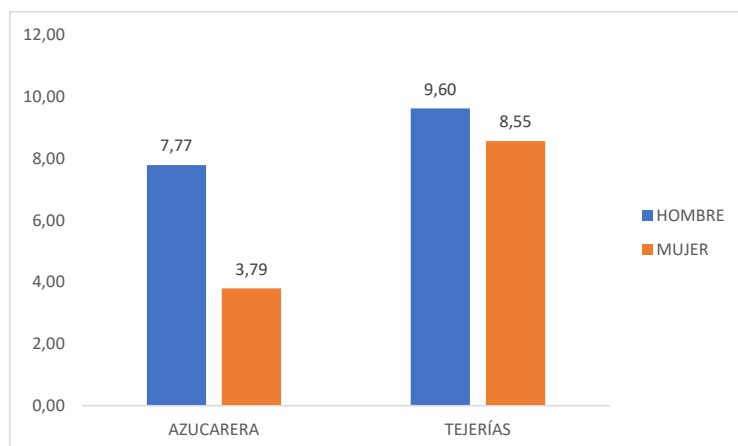
AÑOS	HOMBRE	MUJER
20 o menos	1	0
20 a 25	2	1
25 a 30	5	1
30 a 35	3	1
35 a 40	5	2
40 a 45	6	1
45 a 50	9	5

COMPRE Y COMPARE S.A.U

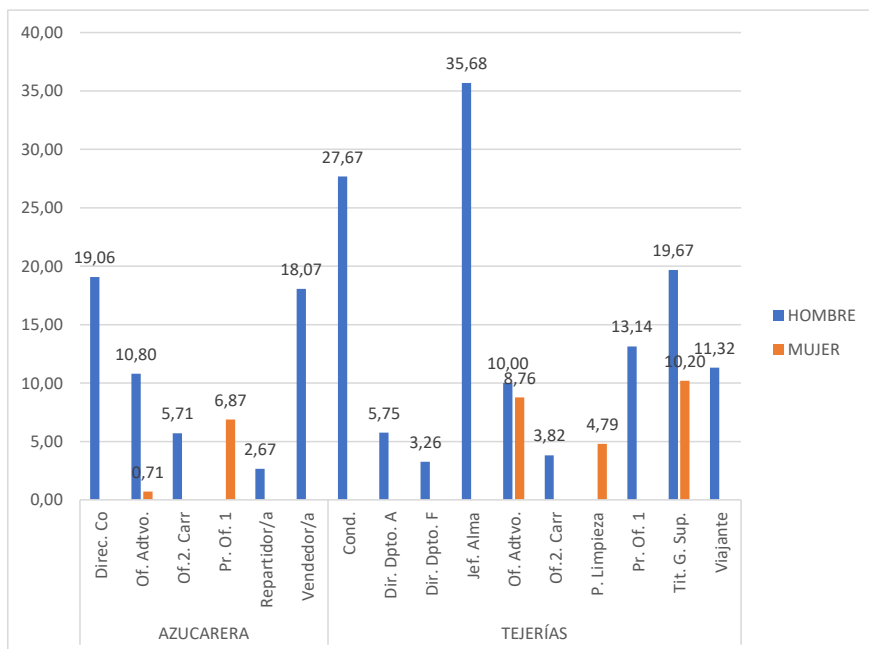
50 a 55	8	3
55 a 60	7	0
más de 60	9	0
	55	14



5.- Distribución de la plantilla por antigüedad



COMPRE Y COMPARE S.A.U



Índice de Concentración y Distribución en Antigüedad

Antigüedad	hombre	mujer	Total	ic hombre	ic mujer	id hombre	id mujer
0 a 1 año	10	2	12	18%	14%	83%	17%
1 a 3 años	6	3	9	11%	21%	67%	33%
3 a 5 años	6	1	7	11%	7%	86%	14%
5 a 10 años	12	3	15	22%	21%	80%	20%
10 a 15 años	5	3	8	9%	21%	63%	38%
más de 15 años	16	2	18	29%	14%	89%	11%
TOTAL PLANTILLA	55	14	69	100%	100%	80%	20%

En cuanto a la antigüedad, es una empresa estable, con mayor rotación en los puestos de Almacén y mayor estabilidad en Administración y Comercial.

La antigüedad **media** en el Centro de Tejerías es similar en hombres y mujeres y tiene mayor diferencia en el Centro Azucarera.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

En cuanto al índice de concentración, observamos una mayor antigüedad de los hombres en la franja de más de quince años, con similar presencia de ambos sexos en la franja de entre 5 y 10 años, estando las mujeres ligeramente más representadas en las franjas de entre 0 y 1 años y 1 a 3 años. Por lo que podríamos concluir que, si bien hay una concentración similar entre mujeres y hombres en las distintas franjas de edad, la antigüedad de las mujeres en la empresa es ligeramente menor.

No obstante, si atendemos a la antigüedad media de ambos sexos, observamos los siguientes datos:

CENTRO DE TRABAJO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
AZUCARERA	7.35	3.37	6.82
TEJERÍAS	9.18	8.13	8.95
TOTAL	8.75	7.45	8.48

En ambos sexos, la media de antigüedad es mayor en el centro de trabajo Tejerías. Si atendemos a la media total o a la media en el centro de Tejerías observamos pequeñas diferencias entre ambos sexos, siendo más acusada esta diferencia en el centro Azucarera.

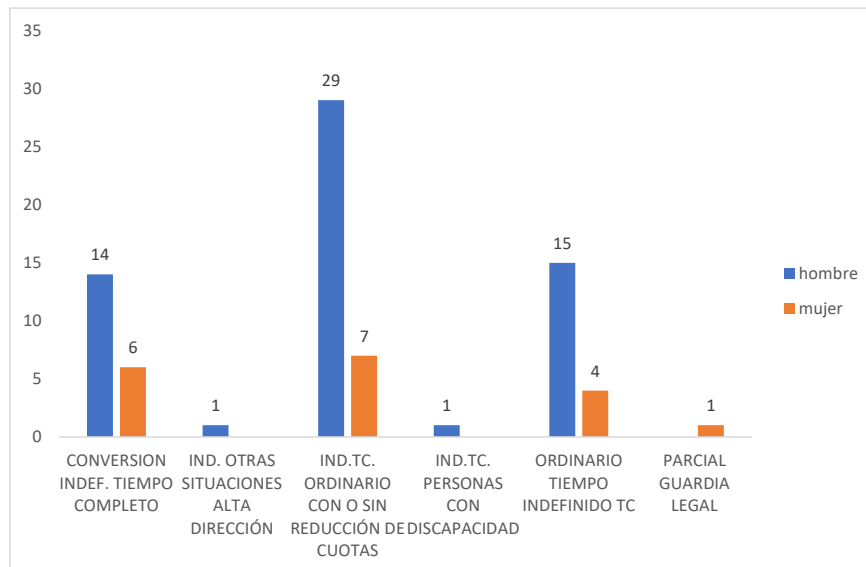
6.- Distribución de las personas por número de hijos/as

No se cuenta con datos, se recabaran a lo largo del Plan de Igualdad.

7.-Distribución de personas contrato de trabajo y sexo

Las personas mantienen una relación contractual indefinida, se aportan los datos correspondientes al ejercicio 2023

COMPRE Y COMPARE S.A.U



TIPO CONTRATO	hombre	mujer	Total general	ic hombre	ic mujer	id hombre	id mujer
CONVERSION INDEF. TIEMPO COMPLETO	14	6	20	23%	33%	70%	30%
IND. OTRAS SITUACIONES ALTA DIRECCIÓN	1	0	1	2%	0%	100%	0%
IND.TC. ORDINARIO CON O SIN REDUCCIÓN DE CUOTAS	29	7	36	48%	39%	81%	19%
IND.TC. PERSONAS CON DISCAPACIDAD	1	0	1	2%	0%	100%	0%
ORDINARIO TIEMPO INDEFINIDO TC	15	4	19	25%	22%	79%	21%
PARCIAL GUARDIA LEGAL	0	1	1	0%	6%	0%	100%
Total general	60	18	78	100%	100%	77%	23%

Distribución de las personas por jornadas de trabajo

Condiciones de trabajo

Las personas se encuentran bajo el Convenio Colectivo de Comercio en General de la Comunidad Autónoma de la Rioja.

En las Áreas de Administración, llevan a cabo jornada partida de 8h a 13h y de 15h a 18h, los viernes de 8h 15h, es posible con criterios organizativos de poder llevar a cabo el horario del viernes en un día de la semana.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

En Logística, se siguen varios horarios:

8-13h y 15h a 18h

9-13h y 15h a 19H

10-13H Y 15h a 20h

Las personas pueden solicitar en base a necesidades personales la flexibilización de la jornada, como, por ejemplo:

Persona Contable, mujer, su horario es de Lunes a Viernes de 7.30h a 15.30h.

Tres personas de Administración, dos mujeres y un hombre, hacen de 8h a 14h y de 16h a 18h y otra persona lleva a cabo su jornada de 8.30h a 13.30h y de 15h a 18h, corresponde a una mujer

Y cuando se ha necesitado se ha dejado hacer parcial o totalmente teletrabajo.

De los datos aportados por la empresa para el diagnóstico, una mujer tiene guarda legal y trabaja con parcialidad,

En almacén hay dos turnos;

De 7 a 15 o de 14h a 22h.

Distribución personas Centros y departamentos

COMPRE Y COMPARE S.A.U, tiene su actividad en la parte logística y comercializadora del GRUPO CELORRIO, como centros de actividad principalmente cuenta con dos centros, los dos situados en Calahorra.

- ✓ Zona Sur, Pol Industrial de Tejerías, Calle Torrecilla 42, 26500, La Rioja. Centro 1
- ✓ Avd Estación , 48, 26500 Calahorra. La Rioja. Centro 2

El Centro 1 estaría destinado a la parte comercial y logística y el Centro 2 se centra más en dar servicio a Hostelería, canal HORECA.

La amplia mayoría de las personas se sitúan en el Centro 1, con una división de roles profesionales, donde el personal masculino se centra en las labores de logística, conducción de vehículos de transporte y en la parte Administrativa se ubica en la Dirección Financiera y la parte comercial que engloba también a hombres frente a mujeres.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

El colectivo femenino está situado en Administración, en puestos de Contable, oficiales administrativo y administrativo y en Limpieza, todo ello referido al Centro 1.

En el Centro 2, una mujer está presente como Carretillera, y el resto en Administración.

Conclusión: División sexual del trabajo a nivel profesional, se parte de un sector masculinizado, derivado del diagnóstico se puede valorar acciones para el cambio en esta división sexual del trabajo.

SALUD LABORAL

A nivel de comunicación interna, se ha examinado los documentos relativos a la PRL, evaluaciones de puestos de trabajo.

-  2280402_Teletrabajo.pdf
-  2280404_Administración.pdf
-  2280405_Trabajos en placas solares sobre cubierta (personal externo).pdf
-  2280406_Comercial.pdf
-  2280407_Instalaciones generales COMPRE Y COMPARE.pdf
-  2280408_Limpieza.pdf
-  2280409_Transportista.pdf
-  2280410_Almacén.pdf

Se cuenta con Evaluación de Personas especialmente sensibles, dirigido a menores y personas embarazadas.

PLAN DE PREVENCIÓN				
MANUAL DE PROCEDIMIENTOS PREVENTIVOS				
PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN ANTE LA EXISTENCIA DE TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES				
Fecha emisión: 05/01/2017	Fecha revisión: 05/01/2017	Ref.:	Núm. Rev:	Página 2 de 21

ÍNDICE

1. PROPÓSITO
2. ALCANCE
3. DEFINICIONES
4. NORMATIVA DE APLICACIÓN
 - 4.1 General
 - 4.2 Para embarazadas
 - 4.3 Para discapacitados
5. PROCEDIMIENTO
 - 5.1 Proceso normal
 - 5.2 Existencia de Trabajadores Especialmente Sensibles en un puesto cuando se realiza la evaluación del mismo.
 - 5.3 Incorporación a un puesto de Trabajadores Especialmente Sensibles.
 - 5.4 Detección de un Trabajador Especialmente Sensible en un determinado puesto.
6. INSTRUCCIÓN PARA EL CASO DE EMBARAZADAS
 - 6.1 Pasos a seguir con los riesgos para la reproducción y la maternidad.
 - 6.2 Criterios de aplicación
7. DOCUMENTACIÓN ADJUNTA
8. HISTÓRICO DE CAMBIOS

ANEXO N° 1 (Embarazadas): CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA

ANEXO N° 2 (Embarazadas): INFORMACIÓN GENERAL DE LOS AGENTES QUÍMICOS, FÍSICOS Y BIOLÓGICOS, ASÍ COMO PROCEDIMIENTOS INDUSTRIALES CONSIDERADOS COMO PELIGROSOS PARA LA SALUD O LA SEGURIDAD DE LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS, QUE HAN DADO A LUZ RECIENTEMENTE O QUE ESTÁN EN PERIODO DE LACTANCIA

APÉNDICE <A>: MODELO DE COMUNICADO PARA INFORMAR DE LA EXISTENCIA DE UN TRABAJADOR ESPECIALMENTE SENSIBLE O CON LIMITACIONES.

APÉNDICE : RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO QUE, EN FUNCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LA EMPRESA, PUEDEN PRESENTAR PROBLEMAS PARA LAS MUJERES EMBARAZADAS O EN PERIODO DE LACTANCIA, PARA LOS MENORES O PARA OTRO TIPO DE TRABAJADORES SENSIBLES

PLAN DE PREVENCIÓN de COMPRE Y COMPARE, S.A.

El SPA CUALITIS integra en su evaluación de riesgos para personas especialmente sensible el concepto de "perspectiva de género". No se cuenta con evidencias de como el SPA lo lleva a cabo.

Como medida la parte social, se propone poner la medida para que le SPA explique cómo aplica la perspectiva de género



COMPARE Y COMPARE S.A.U

2.1. Perspectiva de género

La presente metodología incluye un procedimiento de integración del enfoque de género durante el proceso de evaluación:

- Se ha evaluado la posible existencia de riesgo para el embarazo, la lactancia natural y la salud reproductiva.
- Con el fin de garantizar la homogeneidad en los grupos a evaluar, durante el proceso de toma de datos se ha prestado especial atención a contar con la participación de los trabajadores y trabajadoras en la descripción y recogida de información sobre sus tareas, con el fin de disponer de toda la información que permita comprobarse si hombres y mujeres que trabajan en un mismo puesto desarrollan las mismas tareas y de la misma manera. En aquellos casos en los que la distribución de las tareas lo requiera, se han evaluado los puestos de forma independiente para hombres y mujeres, detallando en la descripción de los mismos las diferencias encontradas en la ejecución de las tareas en función del género.
- Durante el proceso de evaluación se han tenido en cuenta las posibles exposiciones diferenciadas por razones de género, de forma que en aquellos casos en los que resulte necesario, se ha realizado una diferenciación en la estimación de los riesgos afectados (prestando especial atención a estas necesidades en los riesgos ergonómicos, psicosociales y químicos).
- Se dispone del listado de puestos exentos de riesgo para la maternidad, que determina los puestos en los que no va a ser necesario realizar la evaluación adicional.

Otro bloque examinado son las ofertas de empleo, que la empresa ha facilitado para este diagnóstico, no se redactan en su totalidad con lenguaje inclusivo, por lo que se debe incorporar **acción sobre Comunicación inclusiva en el Plan de Igualdad**.

OFERTA DE EMPLEO N.º:

--	--	--	--	--

N.º de entrada de la Oficina de Empleo:

|

DATOS DE LA EMPRESA CONTRATANTE

Nombre de la empresa: COMPARE Y COMPARE, S.A.

Domicilio: P.I. TEJERIAS SUR, CALLE G, S/N

Código postal:

2	6	5	0	0
---	---	---	---	---

Localidad: CALAHORRA

PROVINCIA: LA RIOJA

Teléfono: 941 13 28 03 o E-mail: pilicelorio@celorio.com

N.º Seg. Social (cuenta de cotización): 26002671260 **NIF / CIF:** A26062687

Actividad económica: VENTA AL POR MAYOR DE CONSERVAS

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

OCUPACIÓN	Categoría profesional	Experiencia (meses)	CNO
ADMINISTRATIVO		12	



COMPRE Y COMPARE S.A.U

Empresa de Distribución Alimentaria busca para su almacén situado en Calahorra, (La Rioja), personal para la preparación de pedidos, así como la carga y descarga de camiones y contenedores con carretilla elevadora, transpaleta eléctrica y puntualmente de forma manual.

Las candidaturas deben aportar experiencia en el manejo y uso de carretillas elevadoras y transpaletas eléctricas, valorándose positivamente la experiencia en la preparación de pedidos en empresas del sector de la alimentación, almacenaje o logística, deberán, además, disponer del carnet para el uso de las citadas máquinas.

Se ofrece salario inicial de 15.120€ brutos/año, siendo la jornada laboral de lunes a viernes, en turnos rotativos semanales de mañana y tarde.

Si cumples los requisitos y te interesa, responde a este anuncio sin olvidar dejar teléfono y correo electrónico para poderte contactar.

ANÁLISIS DE IMAGEN Y COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA

La web corporativa, está dedicada a los productos del GRUPO CELORRIO, en los videos corporativos sobre la historia de la empresa, aparecen imágenes de hombres y mujeres, en situaciones de producción.

En la parte patrocinio, las imágenes son masculinas, en base al patrocinio que se lleva a cabo en el mundo taurino.

Acción: Revisar imagen y ante cambios futuros incluir mayor diversidad.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el proceso de diagnóstico se ha revisado el proceso de selección y como las personas se incorporan en la organización.

La selección la lleva a cabo la Dirección Financiera, o la persona Encargada de Almacén y la Dirección del Cash es también hombre y se encarga de la selección para el Centro 2, ninguna de las personas cuenta con formación en igualdad, si bien, no se han detectado por los procesos realizados que se hayan cometidos sesgos de género o discriminación sobre algún colectivo, no constan ninguna reclamación en este apartado.

En puestos como comerciales se puede recurrir a empresas de selección.



COMPARE Y COMPARE S.A.U

Dada la localización de Compare y Compare, en Calahorra, ciudad pequeña y limítrofe con diversas localidades pequeñas de la Ribera Navarra y Rioja, hace que la contratación sea muy local y se realice con el llamado "boca a boca".

No hay un proceso estructurado de Selección.

En la parte Almacén o en el Centro 2, en picos de producción carga y descarga de contenedores, se acude a ETT, Temporing, los datos entre 1-1-24 y 30-4-24 son los siguientes:

COMPARE Y COMPARE S.A						
Personal IMAN ETT						
Empleado ETT n°	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Subtotal Empleado	Total Horas
34	63,5	48			111,5	965
35	13				13	
61	42,5	48			90,5	
78		112	88	36,5	236,5	
79				16	16	
82	63,5				63,5	
83		112	83		195	
84		111	88		199	
85				8	8	
86				8	8	
87				16	16	
88				8	8	

El personal que atiende este servicio, son hombres, la ETT es quien selecciona en base a la necesidad de personal que les comunica la empresa.

Otras incorporaciones:

SEXO	HOMBRE	MUJER	Total general
2024	9	2	11
Of. Adtvo/a.	2	2	4
ene	1		1
mar	1	1	2
may		1	1
Of.2. Carr	6		6
ene	2		2
mar	2		2
abr	1		1
may	1		1
Viajante	1		1
mar	1		1
Total general	9	2	11



COMPARE Y COMPARE S.A.U

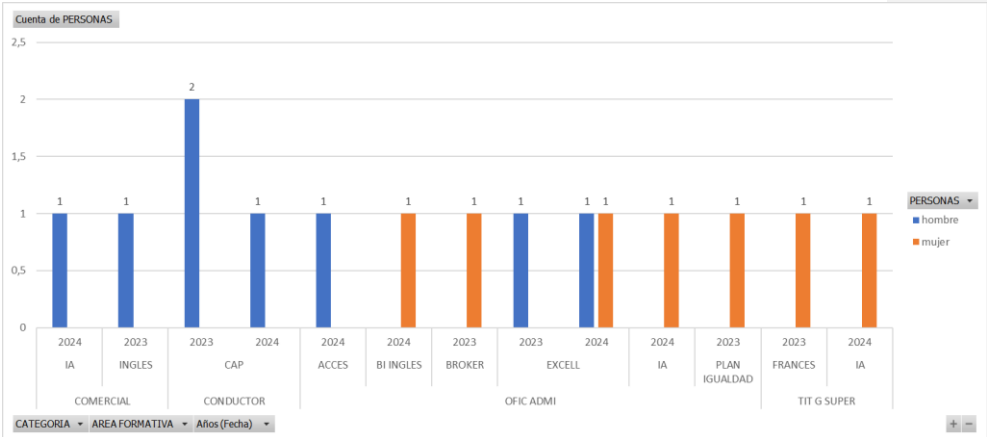
FORMACIÓN

No hay Plan de Formación estructural, la formación está enfocada a la PRL, curso de carretilla y en permisos necesarios para desempeño del oficio como CAP conductores/as.

La empresa mantiene formación a demanda, según la persona pueda solicitar, la entidad lanza batería de cursos, principalmente en Administración, otra área que demanda formación es Calidad, básicamente estas acciones formativas se centran en el Centro1 en Tejerías.

La formación se lleva a cabo on line en la mayoría de los cursos realizados en la parte de oficina y presencial el CAP de las personas conductoras, todo ello se soporta con el crédito formativo de la empresa a través de FUNDAE.

DATOS



CATEGORIA	hombre	mujer	Total general
COMERCIAL		2	2
IA		1	1
2024		1	1
INGLES		1	1
2023		1	1
CONDUCTOR		3	3
CAP		3	3
2023		2	2
2024		1	1
OFIC ADMI	3	5	8
ACCES		1	1



COMPRE Y COMPARE S.A.U

2024	1		1
BI INGLES		1	1
2024		1	1
BROKER		1	1
2023		1	1
EXCELL	2	1	3
2023	1		1
2024	1	1	2
IA		1	1
2024		1	1
PLAN IGUALDAD		1	1
2023		1	1
TIT G SUPER		2	2
FRANCES		1	1
2023		1	1
IA		1	1
2024		1	1
Total general	8	7	15

HORAS FORMACIÓN

CATEGORIA	hombre	mujer	Total general
COMERCIAL	112		112
CONDUCTOR	168		168
OFIC ADMI	168	336	504
TIT G SUPER		112	112
Total general	448	448	896

CATEGORIA	hombre	mujer	Total general
COMERCIAL	112		112
2023	56		56
2024	56		56
CONDUCTOR	168		168
2023	112		112
2024	56		56
OFIC ADMI	168	336	504
2023	56	168	224
2024	112	168	280
TIT G SUPER		112	112
2023		56	56
2024		56	56
Total general	448	448	896



COMPRE Y COMPARE S.A.U

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Como en el resto de los apartados, no se cuenta con un proceso de promoción profesional, si bien esta viene marcada por la estructura de Áreas Funcionales de producción y soporte.

En el puesto de Mozo/a en Almacén puede promocionar a operario/a carretilla, y en Administración puede darse también promoción profesional, o bien por bajas en puestos o por jubilaciones, pero los puestos son estáticos en general.

CLASIFICACION PROFESIONAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Clasificación profesional es con arreglo al Convenio de aplicación, la auditoria retributiva se ha llevado a cabo con los datos aportados por la Asesoría Laboral.

No se cuenta con Descripciones de Puesto de Trabajo, se propone por la parte social, UGT, que estas descripciones puedan ser realizadas dentro del Plan de Igualdad.

Se ha dado traslado en el seno de la Comisión Negociadora de los siguientes documentos para su estudio y análisis.

- 1) Informe de Valoración de Puestos de Trabajo
- 2) Informe de Registro Retributivo
- 3) Auditoria Retributiva

1) PUESTOS DE TRABAJO VALORADOS.

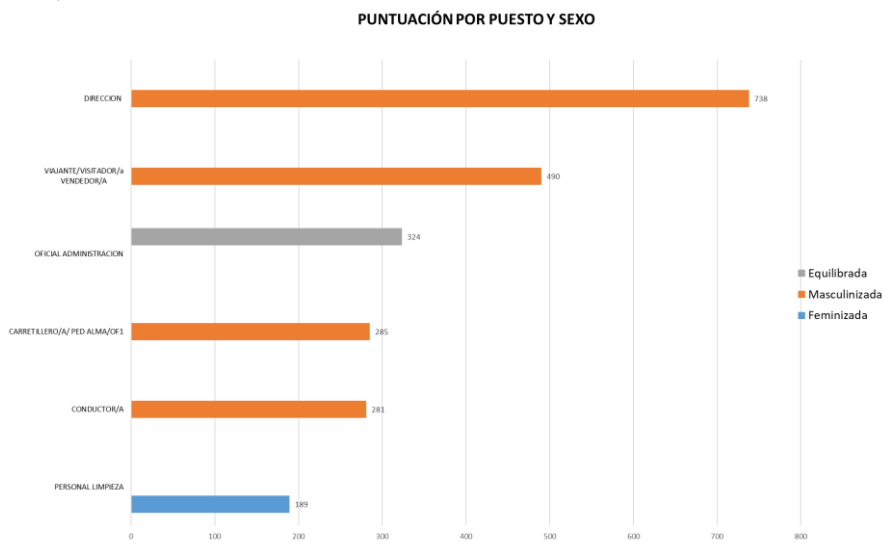
Título del Puesto
CONDUCTOR/A
DIRECCION
CARRETILLERO/A/ PED ALMA/OF1
PERSONAL LIMPIEZA
OFICIAL ADMINISTRACION
VIAJANTE/VISITADOR/a
VENDEDOR/A

Comentado [EP5]: ¿Por qué no se han valorado todos los puestos?

COMPRE Y COMPARE S.A.U

La VPT se ha llevado a cabo con la herramienta del Ministerio de Igualdad, de los datos de la VPT se da traslado a la Comisión Negociadora para sus aportaciones y acuerdo final sobre la misma.

2) MAPA DE PUESTOS.



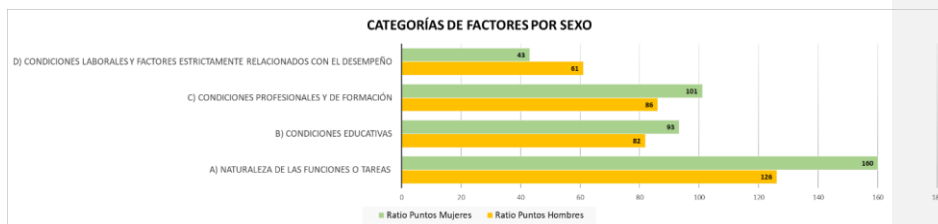
3) AGRUPACIONES DE PUESTOS

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 1	PERSONAL LIMPIEZA (189)
Agrupación 3	CONDUCTOR/A(281)
	CARRETERILERO/A/ PED ALMA/OF1(285)
Agrupación 4	OFICIAL ADMINISTRACION (324)
Agrupación 5	VIAJANTE/VISITADOR/a VENDEDOR/A(490)
Agrupación 9	DIRECCION (738)

4) CORRESPONDENCIA DE ESCALAS CON AGRUPACIONES.

Puntuación	Puesto	ESCALA	AGRUPACIÓN
281	CONDUCTOR/A	ESCALA 08	Agrupación 3
738	DIRECCION	ESCALA 02	Agrupación 9
285	CARRETILLERO/A/ PED ALMA/OF1	ESCALA 08	Agrupación 3
189	PERSONAL LIMPIEZA	ESCALA 10	Agrupación 1
324	OFICIAL ADMINISTRACION	ESCALA 07	Agrupación 4
490	VIAJANTE/VISITADOR/a VENDEDOR/A	ESCALA 06	Agrupación 5

5) CATEGORIAS DE FACTORES POR SEXO.



INFORME DE AUDITORIA RETRIBUTIVA

Los datos de 2023 y 2024, difieren en los valores, hay más gente en 2024 que en 2023, si bien la explicación que tenemos en general en la entidad es común.

Hay una brecha a favor de la mujer, en los datos generales, derivado de la mayor estabilidad, que se traslada en concepto de antigüedad, de mayor salario en Escala 08 y en Escala 07.

La otra parte para destacar es el valor favorable a los hombres en la Escala 02, Dirección, donde los roles de hombres en áreas de Comercial, Gestión o Finanzas, se encuentra retribuida en mayor cuantía que las otras Direcciones como Contabilidad o las mujeres en categoría de Titulado Superior.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

Datos 2023

A nivel general de empresa los datos salariales nos indican una media efectiva de un 2% y una media equiparada de -5%, y en cuanto a la mediana, los valores son -25% en retribuciones efectivas y -24% en las equiparadas.

En las Escalas las diferencias en la Escala 2, radica en los roles directivos de hombres y mujeres, que son remunerados de forma diferente.

En la Escala 7, en la retribución efectiva, influye las altas y bajas y que una mujer presta servicio a TP por guarda legal con comienzo de la misma en abril, en las retribuciones equiparadas los valores de la Escala 7, son 4% en las percepciones medias y 1% en las medianas.

Datos 2024

Durante el año 2024, la empresa **COMPRE Y COMPARE SL.**, contó con una plantilla total de 84 personas trabajadoras, 69 hombres y 15 mujeres.

En 2024 se ha publicado un nuevo Convenio Colectivo con vigencia de 2024-2027, lo que tiene influencia en el registro retributivo.

IMPORTES EFECTIVOS

En el caso de los importes efectivos, es decir, lo realmente percibido por los/as trabajadores/as, se puede observar que en el año 2024 los valores medios aportan un -38% y los valores en la mediana aportan un -52%.

La permanencia, de hombres y mujeres en el ejercicio es diferente y eso tiene influencia sobre las percepciones efectivas. Los hombres tienen una media de permanencia en el año de un 75%, mientras que las mujeres tienen una permanencia de un 94%, esto explica las diferencias de los valores señalados.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

A NIVEL DE ESCALAS

ESCALA 02: Se agrupan en esta escala las Direcciones, y las diferencias en el % masculino vs € femenino deriva de los Roles Directivos asignados a hombres y mujeres, siendo la parte Comercial y Administración la que recae en los hombres, y la Contable en mujeres, a parte se agrupa la Titulación Grado Superior.

ESCALA 07: Las diferencias en esta Escala, vienen indicadas porque incentivos y antigüedad son mayores en las mujeres, y la mayor estabilidad en el ejercicio anual por parte de las mujeres

ESCALA 08. La distinta permanencia de hombres y mujeres en el año y también que la mujer del grupo tiene mayor remuneración.

IMPORTES EQUIPARADOS.

Los datos generales, aportan valores en las medias de -28% y en las medianas de -40%.

El análisis por Escalas es similar a lo explicado en las retribuciones efectivas, a destacar que en la Escala 7, las diferencias en las retribuciones medias quedan en un -6%.

CORRESPONSABILIDAD

En la entidad se respetan los derechos de las personas para conciliar y se favorece el acceso a los mismos.

En el estudio diagnóstico no se ha detectado actualmente situaciones de reducciones de jornada, excedencias u otras medidas conciliatorias.

No consta documentación corporativa de comunicación interna sobre medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, más allá del Convenio de aplicación.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

Como se ha reflejado en el apartado de Condiciones de Trabajo, hay flexibilidad para horarios, si bien no en todas las áreas de la empresa, por motivos de la propia naturaleza productiva.

La entidad tiene en cuenta para las medidas de corresponsabilidad las que legalmente corresponden por Convenio Colectivo o norma legalmente establecida.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En este sentido podemos hablar de que hay presencia femenina en la empresa y donde se hace visible la infrarrepresentación es la parte Direcciones, Comercial, y Producción, donde solo se encuentra una mujer Carretillera o en Contabilidad (Oficial Administrativo/a), por tanto, se recomienda a través del Plan de Igualdad trabajar esta situación.

ANÁLISIS CUESTIONARIOS

Comentado [EP6]: Añadir tasa de respuesta desagrada por sexo

Se elabora documento sobre análisis de los cuestionarios, que se ha hecho llegar a la parte social el 27 de junio de 2025

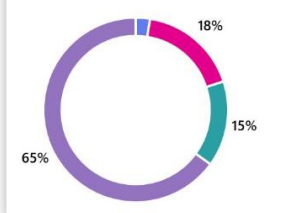
Se adjunta la tasa de respuesta por sexo y edad

Grado de participación → 40 personas



Tramos de edad

de 16 a 24 años	1
de 25 a 35 años	7
de 36 a 45 años	6
más de 45 años	26



CONCLUSIONES

SITUACIÓN PERSONAL ENCUESTADOS/AS

La mayoría de los trabajadores/as tiene menores de entre 3 y 12 años a cargo, **63%**.

Solamente un **35%** no tiene ninguna carga familiar.

IGUALDAD EN LA EMPRESA

El **90%** opina que sí que existe igualdad (en mayor o menor grado) y que la Dirección está sensibilizada con ello.

Un **13%** opina que no hay igualdad en las retribuciones.

CONCILIACIÓN

El **33%** cree que no hay un grado muy elevado de compromiso con la conciliación de vida laboral y personal.

Un **45%** opina que las personas que ejercen sus derechos de conciliación tienen menor posibilidad de promocionar laboralmente.

ACOSO Y PLAN DE

IGUALDAD

Ningún/a encuestado/a ha vivido una situación de acoso en la empresa.

Un **90%** está de acuerdo con la puesta en marcha del plan de igualdad.

Un **5%** ha expresado la mayor importancia de un plan de conciliación.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

COMPRE Y COMPARE, tiene entre sus valores el respeto a la dignidad de las personas y asume el compromiso de tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

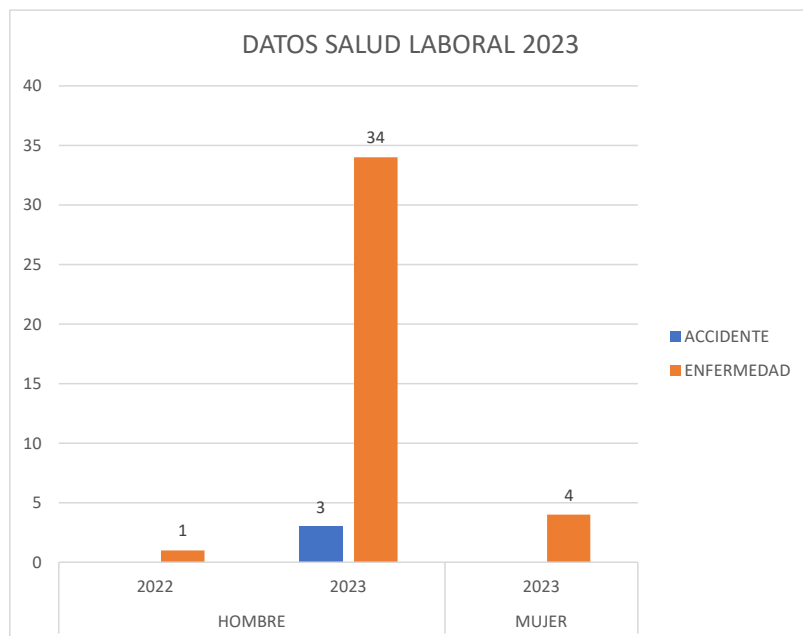
Actualmente no se conoce ninguna situación de acoso frente a las personas de la plantilla de la empresa.

No se cuenta con Protocolo Acoso, se llevará a cabo con la parte social, y se podrá en marcha el Canal de denuncias, en base a la Ley 2/2023 de 20 de febrero.

Se realizará formación y sensibilización en este apartado sobre el Plan de Igualdad.

SALUD LABORAL

SEXO	ACCIDENTE	ENFERMEDAD	Total general
HOMBRE	3	35	38
2022		1	1
2023	3	34	37
MUJER		4	4
2023		4	4
Total general	3	39	42



Suma de DIAS			
SEXO	HOMBRE	MUJER	Total general
ACCIDENTE	25		25
ENFERMEDAD	938	215	1153
Total, general	963	215	1178

VIOLENCIA DE GÉNERO

El contenido mínimo del diagnóstico viene regulado en el artículo 7 del RD 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y en el artículo 46.2 de la Ley 3/2007 ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Recoge de manera añadida el artículo 8 del RD 901/2020, que los planes de igualdad pueden recoger medidas no enumeradas en el artículo 46.2, ya citado y entre ellas se encuentra la Violencia de Género.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

Compre y Compare, en el trabajo de su desarrollo de implantación del I Plan de Igualdad aborda en el diagnóstico junto a la parte social, el análisis de la Violencia de Género y el Plan de Igualdad contendrá acciones acordadas en el seno de la Comisión Negociadora.

Del análisis llevado a cabo en el diagnóstico, no consta información documental en la entidad sobre la Violencia de Género, ni tampoco se han llevado a cabo hasta el momento acciones de sensibilización y formación.

Tampoco se ha detectado ningún documento interno sobre la información de derechos laborales a las mujeres que sufren violencia de género, ni consta protocolo específico. La entidad se atiene a la normativa laboral legalmente establecida y no le consta ningún caso en las personas que forman parte de la entidad.

Valoraciones Informe Diagnóstico.

De los datos que se han analizado en el diagnóstico, se detecta que estamos ante una empresa masculinizada, con un 20,28% de mujeres y un 79,72% de hombres.

En la distribución a nivel de roles profesionales y organizacionales, los hombres ocupan puestos de Dirección o mando, y las mujeres se sitúan en el nivel inferior a esas Direcciones generalmente en tareas de Administración, limpieza y escasamente en las tareas productivas.

Respecto a la edad, es una media de 46 años, lo que se debe analizar y plantear acciones dentro del Plan de Igualdad.

Se cuenta con una plantilla, estable a nivel laboral y con cierta flexibilidad en la gestión de horarios, propio de un entorno de empresa local y familiar.

No tiene procedimientos establecidos en las diferentes áreas de RRHH que marca el RD 901/2020, dado que el carácter de gestión más familiar y cercana propicia que estas acciones de selección, promoción, formación y similares se lleve desde el cumplimiento de la norma, pero sin procedimientos formales establecidos, en este caso el desarrollo del Plan de Igualdad puede ser un vehículo útil para dotar a la entidad de procesos en RRHH que le favorezcan en su gestión y en el desarrollo de los mismos en igualdad y sin sesgos de género.

No se cuenta con protocolo de Acoso, por Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo que se desarrollará dentro del Plan de Igualdad.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

5. RESULTADO AUDITORIA RETRIBUTIVA.

La auditoría retributiva, se ha llevado a cabo en la fase de diagnóstico del Plan de Igualdad de forma negociada y se ha elaborado documento específico que se ha tratado de forma conjunta en el marco de la Comisión Negociadora.

Las Valoraciones se recogen en el punto anterior informe de Auditoría Retributiva, se adjunta en este punto el Plan de Actuación

CRONOGRAMA								
AÑO	2026		2027		2028		2030	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
MEDIDAS								
Diagnósticos regulares y estudios analíticos del sistema de retribución		x		x		x		x
Realización de una valoración periódica de puestos de trabajo (VPT)	x					x		
Revisión de la VPT				x				x

ANALISIS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO.

Este apartado se ha desarrollado en el punto anterior **Informe Auditoría Retributiva**

INFORME DE RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

1. DENOMINACIÓN SOCIAL DE LA ENTIDAD

COMPRE Y COMPARE S.A.U

CIF: A 26062687

Polígono Tejerías Sur Calle Torrecilla 42 Calahorra 26500 (La Rioja)

2. FECHA DE INICIO Y FIN DE LA AUDITORIA

La auditoría se ha realizado el 30-9-2025

ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORIA

El alcance de la auditoría será de 4 años con la correspondiente vigencia del Plan de Igualdad de la empresa



COMPARE Y COMPARE S.A.U

3. DIAGNOSTICO RETRIBUTIVO

✓ Resumen de los datos del diagnóstico retributivo

Se dan por reproducidos en base a lo señalado en este apartado

✓ Principales problemas y dificultades detectadas.

Los datos de 2023 y 2024, difieren en los valores, hay más gente en 2024 que en 2023, si bien la explicación que tenemos en general en la entidad es común.

Hay una brecha a favor de la mujer, en los datos generales, derivado de la mayor estabilidad, que se traslada en concepto de antigüedad, de mayor salario en Escala 08 y en Escala 07.

La otra parte a destacar es el valor favorable a los hombres en la Escala 02, Dirección, donde los roles de hombres en áreas de Comercial, Gestión o Finanzas, se encuentra retribuida en mayor cuantía que las otras Direcciones como Contabilidad o las mujeres en categoría de Titulado Superior.

PLAN DE ACTUACIÓN.

CRONOGRAMA								
AÑO	2026		2027		2028		2029	
MESES	1- 6	6- 12	1- 6	6- 12	1- 6	6- 12	1- 6	6- 12
MEDIDAS								
Diagnósticos regulares y estudios analíticos del sistema de retribución		X		X		X		X
Realización de una valoración periódica de puestos de trabajo (VPT)	X					X		
Revisión de la VPT				X				X

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Las medidas señaladas se incluirán en las acciones del Plan de Igualdad, con epígrafe de Auditoría Retributiva y su seguimiento y evaluación se integra dentro del Sistema de Seguimiento y Evaluación del propio Plan, cuyo órgano encargado será la Comisión de Seguimiento.

VIGENCIA AUDITORIA

Cuatro años, siendo las mismas fechas de duración que las que se estimen para el Plan de Igualdad, revisable en caso de creación de nuevos puestos o modificación sustancial de la composición de la plantilla.

6. OBJETIVOS GENERALES y ESPECÍFICOS**OBJETIVOS GENERALES**

- Cumplimiento de la normativa aplicable en materia de igualdad.
- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

- Difundir los derechos y garantías para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Promover y difundir una cultura empresarial y de relaciones personales, basada en el respeto, con tolerancia cero a cualquier situación de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, así como cualquier otra condición social de las personas de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Garantizar que hombres y mujeres de la empresa puedan promocionar en igualdad de oportunidades.
- Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.
- Mantenimiento actualizado de las medidas conciliadoras y difusión de estas a las personas de la empresa.
- Aumentar la presencia de mujeres en las secciones infrarrepresentadas
- Proporcionar un entorno libre de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Difundir el Protocolo de Acoso, entre las personas de la plantilla.
- Garantizar una comunicación no sexista, eliminando sesgos de desigualdad y sensibilizando sobre la igualdad.

7. MEDIDAS PROPUESTAS.

El informe diagnóstico ha aportado una información, sobre la que la Comisión Negociadora ha acordado elaborar unas medidas que son las que forman parte de la acción y fluidez del Plan de Igualdad con la filosofía compartida de que debe ser un documento vivo y adaptable a la situación de la entidad.

En apartados siguientes se tratan la evaluación y seguimiento que forman parte del Plan y de su adecuación al cumplimiento negociado.

COMPRE Y COMPARE S.A.U

Id	Área actuación	Medida	Objetivos	Personas destinatarias	Cronograma	Responsable	Recursos Asociados	Indicadores de seguimiento
1	FORMACIÓN	Forma a toda la plantilla, Dirección y Mandos intermedios en Igualdad Acoso Periódica Anualmente	Concienciar a las personas en igualdad y acoso. Fomentar entornos seguros de trabajo	Plantilla Actual y futura.	1 T 26 periódica anualmente con refuerzo del Acoso Sexual	RRHH/Asesoría Externa	Ppto Plan Igualdad	Nº Sesiones realizadas Nº de asistentes por sexo Nº de asistentes por nivel organigrama
2	FORMACION	Formar a toda la plantilla, Dirección y Mandos Intermedios en las materias del RD 1026/2024 LGTBI	Concienciar a las personas en igualdad y acoso. Fomentar entornos seguros de trabajo	Plantilla Actual y futura.	Anual	RRHH/Comisión Seguimiento	Ppto Plan Igualdad	Informe Anual
3	FORMACION	Informar a la C.S de los procesos de Toda la formación impartida cada año en la reunión anual de seguimiento	Reportar información a la C.S	Comisión Seguimiento	Anual	RRHH/Comisión Seguimiento	Ppto Plan Igualdad	Informe Anual
4	FORMACIÓN	Poner en marcha formaciones para el desarrollo y la promoción profesional	Impulsar la ocupación de puestos de responsabilidad en las mujeres y disminuir la segregación horizontal y vertical de la empresa	Plantilla Actual y futura	4 T 26 periódica anualmente	RRHH/Asesoría Externa	Ppto Plan Igualdad	Nº y tipo de formaciones ofertadas Nº Asistentes/sexo Nº de cambios de puesto de trabajo facilitados por la formación/sexo
5	PROMOCION PROFESIONAL	Realizar las Descripciones de Puestos de Trabajo y Revisar la VPT	Disponer de descripciones de puestos de trabajo sin sesgos de género y discriminación	Plantilla Actual y futura.	En el primer año del Plan de Igualdad	RRHH/Comisión Seguimiento	Ppto Plan Igualdad	Nº de puestos definidos por sexos VPT realizadas DPT realizadas
6	PROMOCION PROFESIONAL	A igualdad de condiciones de competencias e idoneidad, priorizar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad	Disminuir la segregación vertical	Plantilla	1T 2026 Durante toda la vigencia del Plan	RRHH	Ppto Plan Igualdad	Nº de veces que se aplica la medida y para qué puesto
7	PROMOCION PROFESIONAL	Crear un procedimiento para las promociones (publicación de vacantes, lenguaje, DPT, etc.)	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para promocionar en la empresa, procurando disminuir la segregación vertical	Plantilla	2T26	RRHH	Ppto Plan Igualdad	Procedimiento creado
8	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Informar a la C.S de los procesos de selección y contratación en la reunión semestral de seguimiento	Reportar información a la C.S	Comisión Seguimiento	semestral	RRHH/Comisión Seguimiento	Ppto Plan Igualdad	Informe Anual
9	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades para el acceso a la empresa, procurando disminuir la segregación horizontal y vertical	Ciudadanía	2T 26	RRHH	Ppto Plan Igualdad	Documentos revisados Procedimiento creado

COMPRE Y COMPARE S.A.U

10	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Utilizar fuentes externas para la publicación de todas las ofertas de empleo (empresas, portales de empleo...)	Disminuir la segregación horizontal y vertical	Ciudadanía	3T 26 durante toda la vigencia del Plan	RRHH	Ppto Plan Igualdad	Nº de puestos revisados Nº y definición de cambios realizados
11	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Revisar el correcto encuadramiento profesional de todos los puestos en función de la DPT y la VPT realizada.	Garantizar un sistema de clasificación profesional objetivo	Plantilla actual y futura	4T 26	RRHH	Ppto Plan Igualdad	Nº de puestos revisados Nº y definición de cambios realizados
12	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	Crear documento de las medidas existentes en conciliación	Mejora en la Conciliación	Plantilla actual y futura	3 meses desde la firma del Plan	RRHH/ Asesoría Externa	Ppto Plan Igualdad	Documento creado
13	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	Priorizar la adaptación de la jornada a la reducción de jornada, estudiando cada solicitud individualmente	Mejora en la Conciliación	Plantilla actual y futura	3 meses desde la firma del Plan	RRHH/ Asesoría Externa	Ppto Plan Igualdad	Acciones de difusión Personas por sexos que acceden a medidas conciliadoras Estadísticas de licencias y permisos por sexos, medida de 1 año Nº de solicitudes de reducción readaptadas distribuidas por sexo.
14	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	Permiso Retribuido DE 5 DIAS ANUALES, EQUIVALENTE EN HORAS A 40 HORAS ANUALES por tema oncológico (asistencia a sesiones de quimioterapia) para familiares de primer grado y hermanos/as consanguíneos. Las situaciones fuera del CCAA de la Rioja requiere de estudio individual	Conciliar en momentos de cuidado a la persona o familiar cercano	Plantilla actual y futura	Vigencia del Plan	RRHH/ Asesoría Externa	Ppto Plan Igualdad	Nº de permisos solicitados distribuidos por sexos.
15	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	Permiso Retribuido para asistir a exámenes prenatales y clases de preparación al parto para la otra persona progenitora. En el Sistema de Salud Público y privado.	Conciliar en momentos de cuidado a la persona o familiar cercano	Plantilla actual y futura	Vigencia del Plan	RRHH/ Asesoría Externa	Ppto Plan Igualdad	Nº de permisos solicitados distribuidos por sexos.

COMPARE Y COMPARE S.A.U

16	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	Permiso retribuido durante el tiempo indispensable para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisando con una antelación de 5 días laborables (siempre que sea posible).	Conciliar en momentos de cuidado a la persona o familiar cercano	Mujeres trabajadoras	1T 26	DIRECCIÓN	Ppto Plan Igualdad	Nº de solicitudes/sexo/puesto
17	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	Permiso retribuido para la persona no gestante durante el tiempo indispensable para acompañar a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisando con una antelación de 5 días laborables (siempre que sea posible).	Conciliar en momentos de cuidado a la persona o familiar cercano	Plantilla	1T 26	DIRECCIÓN	Ppto Plan Igualdad	Nº de solicitudes/sexo/puesto
18	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	Ampliación del permiso para el acompañamiento a consultas médicas a personas mayores de 65 años o en situación de dependencia, hasta un máximo 21 horas.ANUALES (SE AUMENTAN 5 A LAS DEL CC)	Conciliar en momentos de cuidado a la persona o familiar cercano	Plantilla	1T 26	DIRECCIÓN	Ppto Plan Igualdad	Nº de ampliaciones solicitadas/conce didas/sexo/puesto
19	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	Guía lenguaje inclusivo	Fomentar e integrar el lenguaje inclusivo en todas las dimensiones de la entidad	Plantilla actual y futura	6 meses firma del Plan	RRHH/ Asesoría Externa	Ppto Plan Igualdad	Guía creado Acciones de difusión. Revisión de los documentos actuales y adaptar a lenguaje inclusivo
20	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	Conmemorar fechas representativas 8 de marzo, 25 noviembre	Realizar campañas de sensibilización en días señalados	Plantilla actual y futura	Vigencia del Plan	RRHH/ Asesoría Externa	Ppto Plan Igualdad	Acciones de difusión realizadas Nº Participantes
21	SALUD LABORAL	Encuesta de riesgos psicosociales	Cuidado la salud mental de las personas trabajadoras	Plantilla	1T27	RRHH/ PRL	Ppto Plan Igualdad	Encuesta realizada Informe de resultados realizado
22	SALUD LABORAL	Elaboración o revisión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural (y difusión)	Cuidado la salud de las trabajadoras embarazadas o lactantes	Mujeres trabajadoras	1T27	RRHH/PRL	Ppto Plan Igualdad	Protocolo elaborado Nº y tipo de difusiones

COMPRE Y COMPARE S.A.U

23	SALUD LABORAL	Diseñar un protocolo y formación sobre desconexión Digital	Cuidado de la salud mental, descanso y fatiga informática y tecnológica en la plantilla. Prevención del Ciberacoso	Plantilla actual y futura	2026	Asesoría Externa/ RRHH	Ppto Plan Igualdad	Protocolo creado Nº Sesiones realizadas Nº de asistentes por sexo Nº de asistentes por nivel organigrama
24	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	Difundir, periódicamente, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como la composición de la comisión instructora	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y facilitar	Plantilla	1T26 anualmente	RRHH	Ppto Plan Igualdad	Nº y tipo de difusiones
25	VIOLENCIA GENERO	Programa Violencia Género en la empresa	Crear con la COMISION DE SEGUIMIENTO un programa interno contra la violencia de género	Plantilla actual y futura	2026-2027	Asesoría Externa/ RRHH y COMISION DE SEGUIMIENTO	Ppto Plan Igualdad	Protocolo creado Nº Sesiones formativas realizadas Nº de asistentes por sexo Nº de asistentes por nivel organigrama Acciones realizadas contra la violencia de género
26	VIOLENCIA GENERO	Permiso Retribuido POR EL TIEMPO INDISPENSABLE para las situaciones judiciales, médicas, asistencia letrada, asistencia social, temas escolares y temas con las denuncias antes policía u organismos similares derivadas de la situación de violencia de género	Atender a la víctima con medidas que fomenten su tranquilidad	Plantilla actual y futura	Vigencia del Plan	RRHH	Ppto Plan Igualdad	Nº de solicitudes presentadas,
27	VIOLENCIA DE GENERO	Adelanto nómina en caso de solicitud por parte de las víctimas de violencia de género, estudiando en cada caso individual la devolución	Atender a la víctima con medidas que fomenten su tranquilidad	Plantilla actual y futura	MEDIDA PDTE DE VALORACIÓN Y ESTUDIO	RRHH	Ppto Plan Igualdad	Nº de solicitudes presentadas,



COMPRE Y COMPARE S.A.U

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Las diferentes acciones del Plan llevan el correspondiente seguimiento con el fin de obtener información relativa a la ejecución del Plan.

El seguimiento facilita el buen desarrollo del Plan de Igualdad a la vez que constituye un elemento mismo del desarrollo.

Las acciones se han dotado de indicadores y de un tiempo de realización para ver su evolución y su grado de cumplimiento.

A través del seguimiento, la organización en su conjunto, y las personas responsables del Plan de Igualdad en particular, pueden conocer:

- Si las acciones previstas se están llevando a cabo en tiempo y forma.
- Que dificultades surgen en este proceso
- Como se resuelven tales dificultades, y que ha supuesto ello sobre la propia ejecución del Plan de Igualdad.

Las partes han dispuesto que este seguimiento será llevado a cabo por la Comisión de Seguimiento, tal como se dispone en el artículo 8 del RD 901/2020.

En el I Plan de Igualdad de **COMPRE Y COMPARE S.A.U.** serán las mismas personas de la Comisión Negociadora las que van a formar parte del órgano de seguimiento, dado que son las personas conocedoras desde el inicio de lo creado en igualdad y han recibido formación para ello.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

PARTES:

PERSONA
Beatriz Antoñanzas Aldama. Contable. Representante Empresa
D. Erick Cerda Osorio. Comité de empresa UGT.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias del Plan de Igualdad.

Asesoramiento externo, participante en la negociación del Plan de Igualdad.

Sindicato UGT: Dña. Rebeca Olivar García, Secretaria de Igualdad de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT La Rioja (FeSMC-La Rioja) y Doña Estela Pavón Mayoral, Agente de igualdad de UGT La Rioja.

Despachos BK ETL Global. Jesús María García Herreros. Asesor empresa



COMPRE Y COMPARE S.A.U

REGLAS DE FUNCIONAMIENTO.

Sustituciones:

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

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

Funciones de la Comisión de seguimiento:

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.



COMPRE Y COMPARE S.A.U

- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Funcionamiento de la Comisión de seguimiento:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria, de forma **SEMESTRAL**, de forma presencial y/o telemática.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán con una antelación mínima 15 días

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

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

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

Actas:

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

Los resultados del seguimiento y sus correspondientes informes formaran partes de la evaluación el Plan.

Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

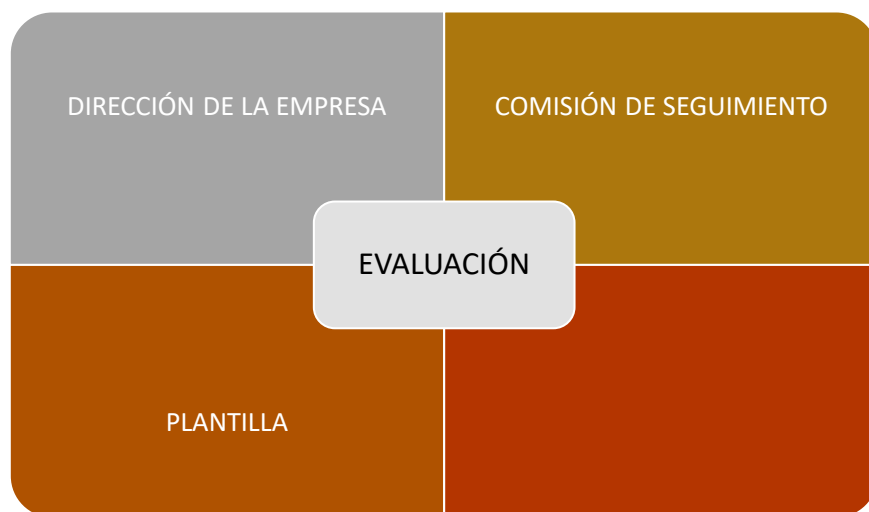
9. SISTEMA DE EVALUACIÓN.

La evaluación es el mecanismo que permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas, todo ello en relación la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

OBJETIVOS:

- Conocer el grado de cumplimiento del Plan y conocer su desarrollo
- Comprobar si el Plan de Igualdad ha conseguido los objetivos propuestos
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

PERSONAS Y ÓRGANOS QUE INTERVIENEN



A través e informes y cuestionarios, las personas y órganos intervinientes realizarán la evaluación del Plan de Igualdad.

DIMENSIONES DE LA EVALUACIÓN

Tres son los ejes básicos, que componen el sistema de evaluación.



¿Qué se ha hecho? **EVALUACIÓN DE RESULTADO**



¿Cómo se ha hecho? **EVALUACIÓN DE PROCESO**



¿Qué se ha conseguido? **EVALUACIÓN DE IMPACTO**

EVALUACIÓN DE RESULTADOS	- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados - Grado de consecución de los resultados esperados - Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas
EVALUACIÓN DE PROCESO	- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas - Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de acciones - Tipo de dificultades y soluciones aportadas - Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan - Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
EVALUACIÓN DE IMPACTO	- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

EL INFORME DE EVALUACIÓN COMO HERRAMIENTA.

Complementado con otras herramientas como cuestionarios o entrevistas, si así se valora, la comisión de seguimiento será la encargada de redactar de forma negociada, los informes de evaluación intermedia y evaluación final en las tres dimensiones descritas:

Comentado [EP7]: son dos informes: evaluación intermedia y evaluación final



¿Qué se ha hecho? **EVALUACIÓN DE RESULTADO**



¿Cómo se ha hecho? **EVALUACIÓN DE PROCESO**



¿Qué se ha conseguido? **EVALUACIÓN DE IMPACTO.**



COMPRE Y COMPARE S.A.U

10. CRONOGRAMA

ID	ACCIONES	AREA ACTUACIÓN	2026	2027	2028	2029	2030
1	Formar a toda la plantilla, Dirección y Mandos intermedios en Igualdad y Acoso Periódica Anualmente	FORMACIÓN	X	X	X	X	X
2	Formar a toda la plantilla, Dirección y Mandos Intermedios en las materias del RD 1026/2024 LGTBI	FORMACION	X	X	X	X	X
3	Informar a la C.S de los procesos de Toda la formación impartida cada año en la reunión anual de seguimiento	FORMACION	X	X	X	X	X
4	Poner en marcha formaciones para el desarrollo y la promoción profesional	FORMACION	X	X	X	X	X
5	Realizar las Descripciones de Puestos de Trabajo y Revisar la VPT	PROMOCION PROFESIONAL					
6	A igualdad de condiciones de competencias e idoneidad, priorizar la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad	PROMOCION PROFESIONAL	X	X	X	X	X
7	Crear un procedimiento para las promociones (publicación de vacantes, lenguaje, DPT, etc.)	PROMOCION PROFESIONAL	X				
8	Informar a la C.S de los procesos de selección y contratación en la reunión anual de seguimiento	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	X	X	X	X	X
9	Crear un procedimiento de selección con perspectiva de género	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	X				
10	Utilizar fuentes externas para la publicación de todas las ofertas de empleo (empresas, portales de empleo...)	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	X	X	X	X	X
11	Revisar el correcto encuadramiento profesional de todos los puestos en función de la DPT y la VPT realizada.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	X				X
12	Crear documento de las medidas existentes en conciliación	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	X	X	X	X	X
13	Priorizar la adaptación de la jornada a la reducción de jornada, estudiando cada solicitud individualmente	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	X	X	X	X	X

COMPRE Y COMPARE S.A.U

14	Permisos Retribuido DE 5 DIAS ANUALES, EQUIVALENTE EN HORAS A 40 HORAS ANUALES por tema oncológico (asistencia a sesiones de quimioterapia) para familiares de primer grado y hermanos/as consanguíneos. Las situaciones fuera del CCAA de la Rioja requiere de estudio individual	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	X	X	X	X	X
15	Permisos Retribuido para asistir a exámenes prenatales y clases de preparación al parto para la otra persona progenitora. En el Sistema de Salud Público, queda el Sistema privado.	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	X	X	X	X	X
16	Permiso retribuido durante el tiempo indispensable para acudir a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisando con una antelación de 5 días laborables (siempre que sea posible).	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	X	X	X	X	X
17	Permiso retribuido para la persona no gestante durante el tiempo indispensable para acompañar a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, preavisando con una antelación de 5 días laborables (siempre que sea posible).	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	X	X	X	X	X
18	Ampliación del permiso para el acompañamiento a consultas médicas a personas mayores de 65 años o en situación de dependencia, hasta un máximo de 21 horas.ANUALES (SE AUMENTAN 5 A LAS DEL CC)	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	X	X	X	X	X
19	Guía lenguaje inclusivo	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	X	X	X	X	X
20	Conmemorar fechas representativas 8 de marzo, 25 noviembre	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	X	X	X	X	X
21	Encuesta de riesgos psicosociales	SALUD LABORAL		X			
22	Elaboración o revisión del protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia natural (y difusión)	SALUD LABORAL		X			
23	Diseñar un protocolo y formación sobre desconexión Digital	SALUD LABORAL	X	X			
24	Difundir, periódicamente, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como la composición de la comisión instructora	PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	X	X	X	X	X
25	Programa Violencia Género en la empresa	VIOLENCIA GENERO	X	X	X	X	X
26	Permiso Retribuido POR EL TIEMPO INDISPENSABLE para las situaciones judiciales,	VIOLENCIA GENERO	X	X	X	X	X

COMPRE Y COMPARE S.A.U

	médicas, asistencia letrada, asistencia social, temas escolares y temas con las denuncias antes policía u organismos similares derivadas de la situación de violencia de género						
27	Adelanto nómina en caso de solicitud por parte de las víctimas de violencia de género, estudiando en cada caso individual la devolución	VIOLENCIA DE GENERO	X	X	X	X	X



COMPRE Y COMPARE S.A.U

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

El RD 901/2020 en su artículo 9 con el epígrafe *Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del Plan* recoge las circunstancias en que el Plan de Igualdad debe revisarse, a parte de los plazos de revisión contenidos en el propio Plan.

Estas circunstancias son las siguientes:

9.2

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando por resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando se determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

9.3 Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad en la medida necesaria,

A tenor de lo expuesto, la Comisión Negociadora, en este apartado sobre el proceso de modificación, expresa como llevará a cabo las modificaciones que puedan surgir debido a las circunstancias expuestas

SITUACIÓN	PROCEDIMIENTO	OBSERVACIONES
<i>Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento previstos en los apartados 4 y 6 siguientes</i>	<i>El procedimiento en estos casos será el recogido en el Plan de Igualdad en el apartado de Seguimiento y Evaluación</i>	
<i>Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</i>	<i>Se procederá a convocar una reunión de la Comisión de Seguimiento, para el estudio y propuesta de resolución de la acción Inspectora. De común acuerdo se levantará acta correspondiente y si fuera necesario se revisarán diagnóstico y medidas</i>	<i>La convocatoria seguirá el proceso habitual de la Comisión de Seguimiento, mail y fijar fecha para la reunión</i>
<i>En los supuestos de fusión, absorción,</i>	<i>Previo a la situación de fusión, absorción,</i>	



COMPRE Y COMPARE S.A.U

transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa	<i>transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa, la Comisión de Seguimiento, estudiará la situación y emitirá informe recogido en acta con el proceso a seguir en cada caso.</i>	
Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.	<i>La Comisión de seguimiento, estudiará cada caso en esta situación en reunión conjunta, recabará los datos de personas afectadas por las medidas y emitirá informe con actuaciones sobre el Plan y si es necesario adaptará el mismo a la situación que se genere.</i>	<i>Se fundamentará en Acta e informe</i>
Cuando por resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando se determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.	<i>La Comisión de seguimiento, evaluará el protocolo de acoso y donde ha fallado el mismo, ante la sanción por discriminación. Revisará el protocolo y sus fases. Evaluará si es necesaria formaciones en la entidad para Dirección y Plantilla con el fin de evitar sucesos similares a futuro.</i>	

En todo momento en los procesos de revisión, modificación y discrepancias se usarán modelos colaborativos (Derecho Colaborativo, mediación y arbitraje entre otras) para la búsqueda del Acuerdo, con el fin de evitar las situaciones litigiosas.

Las partes que conforman la Comisión Negociadora acuerdan, que en el caso de que las discrepancias surgidas no puedan ser solventadas en el seno de la Comisión de



COMPRE Y COMPARE S.A.U

Seguimiento del Plan de Igualdad, se acudirá a servicios de arbitraje, mediación y conciliación, previo intento de resolver las discrepancias de manera conciliadora y evitando el conflicto.