



CCS
Abogados

II PLAN DE IGUALDAD

INDICE DE CONTENIDOS

1. MARCO NORMATIVO
2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD
3. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD: LA COMISIÓN NEGOCIADORA
4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
5. CONVENIO APLICABLE
6. METODOLOGÍA
7. INFORME DIAGNÓSTICO
8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA
9. ÁMBITO DE ACTUACIÓN. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
11. ANEXOS

1. MARCO NORMATIVO

El 26 de junio de 1945 en San Francisco se firmó la Carta de Naciones Unidas que incluía en su preámbulo *“reafirmar la fe en la igualdad de derechos de hombres y mujeres”*.

En 1948 se firmaba la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que estableció la igualdad entre mujeres y hombres como un derecho fundamental.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), celebrada en 1979, es considerada una de las normas internacionales más importantes en relación con los derechos de la mujer. Ratificada en el año 1981 por España, definió la discriminación contra la mujer como: *“cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”*.

En 1985 tuvo lugar en Nairobi la III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer que sentaron bases tan sólidas como declarar que todas las políticas estaban relacionadas con las mujeres.

La Declaración de la ONU sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General celebrada en Nueva York en 1993 marcó un hito. Así mismo, en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo celebrada en El Cairo en 1994, se consideró fundamental para el desarrollo humano la toma de conciencia de la situación de las mujeres.

La IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Pekín en 1995 se considera también un hito en la historia de la lucha por los derechos de las mujeres al declarar que el cambio de la situación de la mitad de la población afecta a toda la sociedad y, por tanto, el trabajo en materia de igualdad debe ser transversal. Además, se aprobó la Declaración de la Plataforma de Acción de Beijing en la que se identificaron doce esferas de especial preocupación que exigieron actuaciones concretas por parte de gobiernos y sociedad civil.

Posteriormente, el Tratado de Ámsterdam ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, estableció que la Unión Europea tiene como misión *“promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y todos los programas”*.

El principio de igualdad pasa a convertirse en uno de los principios básicos en la concepción de la ciudadanía europea y en misión expresa de las Comunidades Europeas. Así, en los Reglamentos de los Fondos Estructurales y en varias Directivas europeas el principio de igualdad forma parte de su política social, como elemento indispensable para el éxito económico y para la cohesión social.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 modificó la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación e a la promoción profesional. La Directiva 2004/113/ CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004 aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y a su suministro y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, aborda la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En España, la Constitución de 1978 consagró la igualdad en el artículo 9.2 y el artículo 14.

El Estatuto de los Trabajadores también consagra el principio de igualdad en el acceso al trabajo, en las relaciones laborales y en la remuneración.

En 2007 se aprueba la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que señala que *“las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea la circunstancia o condición, en cualquier de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2. y 14 de la Constitución, lleguen a una sociedad más democrática, más justa y solidaria”*. *“A estos efectos, la ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar o corregir en los sectores público y privado toda forma de discriminación por razón de sexo”*.

Esta Ley, la más importante de todas las que regulan el principio de igualdad, aborda por primera vez los planes de igualdad en las empresas y sitúa las medidas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. El artículo 45 establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los y las representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral. También define los objetivos concretos que un plan de igualdad debe alcanzar, así como las materias y ámbitos que se deben analizar y en los que se deben desarrollar medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones y ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, así como la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, rebajó, de más de 250 a 50 o más, el umbral de personas trabajadoras de las empresas que obligatoriamente deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad. Además, establece la obligatoriedad de un contenido mínimo de los planes de igualdad, previo diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, añadiéndose las condiciones de trabajo y las auditorías salariales, así como el ejercicio

corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina. Así señala que la elaboración de un diagnóstico negociado se hará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, fijándose para la dirección de la empresa la obligación de facilitar todos los datos e información necesarios para su elaboración tanto respecto de las materias enumeradas como los datos del Registro regulado en el nuevamente redactado artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

En 2020 se aprobó el Real Decreto 901/2020, 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, con la voluntad de cumplir el mandato de registro de los planes y de detallar su contenido.

En la misma fecha se aprobó también el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, que introdujo la auditoría retributiva como elemento esencial del informe diagnóstico, al igual que la obligatoriedad de contar con un registro salarial al que deben tener acceso las personas trabajadoras a través de la representación legal de la plantilla. Este RD establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en esta materia, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación, promover las condiciones necesarias y remover los obstáculos existentes. Así, en su artículo 3 se garantiza el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución y que tiene por objeto la identificación de discriminaciones. Este principio se aplicará a través los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras. En el artículo 4 se señala la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores. El registro retributivo y la auditoría salarial para toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, son obligatorios y este Real Decreto además de definirlos, los regula para su correcta aplicación.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual en su artículo 1 señala que “El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.”.

En 2024 se aprobó la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres con medidas que refuerzan el principio de igualdad y la paridad.

2. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La transversalidad y la incorporación de la perspectiva de género en todos los departamentos y niveles de la empresa.
- La participación activa de la plantilla en la elaboración del Plan y en su implantación y seguimiento.
- La coherencia y compromiso con la legislación actual en materia de igualdad, manteniendo como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- La prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia de género.

3. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD: LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Este Plan de Igualdad ha sido negociado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en adelante Comisión de Igualdad, integrada por:

En representación y a propuesta de la dirección de la empresa:

NOMBRE	EMAIL	PUESTO
María Castro Núñez	mcastro@ccsabogados.com	Directora de Organización
Óscar Barreiro Cambeiro	obarreiro@ccsabogados.com	Director Financiero

En representación de la parte social:

NOMBRE	EMAIL	SINDICATO
Iván Cordeiro Fernández-Noriega	icordeiro@servicios.ccoo.es	CCOO
Cristina Calvo Espasandín	igualdad.aass.galicia@fesmcugt.org	UGT
Ángela Junco del Río (suplente)	ajuncodr@servicios.ccoo.es	CCOO
Paula María Baamonde Pardo (suplente)	paula_baamonde@hotmail.com	UGT

La elaboración y aprobación del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo, tal y como dispone la normativa, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y ha contado con el asesoramiento de la consultora experta en políticas de igualdad,

Durante el proceso de elaboración y negociación de este Plan, CCS ha facilitado toda la información necesaria para elaborar el informe diagnóstico de igualdad y el Plan, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, asumiendo su compromiso con los resultados y facilitando las opiniones requeridas en cada fase del proceso.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se dotó de un Reglamento de Funcionamiento. Entre sus funciones están las siguientes:

- Impulsar las acciones necesarias para desarrollar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres.
- Elaborar y aprobar el Informe Diagnóstico.
- Elaborar y aprobar el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento del Plan de Igualdad.
- Realizar la evaluación del Plan de Igualdad.
- Resolver los posibles conflictos que puedan surgir durante la elaboración, aplicación, desarrollo e implantación del Plan de Igualdad.
- Conseguir los objetivos del Plan, así como la realización y aplicación de las medidas previstas, analizando los resultados y valorando los posibles nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias.
- Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- Realizar informes periódicos sobre la situación de la igualdad en CCS, proponiendo las recomendaciones oportunas respecto al cumplimiento de los objetivos y medidas del Plan.

- Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad.
- Asesorar e impulsar las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.
- Aprobar un reglamento de funcionamiento interno de la Comisión.
- Todas las demás que se acuerden.

4. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad tendrá una **vigencia de 4 años** y estará en vigor desde su aprobación por Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, el 5 de mayo de 2026.

El Plan se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras y el ámbito territorial de aplicación del Plan de Igualdad son todos los centros de trabajo de CCS. El ámbito de aplicación del Plan es nacional dado que CCS cuenta con 3 centros de trabajo repartidos en 2 Comunidades Autónomas: A Coruña, Vigo y Madrid.

Durante estos 4 años, la Comisión de Igualdad realizará un seguimiento y, en su caso, una actualización de las medidas del Plan. El CNAE es CNAE 6910, de actividades jurídicas.

5. CONVENIO APLICABLE

Los convenios aplicables a la empresa son tres:

Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de A Coruña.

Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.

Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Pontevedra de ámbito Provincial.

6. METODOLOGÍA

Para elaborar este Plan se ha seguido una metodología basada en el ya mencionado marco normativo, teniendo en cuenta los principios que rigen en CCS, sus objetivos y su compromiso con la igualdad.

La metodología utilizada en el proceso de elaboración del Plan de Igualdad ha integrado técnicas cuantitativas y cualitativas y ha promovido transversalmente la participación de las personas trabajadoras.

Los medios empleados para elaborar el informe diagnóstico y el Plan de Igualdad han sido, en el ámbito normativo, tal y como ya se ha especificado:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

En el ámbito de otros documentos de apoyo y herramientas:

- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Ministerio de Igualdad.
- Herramienta para la VPT del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo.
- Fichas de elaboración propia de información básica de CCS.
- Cuestionario a la plantilla.
- Documentos internos.

Como medios humanos:

- Personal designado por la dirección de la empresa para facilitar los datos y la información requerida.
- Todas las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

- Personas expertas en igualdad.
- Representantes de los sindicatos CCOO y UGT.

La empresa externa ha analizado e interpretado los datos facilitados por la empresa y en base a estos ha elaborado el informe. Los datos analizados comprenden el período correspondiente al ejercicio 2025. Hay que señalar que la recogida de información se llevó a cabo a través de esta metodología:

- Análisis de la empresa:
 - Áreas internas.
 - Áreas externas.
 - La plantilla.
 - Condiciones laborales, gestión de personal y política de recursos humanos.
 - Otros planes y documentos (calidad, prevención de riesgos, estratégico etc....).
 - Valoración de Puestos de Trabajo.
- Indicadores:
 - Cuantitativos, con datos e información concreta.
 - Cualitativos, con información sobre las políticas y procesos, opiniones de las personas trabajadoras, clima laboral etc.

En la elaboración del Plan han participado, tanto la dirección de la empresa, que ha asumido su compromiso con el resultado, facilitando la información y opiniones requeridas y formulando propuestas, como la Comisión de Igualdad, con una participación muy activa, impulsando los trabajos de recogida de información, discusión, valoración y validación.

La empresa ha participado activamente aportando datos relevantes sobre las necesidades y demandas de la plantilla.

El Plan se ha desarrollado a través de las **siguientes fases**:

FASE 1: INICIO.

Se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Adopción del compromiso por parte de la dirección.
- Reunión para implicación del equipo directivo y definición de su papel en el proceso.
- Constitución y puesta en funcionamiento de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de CCS.

- Información a la plantilla.

FASE 2: ELABORACIÓN DEL INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD, INCLUIDA LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.

El Informe Diagnóstico, estructurado en áreas, sigue el siguiente esquema, incorporando la información cualitativa y cuantitativa necesaria a través de:

- Áreas de análisis: descripción básica de lo que se mide y objetivos.
- Datos cuantitativos de cada área de análisis con indicadores, gráficas y datos, así como los resultados del cuestionario sobre la opinión de la plantilla en lo tocante al área.
- Conclusiones y recomendaciones.

Las fuentes de datos para elaborar el informe diagnóstico han sido:

- Bases de datos
- Documentación interna.
- Convenio Colectivo aplicable.
- Cuestionario a la plantilla.
- La web de la empresa.
- La política de selección y de promoción profesional.
- La política de formación.

La elaboración del Informe Diagnóstico analizó detalladamente:

- Las características de la plantilla. (edad, sexo, estudios, antigüedad...).
- La estructura organizativa.
- La infrarrepresentación y la segregación horizontal y vertical.
- La clasificación profesional.
- La igualdad estructural entre mujeres y hombres en la organización de la empresa.
- Los procesos de selección y contratación.
- Los procesos de promoción de personal.
- La formación.
- Condiciones de trabajo incluyendo la política retributiva.
- La Valoración de Puestos de Trabajo.

- **Auditoría Retributiva**, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La política y estrategia de comunicación e imagen de la empresa, interna y externa.
- La política seguida por la empresa en materia de protección y prevención frente al acoso sexual o el acoso por razón de sexo.
- La política contra la violencia de género.
- La perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.

La recogida de información para elaborar el Informe Diagnóstico respondió a:

- Análisis de la situación: áreas internas y externas.
 - Características de la plantilla.
 - Condiciones laborales, gestión de personal y política de recursos humanos.
 - Opinión sobre la empresa por parte de las personas trabajadoras.
 - Análisis de otros documentos de la empresa.
- Indicadores:
 - Cuantitativos: datos e información concreta.
 - Cualitativos, con información sobre las políticas y procesos, opiniones de las personas trabajadoras, clima laboral etc....

FASE 3: ELABORACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se identificaron y propusieron las medidas y acciones por parte de la Comisión de Igualdad.

A partir de los resultados obtenidos en el Informe Diagnóstico, se diseñaron las medidas ajustadas a la situación actual de CCS.

En esta fase, la Comisión de Igualdad, con asesoramiento externo, entre otras tareas:

- Definió y delimitó, teniendo en cuenta los objetivos, las conclusiones y las recomendaciones del Informe Diagnóstico, las medidas del Plan.
- Llevó a cabo la planificación temporal de cada medida y actuación.
- Estableció la necesidad de los medios humanos y materiales necesarios para implantar cada medida.
- Definió las personas o departamentos responsables para poner en marcha cada medida.

Todas las medidas se definieron con realismo, de acorde a la escala y actividad de la empresa, con carácter integral y compatibles unas con las otras:

Se diseñó un modelo de ficha para cada medida del Plan de Igualdad:

Una vez definidas las medidas, se revisó la compatibilidad entre cada una de ellas y se elaboró el cronograma que se adjunta en el Plan.

FASE 4: PROGRAMACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

- Acciones internas de comunicación, difusión y sensibilización a la plantilla.
- En la implantación, la Comisión establecerá la puesta en marcha de las medidas prioritarias, definiendo el seguimiento que permitirá comprobar la consecución de los objetivos de forma que se puedan corregir desviaciones o introducir otras medidas si ello fuera necesario.
- La Comisión de Igualdad diseñó un calendario con la estructura de trabajo.

FASE 5: SEGUIMIENTO, CONTROL PERIÓDICO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Esta fase se detalla más adelante, en este documento del Plan de Igualdad.

7. INFORME DIAGNÓSTICO

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

El despacho de abogados y abogadas CCS Abogados Corporativos, S.L, nació en Galicia hace más de 20 años impulsado por profesionales de reconocido prestigio y que se ha convertido en un despacho global, multidisciplinar y de servicios plenos.

El despacho tiene su sede en A Coruña y cuenta con centros de trabajo en Madrid y Vigo.

Las áreas de práctica son:

- Administrativo y sectores regulados.

- Asesoramiento corporativo
- Civil
- Competencia, financiero y consumo
- Compliance
- Farmacéutico
- Fiscal
- Inmobiliario, urbanístico y medio ambiente
- Internacionalización
- Laboral
- Mercantil
- Penal
- Procesal civil y mercantil

El despacho tiene alianza con despachos profesionales de otros países que prestan servicio a las y los clientes con el objeto de que reciban asistencia y asesoramiento profesional.

El presente diagnóstico, previo a la elaboración del II Plan de Igualdad de CCS, parte del principio de participación, de la comunicación interna permanente y de la coherencia, sintonía y respeto a la legislación actual en materia de igualdad, manteniendo como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el RD 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, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En este informe, además de analizar los datos, se han aportado conclusiones relevantes que serán tenidas en cuenta en el diseño del II Plan, conforme a la normativa, y que contempla criterios, áreas, variables e indicadores, según lo establecido por 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.

DATOS DE LA EMPRESA	
Dirección de la empresa	La sede central de CCS Abogados Corporativos, S. L. se encuentra en la ciudad de A Coruña.
Teléfono	981 218 363
E-mail	mcastro@ccsabogados.com
Persona contacto	María Castro
Departamento de personal o equivalente	María Castro y Óscar Barreiro
Página web y RRSS	www.ccsabogados.com LinkedIn Twitter: @CCSAbogados

HISTORIAL DE LA EMPRESA Y DATOS DE SU GESTIÓN	
Año de constitución	2002
Convenio de aplicación a su personal	Oficinas y Despachos de A Coruña Oficinas y Despachos de Madrid Oficinas y Despachos de Pontevedra
Centros de trabajo	A Coruña: Avenida Linares Rivas 18, 2º planta, 15005 A Coruña. Madrid: Paseo de la Castellana 59, bajo, 28046 Madrid. Vigo: Calle Colón 36, 36201 Vigo.

Este Informe ha sido aprobado por la Comisión Negociadora de Igualdad de CCS Abogados Corporativos SL, con fecha de 19 de febrero de 2026:

En representación de la entidad:

- María Castro Núñez.
- Óscar Barreiro Cambeiro.

En representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Iván Cordeiro Fernández-Noriega (CCOO).
- Paula María Baamonde Pardo (UGT).

INFORME DIAGNÓSTICO

Este es el segundo informe diagnóstico que ha elaborado la empresa con la finalidad de analizar la estructura organizativa del despacho con objeto de conocer la situación integral de las políticas de igualdad y su grado de implantación.

Además, este informe incluye una radiografía sobre el cumplimiento del principio de igualdad en CCS, aportando la información necesaria respecto a las características, factores y elementos que pudieran generar desigualdad o discriminación directa o indirecta en la plantilla, así como en la propia gestión, en las condiciones de trabajo, en el acceso a la formación, en la seguridad laboral, en el acceso o a promoción interna, entre otros.

En la elaboración del informe han participado la dirección de CCS y las personas trabajadoras que en todo momento han apoyado y facilitado la recogida de información y aportado los datos necesarios. La elaboración y aprobación de este diagnóstico se ha llevado a cabo, tal y como dispone la normativa, en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se ha contado con el asesoramiento de una consultora externa.

Este informe incluye una radiografía sobre el cumplimiento del principio de igualdad en toda la empresa, aportando la información adecuada y detallada acerca de características, factores y elementos que pudieran generar desigualdad o discriminación directa o indirecta en la plantilla, en la gestión, en las condiciones de trabajo, en el acceso a la formación, en la seguridad laboral, en el acceso a la empresa o a promoción interna, entre otros.

La dirección de CCS participa en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y ha facilitado toda la información necesaria y los datos del Registro regulados en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, asumiendo su compromiso con los resultados y aportando además de la información, opiniones y datos cualitativos.

En el presente documento se encuentra toda la información necesaria atendiendo a indicadores que pueden mostrar en qué medida está integrado el principio de igualdad en CCS como son la organización de la empresa, la formación, los procesos de selección, la conciliación, la retribución, la estabilidad laboral o las opiniones de la plantilla acerca de su percepción de la situación de la empresa.

La empresa cuenta con los siguientes planes:

- Prevención de blanqueo.
- Prevención de riesgos laborales.
- Política corporativa de protección de datos.
- Código de conducta y buenas prácticas corporativas.
- I Plan de Igualdad de CCS.
- Protocolo contra el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.

Las áreas de este estudio contienen datos cuantitativos y cualitativos y las fuentes de datos para elaborar el informe han sido:

- Bases de datos y otros documentos de la empresa (datos a 31 de diciembre de 2025).
- Documentación interna: estatutos, normas, web, manuales, planes y otros documentos.
- Convenios colectivos aplicables por centros de trabajo y ámbito.

Se han analizado pormenorizadamente los siguientes aspectos:

- La igualdad estructural entre mujeres y hombres en CCS.
- Las características de la plantilla.
- La estructura organizativa y la clasificación profesional.
- Los procesos de selección y promoción.
- Formación de la empresa y la formación en materia de igualdad.
- La infrarrepresentación de las mujeres.
- La política retributiva y condiciones de trabajo, incluyendo una auditoría retributiva de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La política y estrategia de comunicación e imagen de la empresa, interna y externa.
- La política seguida por la empresa en materia de protección y prevención frente al acoso sexual o el acoso por razón de sexo.
- La política contra la violencia de género.
- La perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.

La recogida de información siguió la siguiente metodología:

a) Análisis de la situación de la empresa:

- Áreas internas.

- Áreas externas.
- Las principales características de la plantilla.
- Condiciones laborales, gestión de personal y política de recursos humanos.
- Opinión sobre la empresa.
- Otros planes (calidad, prevención de riesgos, estratégico etc....)
- Otros documentos.
- Cultura de la empresa.

b) Indicadores:

- Cuantitativos: datos e información concreta.
- Cualitativos: información sobre las políticas y procesos, opiniones de las personas trabajadoras, clima laboral etc....

c) Otros:

- Información recabada a través de los departamentos y toda la relevante para elaborar este Informe y hacer una adecuada revisión del Plan de Igualdad.

Han sido objeto de análisis las siguientes áreas:

- ÁREA 1. Estructura de la plantilla. Distribución, edad, estudios y antigüedad.
- ÁREA 2. Segregación ocupacional.
- ÁREA 3. Acceso y Selección.
- ÁREA 4. Estabilidad laboral.
- ÁREA 5. Conciliación y corresponsabilidad.
- ÁREA 6. Retribución. Auditoría salarial
- ÁREA 7. Equipamiento, seguridad y salud laboral.
- ÁREA 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ÁREA 9. Violencia de género.
- ÁREA 10: Comunicación, lenguaje e imagen de la empresa.
- ÁREA 11. Formación.

Respecto a los Convenios aplicables y dados los 3 centros de trabajo repartidos en las Comunidades Autónomas de Galicia y Madrid hay que señalar que son 3 los convenios colectivos de aplicación en la empresa, el de oficinas y despachos de Pontevedra, Madrid y A Coruña, los 3 de ámbito provincial.

Las funciones de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son, entre otras:

- Impulsar las acciones necesarias para desarrollar una cultura de igualdad entre mujeres y hombres.
- Elaborar y aprobar el Informe Diagnóstico.
- Elaborar y aprobar el Plan de Igualdad.
- Realizar la evaluación del Plan de Igualdad.
- Resolver los posibles conflictos que puedan surgir durante la elaboración, aplicación, desarrollo e implantación del Plan de Igualdad.
- Conseguir los objetivos del Plan, así como la realización y aplicación de las medidas previstas, analizando los resultados y valorando los posibles nuevos objetivos o circunstancias extraordinarias.
- Analizar, evaluar y proponer medidas para corregir situaciones contrarias al principio de igualdad, valorando los recursos, métodos y procedimientos necesarios para su aplicación.
- Realizar informes periódicos sobre la situación de la igualdad en CCS, proponiendo las recomendaciones oportunas respecto al cumplimiento de los objetivos y medidas del Plan.
- Atender y resolver las consultas que se planteen en materia de igualdad.
- Asesorar e impulsar las campañas de comunicación interna y externa desde una perspectiva de igualdad de género.
- Aprobar un reglamento de funcionamiento interno de la Comisión.
- Todas las demás que se acuerden.

Los medios y materiales empleados para elaborar este informe han sido, en el **ámbito normativo**, tal y como ya se ha especificado:

- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En este informe, además de analizar los datos, se han aportado conclusiones relevantes que serán tenidas en cuenta en el diseño del II Plan, conforme a la normativa, y que contempla criterios, áreas, variables e indicadores.

En el ámbito de otros documentos de apoyo y herramientas:

- Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas del Ministerio de Igualdad.
- Herramienta para la VPT del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo.
- Fichas de elaboración propia sobre información básica de CCS.

Como medios humanos:

- Personal designado por CCS para facilitar los datos y la información requerida.
- Todas las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Consultoría externa.

Las fuentes de datos para elaborar el presente informe han sido:

Bases de datos y otros documentos del Departamento de Recursos Humanos
(datos correspondientes a diciembre de 2025).

Documentación interna: normas, web, manuales, planes y otros documentos.

Convenios Colectivos aplicables.

Para la elaboración de este informe se han analizado los siguientes aspectos:

- Las características de la plantilla.
- La estructura organizativa y la clasificación profesional en la empresa.
- Los procesos de selección, contratación y promoción.
- La formación.
- Condiciones de trabajo incluyendo la política retributiva.
- Auditoría Retributiva, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- El ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- La política y estrategia de comunicación e imagen de la empresa, interna y externa.
- La política contra la violencia de género.

Formación general y formación en materia de igualdad.

La infrarrepresentación de las mujeres.

La política de empresa en materia de protección y prevención frente al acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

La política contra la violencia de género.

La perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales.

ÁREA 1: ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

El análisis de la plantilla de CCS Abogados se ha realizado teniendo en cuenta las variables de sexo, antigüedad, estudios y edad de los y las trabajadores/as. Estos han sido la referencia y base para analizar otras áreas del Diagnóstico.

Se ha analizado también esta distribución por niveles, puestos y categorías de los tres centros de trabajo con los que cuenta, situados en:

La representación de la estructura actual de plantilla se presenta en función de:

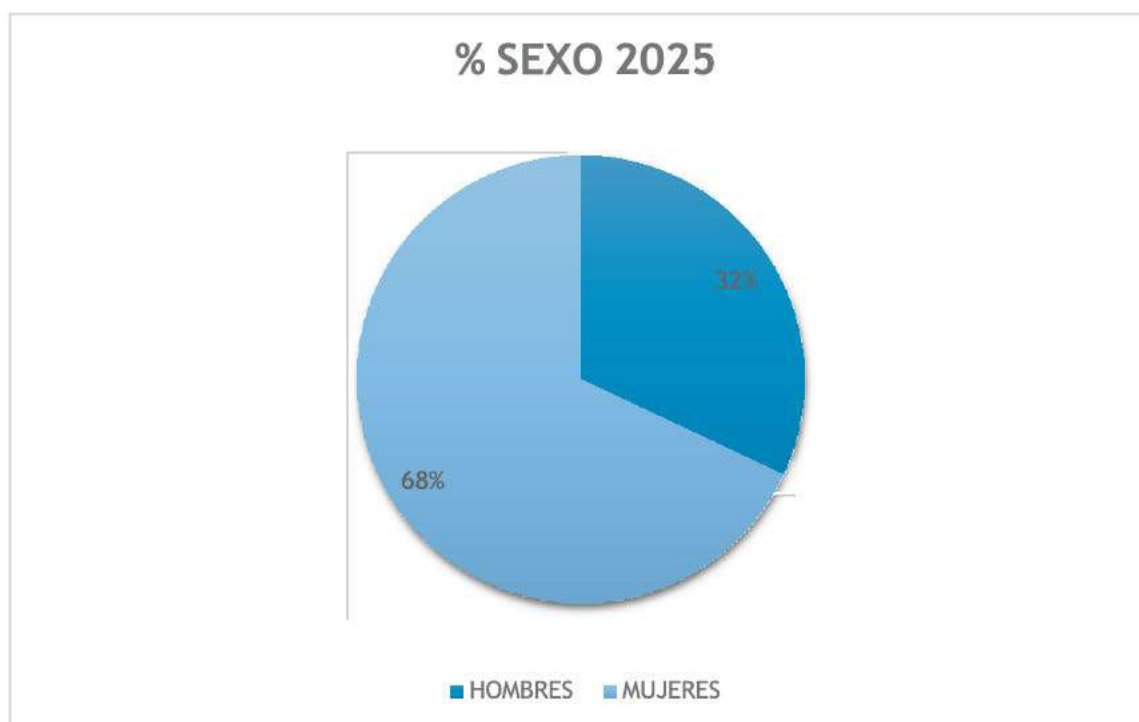
- Distribución horizontal y vertical.

- Distribución territorial.
- Histórico. Antigüedad.
- Edad.
- Estudios.

La plantilla la forman un total de **69 personas**, de las que **47 son mujeres y 22 son hombres**, lo que equivale a un **68%** de mujeres.

Hace 4 años, en CCS había 71 personas, de las que 44 eran mujeres y 27 hombres, lo que equivalía a un 62% de mujeres.

Este dato no solo evidencia la feminización de la empresa sino la evolución positiva de presencia de mujeres.





Clasificación de la plantilla por Niveles y Puestos.

NIVEL	Hoy		Hace 4 años	
	MUJ	HOM	MUJ	HOM
NIVEL ESTRATÉGICO				
Socios/a.	1	3	1	3
Directores/as (incluye jefe/a dpto y abogados/as directores/as).	3	4	3	3
Subtotal nivel	4	7	4	6
NIVEL TÁCTICO				
Mandos intermedios Nivel 4 / Abogados/as principales.	7	5	6	6
Mandos intermedios Nivel 3 / Abogado/a.	11	4	13	10
Mandos intermedios Nivel 2 / Junior	11	4	5	2
Mandos intermedios Nivel 1. Gestores/a procesales o preprocesales (antes se denominaban letrados/as en formación).	2	1	5	1
Subtotal Nivel	31	14	29	19
NIVEL OPERATIVO				
Personal administrativo	12	1	11	2

Subtotal nivel	12	1	11	2
TOTAL	47	22	44	27

PLANTILLA POR NIVELES:

- NIVEL ESTRATÉGICO
 - Socios/as, como máximos cargos del despacho, pero con relación mercantil.
 - Directores/as
- NIVEL TÁCTICO
 - Nivel 4
 - Nivel 3
 - Nivel 2
 - Nivel 1
- NIVEL OPERATIVO
 - Personal administrativo

PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS

- Contabilidad
- Comunicación e IT
- Organización y gestión del conocimiento
- Administración
- Abogados/as

POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

- Socios/a
- Titulado/a superior
- Titulado grado superior
- Jefe/a de sección o departamento
- Oficial de 2ª administrativo/a
- Oficial de 1ª administrativo/a

Antes de pasar al análisis de la distribución hay que señalar que las 4 personas socias de CCS, 3 hombres y 1 mujer, tienen una relación mercantil sin derechos laborales.

Todos los trabajos que estas 4 personas socias realizan para CCS como profesionales del despacho se facturan. Por tanto, estamos ante un vínculo mercantil y no laboral dado que no forman parte de la plantilla.

No obstante, en determinados indicadores se han computado.

Distribución horizontal de la plantilla por niveles

Hay 69 personas, de las que 47 son mujeres, un 68%

Se ha incluido a las 4 personas socias como máximo cargo en todo el nivel estratégico, pero tienen una relación mercantil. Ninguna de estas 4 personas socias tiene nómina.

- En el Nivel Estratégico: hay 11 personas, 4 de ellas mujeres. Lo que sería un 36%.
- En el Nivel Táctico: en este nivel hay 45 personas, 31 mujeres. Este equivale al 69% del total. Cabe destacar, que es aquí donde se concentran la mayor parte de las personas trabajadoras de la empresa y la mayoría de las mujeres.
- En el Nivel Operativo: Está compuesto por 13 personas, 12 de ellas mujeres lo que equivale 92%.

Distribución de sexos por puestos en la plantilla.

NIVEL ESTRATÉGICO:

Hay dos puestos:

Socios/as y directores/as



Mayoría clara de hombres, un 64%, en el nivel con mayor retribución y responsabilidad de la empresa.

El 9% de mujeres de CCS están en este puesto.

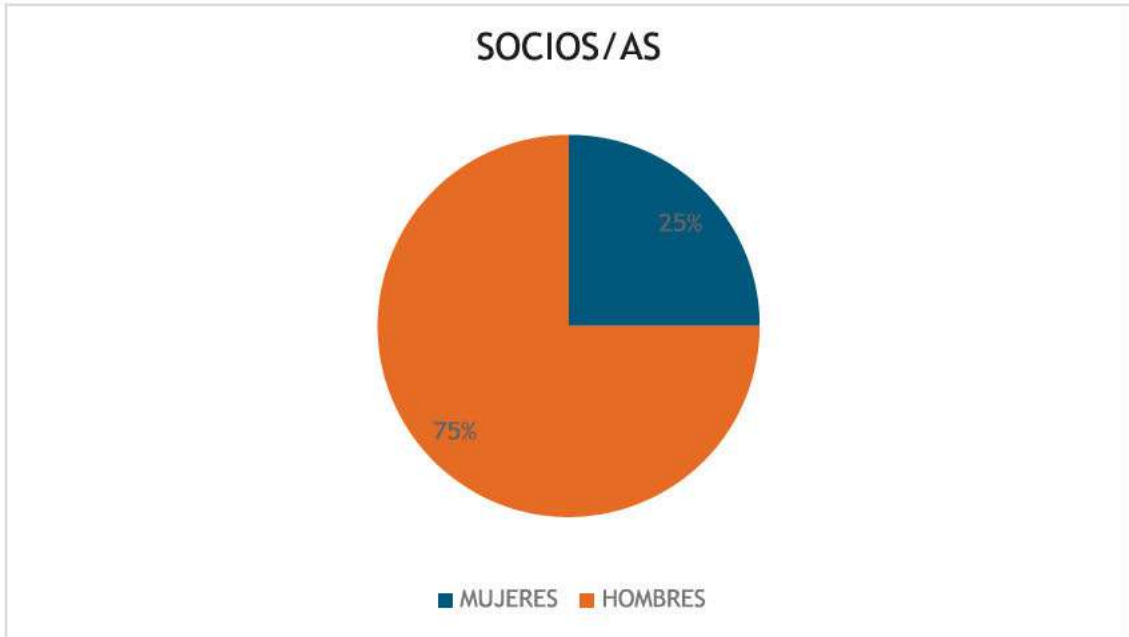
La evolución en este nivel en los últimos 4 años ha sido negativa.

Puestos del NIVEL:

Socios/as

Mayoría clara de hombres, un 75%, en el nivel con mayor retribución y responsabilidad de la empresa.

El 2% de mujeres de CCS están en este puesto.



Directores/as, que incluye jefe/a dpto y abogados/as directores/as. Hay 7 personas de las que 3 son mujeres, un 43%.

La evolución en este nivel en los últimos 4 años ha sido negativa. El 7% de mujeres de CCS están en este puesto.



NIVEL TÁCTICO:

Hay 4 puestos en los que trabajan 45 personas de las que 31 son mujeres, un 69%.



Puestos del NIVEL:

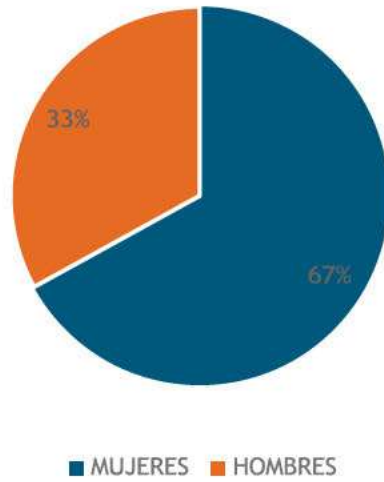
Nivel 4, abogados/as principales.

Hay 7 mujeres de 11 personas en el puesto.

El 67% del puesto son mujeres. La evolución ha sido positiva ya que hace 4 años había un 50% de mujeres en el puesto.

El 15% de las mujeres de CCS están en este puesto de Nivel 4.

ABOGADOS/AS PRINCIPALES

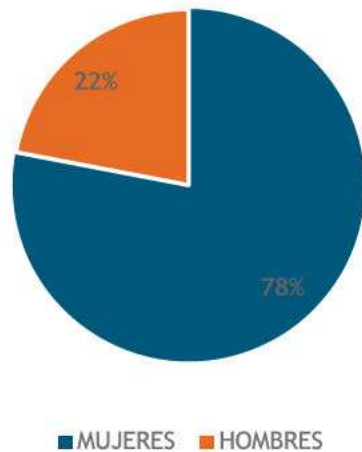


Nivel 3, Abogados/as

Hay 11 mujeres de 15 personas en el puesto, lo que equivale al 73% de mujeres. La evolución ha sido positiva ya que hace 4 años había un 57% de mujeres en este Puesto.

El 23% de las mujeres de CCS están en este puesto de Nivel 3.

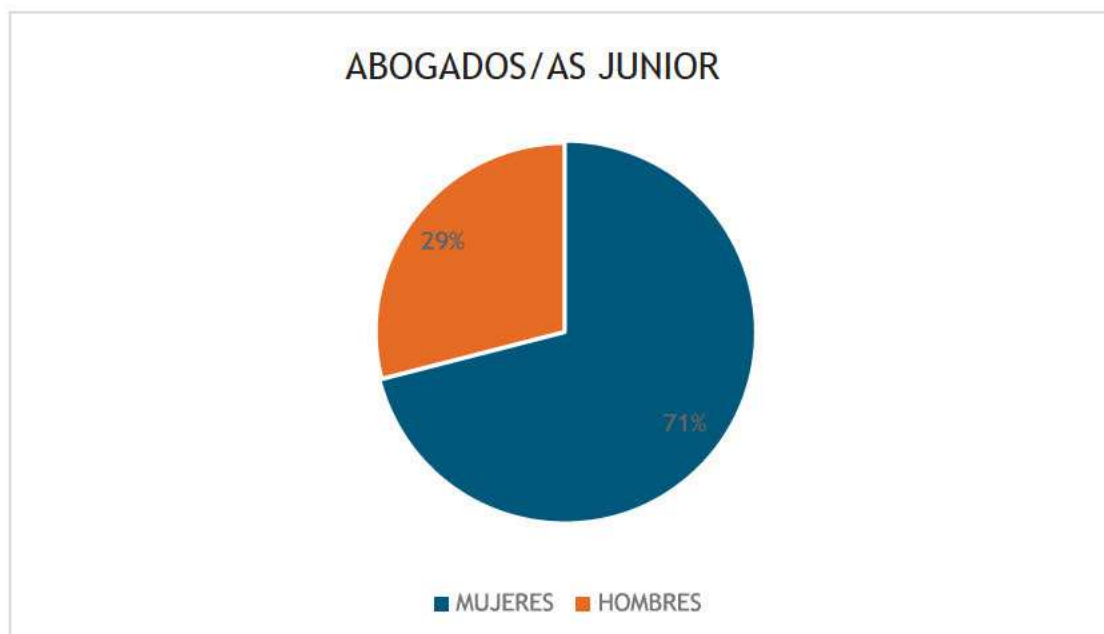
ABOGADOS/AS



Nivel 2 Abogado/a junior

Hay 11 mujeres en el puesto de un total de 15 personas en el puesto, lo que equivale al 73% de mujeres en el puesto. Se ha mantenido el porcentaje respecto a hace 4 años.

El 23% de las mujeres de CCS están en este puesto de Nivel 2.



Nivel 1 Gestores/a procesales o preprocesales (antes se denominaban letrados/as en formación). Hay 2 mujeres de 3 personas en el puesto, lo que equivale a un 66%.

La evolución es negativa ya que hace 4 años había un 83% de mujeres en el puesto.

El 4% de las mujeres de CCS están en este puesto de Nivel 4.



NIVEL OPERATIVO:

Único Puesto administrativo en el Nivel.

Hay 12 mujeres en el puesto de un total de 13 personas lo que equivale a un 92% de mujeres.

La evolución ha sido positiva en los últimos 4 años.

El 25% de las mujeres de CCS están en este puesto.

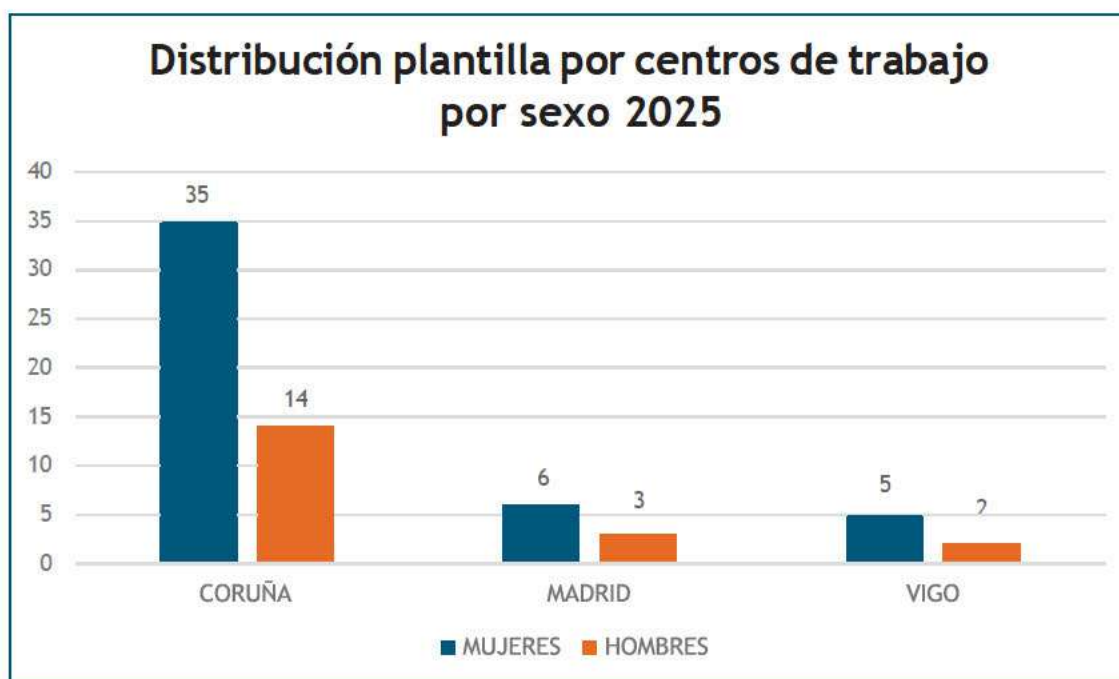
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO, NIVEL, PUESTO, CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

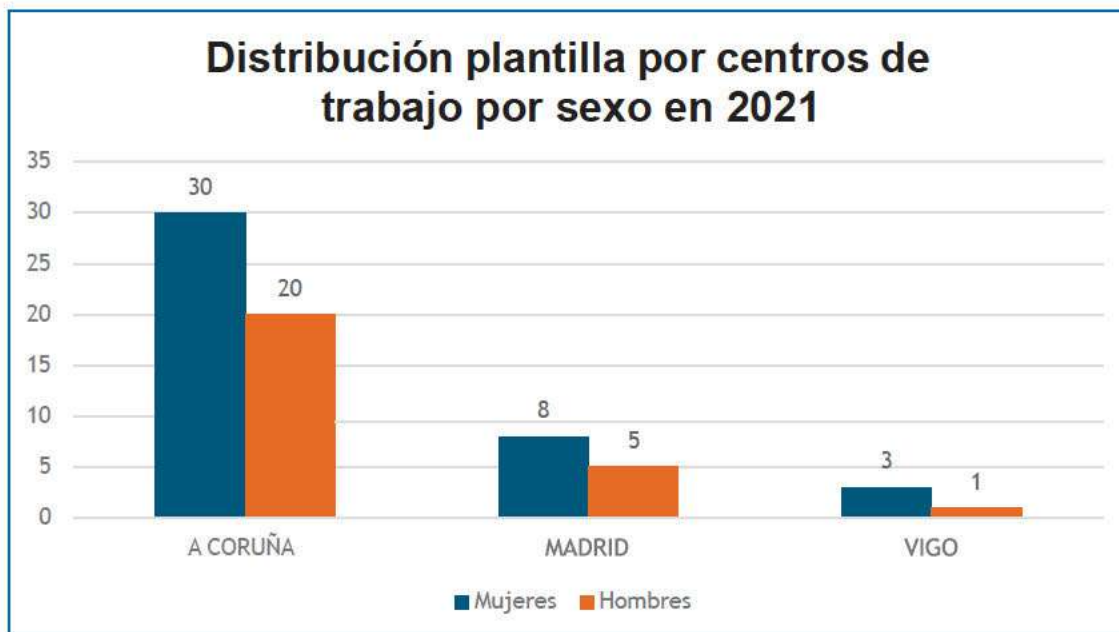
CENTRO TRABAJO	HOY		HACE 4 AÑOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
A Coruña	35	14	33	20
Madrid	6	3	8	5
Vigo	5	2	3	2
TOTAL	46 + 1 socia	19+ 3 socios	44	27
	47	22		

El dato más relevante es que en **todos los centros de trabajo hay más mujeres que hombres.**

Analizando cada uno de los centros de trabajo de la empresa se puede observar como el centro con más plantilla y trabajadoras mujeres, un 71%, es Coruña.

En el centro de Madrid las mujeres son un 67% y en Vigo, con un 71%.





En Coruña, la evolución de presencia mujeres ha sido positiva, al igual que en Madrid y Vigo.

NIVEL ESTRATÉGICO

CORUÑA

De las 11 personas en este nivel, 8 están en Coruña.

Si no se cuentan las personas socias, en el nivel habría 4 personas, 1 mujer y 2 hombres.

Se han computado en Coruña a las personas socias dado que es la sede social de la empresa.

Hay mayoría de hombres, más de un 71%.

NIVEL ESTRATÉGICO CORUÑA	MUJ	HOM
Socios/a.	1	3
Directores/as (incluye jefe/a dpto y abogados/as directores/as).	1	3
Total	2	6

MADRID

De las 11 personas en este nivel, 2 están en Madrid y ocupan puesto de directoras (jefa de departamento y abogadas directoras).

El nivel está 100% feminizado en el centro de Madrid.

NIVEL ESTRATÉGICO MADRID	MUJ	HOM
Socios/a.	0	0
Directores/as (incluye jefe/a dpto y abogados/as directores/as).	2	0
Total	2	0

VIGO

De las 11 personas en este nivel solo 1 está en Vigo que representa el 10% del nivel. Es un hombre que ocupa puesto de abogado director.

NIVEL ESTRATÉGICO VIGO	MUJ	HOM
Socios/a.	0	0
Directores/as (incluye jefe/a dpto y abogados/as directores/as).	0	1
Total	0	1

NIVEL TÁCTICO

A CORUÑA

Hay 29 personas en el nivel táctico en Coruña.

De estas, 24 son mujeres, un 83%, son mujeres. Hay una clara mayoría de mujeres en todos los puestos de este nivel.

NIVEL TÁCTICO CORUÑA	MUJ	HOM
Mandos intermedios Nivel 4 / Abogados/as principales	5	3
Mandos intermedios Nivel 3 / Abogado/a	9	4
Mandos intermedios Nivel 2 / Junior	10	2
Mandos intermedios Nivel 1 / Gestores/a procesales	2	1
Total	26	10

MADRID

No llega al 20% el porcentaje de personas que nutren el nivel táctico de CCS en el centro de Madrid.

De las 5 personas de este nivel, 2 son mujeres, un 40% y las dos ocupan puesto de abogados/as principales y en el otro puesto hay 2 hombres, abogados junior.

NIVEL TÁCTICO MADRID	MUJ	HOM
Mandos intermedios Nivel 4 / Abogados/as principales	2	1
Mandos intermedios Nivel 3 / Abogado/a	0	0
Mandos intermedios Nivel 2 / Junior	0	2
Mandos intermedios Nivel 1 /Gestores proprocesales.	0	0
Subtotal Nivel	2	3

VIGO

3 de las 4 personas que en total trabajan en el centro de Vigo están en el nivel táctico ocupando puesto de abogado/a y abogada junior.

NIVEL TÁCTICO VIGO	MUJ	HOM
Mandos intermedios Nivel 4 / Abogados/as principales	0	1
Mandos intermedios Nivel 3 / Abogado/a	2	0
Mandos intermedios Nivel 2 / Junior	1	0
Mandos intermedios Nivel 1. /Gestores proprocesales.	0	0
Subtotal Nivel	3	1

NIVEL OPERATIVO

A CORUÑA

De las 13 personas en el nivel operativo 9 están en Coruña, un 70%. De estas 9 personas, 8 son mujeres, un 89%. Hay una clara mayoría de mujeres en los dos puestos de este nivel.

NIVEL OPERATIVO CORUÑA	MUJ	HOM
Personal administrativo	8	1
Total	8	1

MADRID

En Madrid hay 2 personas, mujeres, en este nivel, ambas con puesto administrativo. Suponen el 15% del nivel operativo.

NIVEL OPERATIVO MADRID	MUJ	HOM
-------------------------------	------------	------------

Personal administrativo	2	0
Total	2	0

VIGO

De las 13 personas en este nivel 2 están en Vigo, 100% son mujeres.

Estas 2 personas ocupan un puesto administrativo.

NIVEL OPERATIVO VIGO	MUJ	HOM
Personal administrativo	2	0
Total	2	0

DISTRIBUCIÓN DE DEPARTAMENTOS POR SEXO.

Hay 5 departamentos en la empresa.

Tan solo en el de comunicación e IT no hay ninguna mujer.

DPTO Organización y gestión del conocimiento:

Solo trabaja una persona y es una mujer lo que equivale a un 100% de mujeres.

DPTO Comunicación e IT:

Solo trabaja una persona y es un hombre.

DPTO Contabilidad:

Lo componen 1 mujeres y 2 hombres, representando estas el 33% del total.

DPTO Administración:

De 11 personas del Departamento, el 100% son mujeres.

DPTO Abogados/as:

Aquí se encuentran 49 personas de las que 16 son hombres y 33 mujeres.

En este departamento se sitúan el 70,5% de las mujeres de la empresa.

La evolución es positiva en los últimos 4 años.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES 2022					
CATEGORÍAS	MUJ	%	HOM	%	TOTAL
Socios/as	1	25%	3	75%	4
Titulado/a superior	32	61,5%	20	38,5%	52
Jefe/a de departamento	0	0%	2	100%	2
Oficial de 2ª administrativo/a	7	100%	0	0%	7
Oficial de 1ª administrativo/a	4	67%	2	23%	6
TOTAL	44		27		71

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES 2025					
CATEGORÍAS	MUJ	%	HOM	%	TOTAL
Socios/as	1	25%	3	75%	4
Titulado/a superior	4	57%	3	43%	7
Titulado/a grado superior	29	71%	12	29%	41
Jefe/a 1ª	0	0%	2	100%	2
Oficial de 2ª administrativo/a	9	78%	2	22%	9
Oficial de 1ª administrativo/a	4	100%	0	0%	4
TOTAL	47		22		69

Al margen del desequilibrio existente en socios y socias, hay que destacar que en 4 de las 4 categorías profesionales en CCS las mujeres superan el 50%. De hecho, suponen el 100% de una de las dos categorías administrativas.

Categoría profesional por centro de trabajo y sexo

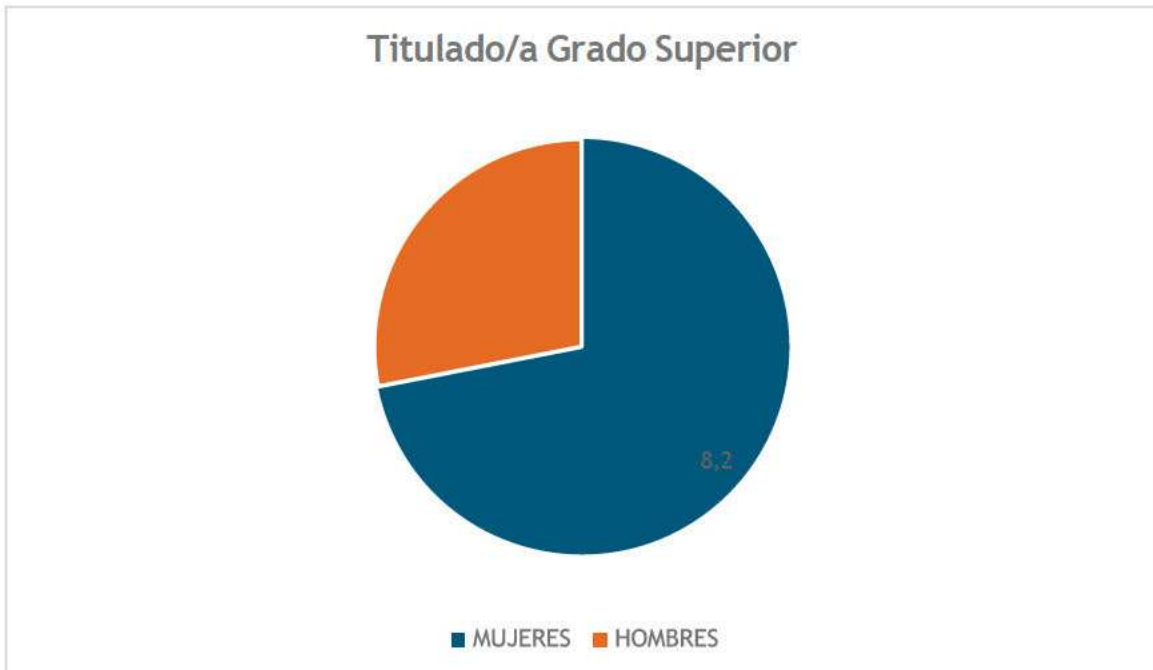
TITULADO/A SUPERIOR:

Las mujeres suponen el 57% de esta categoría profesional. Todas las personas en esta categoría están en centro de Madrid.



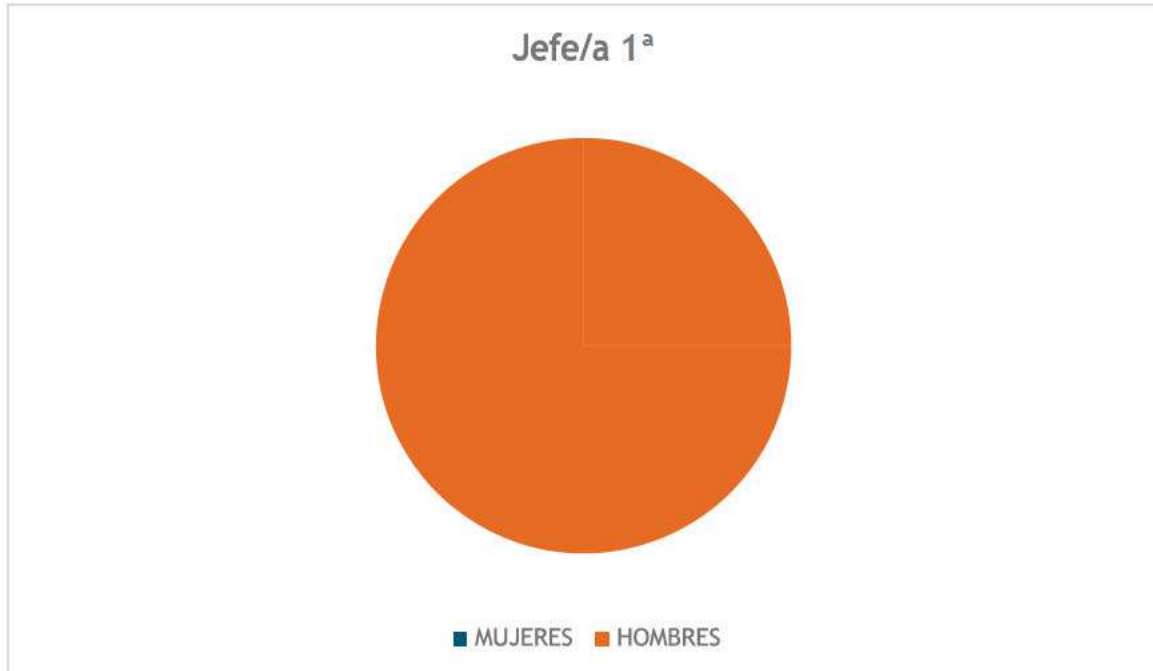
TITULADO/A GRADO SUPERIOR:

De las 41 personas, 29 son mujeres, un 71%, 35 de ellas trabajan en el centro de Coruña.



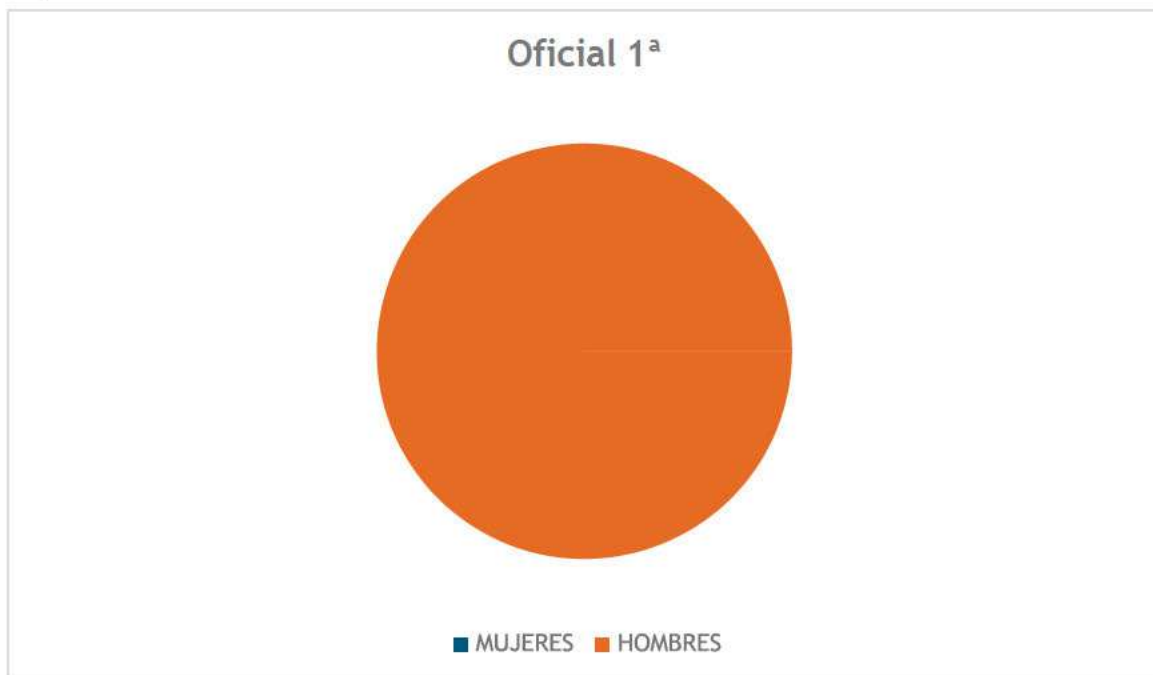
JEFE/A 1ª

Esta categoría completamente masculinizada y focalizada en el centro de A Coruña, cuenta con 2 personas.



OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/A:

Hay 4 personas con esta categoría profesional de las que todas, el 100%, son mujeres.



OFICIAL DE 2º ADMINISTRATIVO/A:

Con esta categoría profesional hay 11 personas, 9 mujeres y 2 hombres, lo que muestra una enorme feminización.

ANTIGÜEDAD:

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD					
ANTIGÜEDAD	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 6 meses	2		2		4
De 6 meses a 1 año	4		0		4
De 1 a 3 años	11		1		12
De 3 a 5 años	12		6		18
De 6 a 10 años	6		9		15
Más de 10 años	12		4		16
TOTAL	47		22		69

Proporcionalmente las mujeres tienen una mayor antigüedad en la empresa, ya **que un 25% de estas llevan más de 10 años frente a un 18% de hombres que llevan el mismo tiempo.**

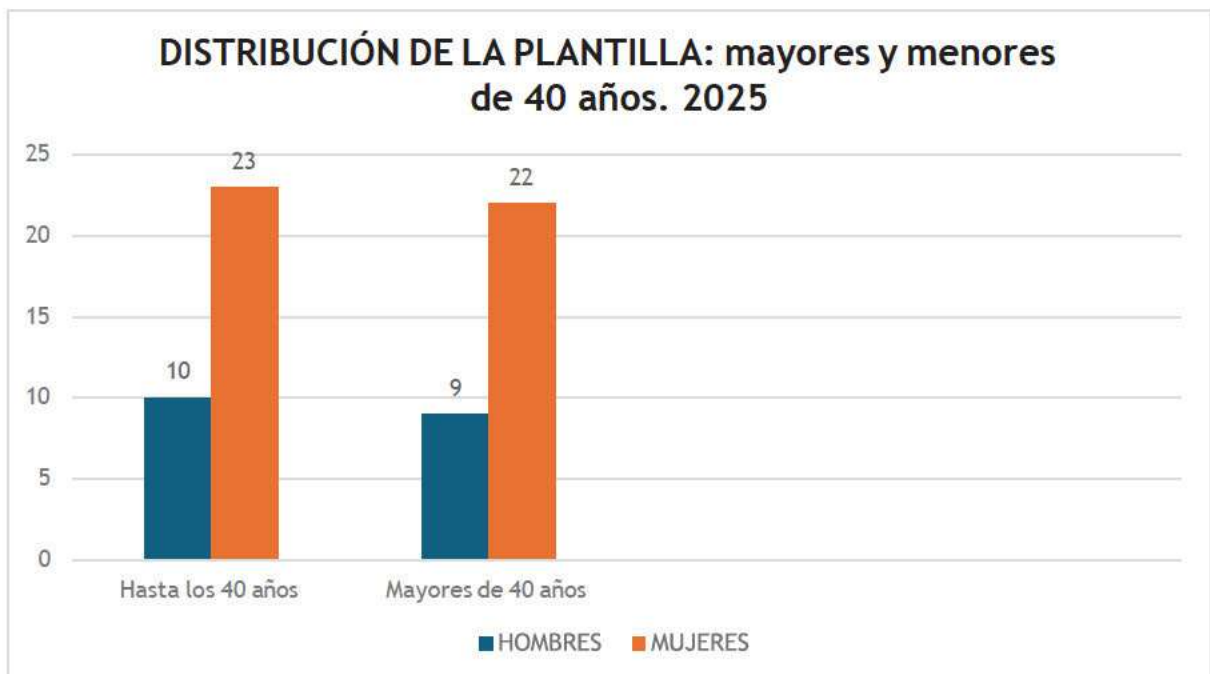
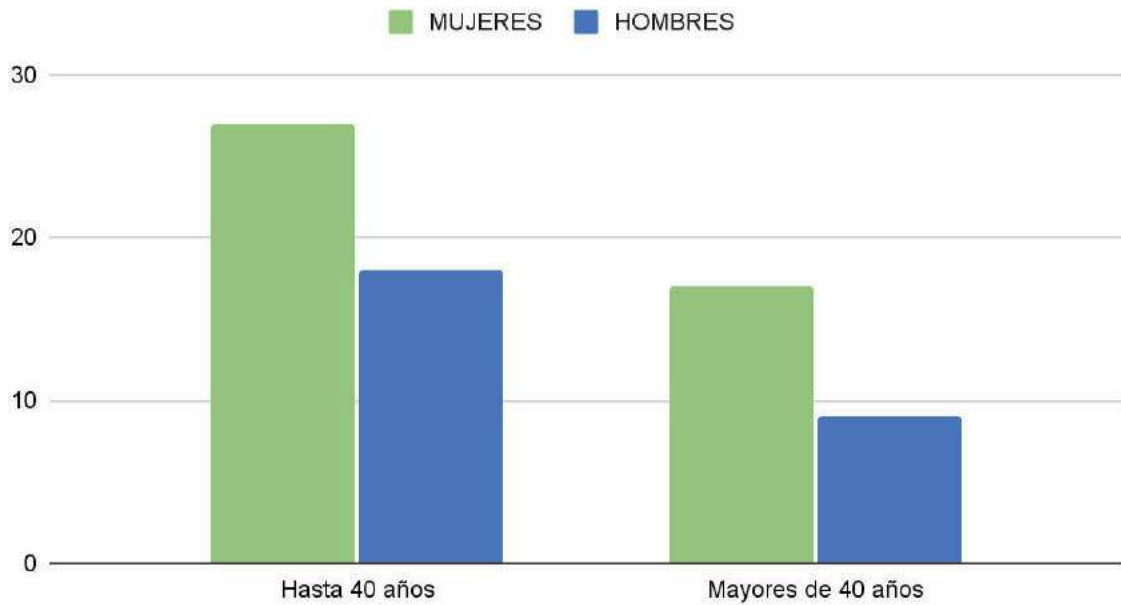
También están feminizadas las nuevas incorporaciones ya que de las 8 personas trabajadoras con 1 año o menos de antigüedad en la empresa, 6 son mujeres, un 75%.

EDAD:

EDAD PLANTILLA CCS	MUJERES	HOMBRES
Menos de 25	1	1
De 25 a 29	6	2
De 30 a 34	12	2
De 35 a 39	5	5
De 40 a 44	3	6
De 45 a 49	8	1
De 50 a 54	7	1

De 55 a 59	3	0
De 60 a 64	1	1
TOTAL	46 + 1 socia	19 + 2 socios

Distribución de la plantilla: Mayores y menores de 40 años.



Las gráficas señalan que el mayor número de mujeres se sitúa por debajo de los 40 años:

- Es una plantilla muy joven en la que 45 personas trabajadoras tienen menos de 40 años, el 51% del total.
- El tramo en el que se concentran más personas trabajadoras está entre los 30 y los 34 años, donde también están la mayoría de las mujeres.
- La mayoría de hombres, sin embargo, se sitúan en el tramo comprendido entre 40 y 44 años. Esta franja antes se correspondía con las etapas de maternidad y crianza, pero actualmente la edad se ha incrementado notablemente.

ESTUDIOS:

ESTUDIOS	MUJERES	HOMBRES
BACHILLERATO	7	2
FP	5	2
UNIVERSITARIOS	35+1 socia	15+ 3 socios
	46 + 1 socia	19 + 3 socios

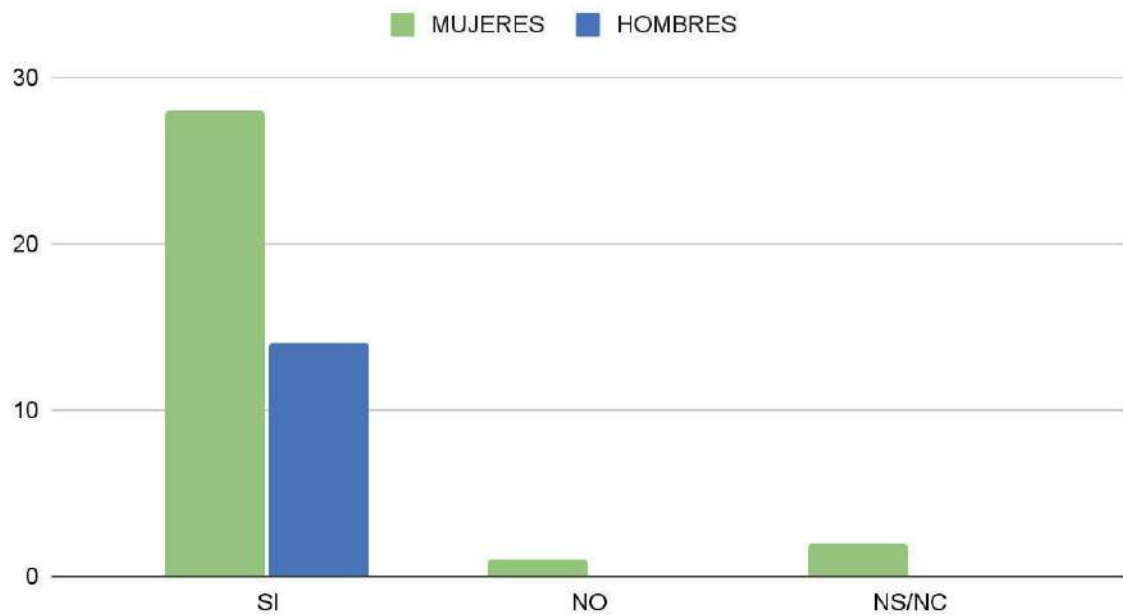
Estos datos detectan posibles discriminaciones en casos en los que la formación no guardara correlación con el nivel, puesto y/o categoría y pueden identificar posibles candidaturas para desarrollo profesional.

- Ninguna persona en la empresa carece de estudios o cuenta con estudios primarios.
- Todas las mujeres de la empresa excepto 12, cuentan con estudios universitarios. De estas, 5 cursaron estudios de FP y 7 de Bachillerato.
- 15 hombres de la empresa tienen estudios universitarios.
- El 77% de la plantilla tiene estudios universitarios.

¿QUÉ OPINA LA PLANTILLA?

Valoración de la plantilla de la puesta en marcha de un plan de igualdad.

¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en CCS?



La respuesta ha sido muy positiva.

El 100% de los hombres y el 90,3% de las mujeres está de acuerdo con la puesta en marcha de un Plan de Igualdad en la empresa.

CONCLUSIONES:

Es esta una plantilla compuesta en su mayoría por mujeres. Son mayoría en el dato general de la plantilla y también al medir cada uno de los 3 centros, con una composición equilibrada en los niveles táctico y operativo. Sin embargo, en el nivel

con mayor retribución y responsabilidad, hay mayoría de hombres, contando los 3 socios y la socia. Este porcentaje se equilibra al sumar solo a los y las directores/as. La evolución de presencia de mujeres ha sido positiva.

Al medir la presencia por sexo y por departamentos, de los seis con los que cuenta la empresa hay presencia de mujeres en todos menos en el Departamento de Comunicación e IT. Por el contrario, en el Departamento de Organización y de Gestión del Conocimiento solo hay mujeres.

Las mujeres tienen una mayor antigüedad. De hecho, por un 10% de hombres que lleva más de 10 años en la empresa hay casi un 20% de mujeres.

Sin embargo, de las 8 personas trabajadoras con 1 año o menos en la empresa, 6 son mujeres, un 75%.

Otra característica importante es que esta es una plantilla joven, puesto que la mayoría se sitúa por debajo de los 40 años.

La presencia de mujeres y hombres con estudios universitarios es muy elevada. Es mayor el número de hombres con estudios universitarios.

El 76% de las mujeres cuenta con estudios universitarios, porcentaje que tampoco sorprende dado el sector de actividad. El 11% de mujeres que cuenta con estudios de FP viene dado por la feminización del puesto administrativo.

ÁREA 2: SEGREGACIÓN OCUPACIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN

La segregación ocupacional de género afecta al conjunto del mercado laboral, genera discriminaciones y profundiza en la desigualdad estructural, común a todas las mujeres y agudizada en el ámbito laboral.

La segregación ocupacional es la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras, reflejando un reparto desigual del empleo masculino y femenino.

Hay distintos tipos de segregación. Por un lado, la segregación horizontal u ocupacional que es la que provoca que hombres y mujeres desempeñen profesiones distintas, una división entre puestos masculinizados y feminizados. Por otro, la segregación vertical o jerárquica, que es aquella que provoca el reparto desigual de los puestos de direcciones generales, gerencias, puestos directivos y socios/as, aún muy masculinizados en nuestro país, y que limita el desarrollo profesional de las mujeres. La segregación ocupacional suele estar ligada directamente a la brecha salarial de género y además puede obstaculizar la movilidad entre ocupaciones y tiene impacto en la elección de estudios que hombres y mujeres deciden cursar y en las decisiones sobre, por ejemplo, qué miembros de la pareja solicitan reducción de jornada o excedencias en el cuidado de hijos/as y/o personas dependientes.

En función de los datos sobre la plantilla que se han expuesto en el área anterior se analiza la existencia o no de segregación horizontal y vertical en la empresa y si la presencia de mujeres y hombres es igualitaria, tanto en puestos de responsabilidad y mayor rango jerárquico como por puestos e incluso por departamentos.

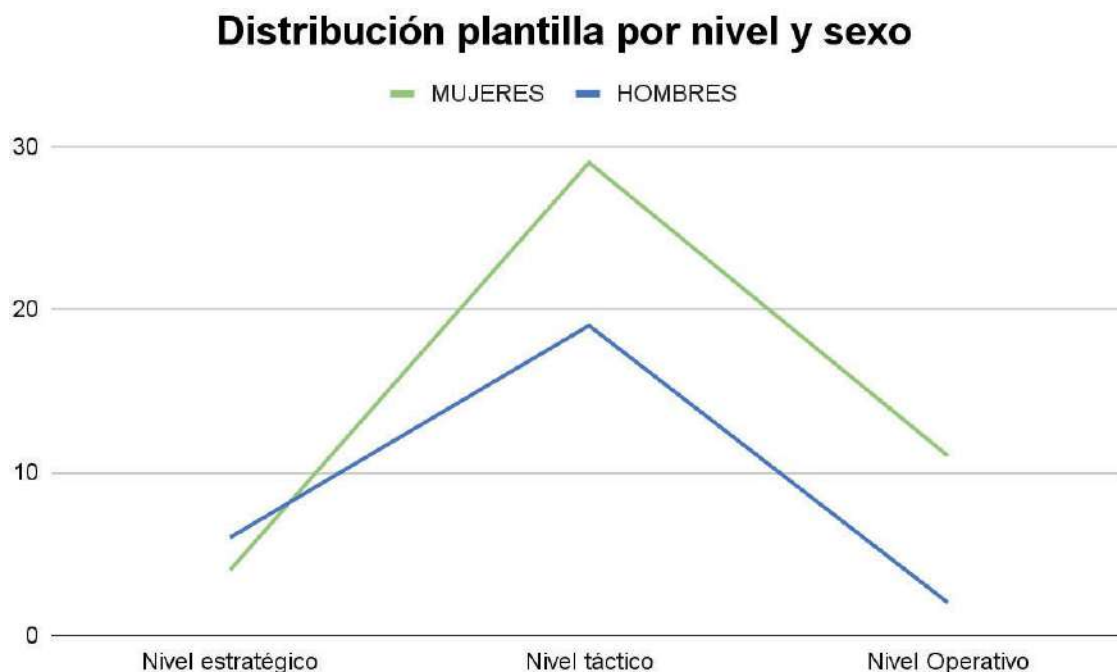
Mediante un análisis sobre el impacto de género en los niveles, puestos y clasificación profesional se pueden detectar las brechas de género en la relación laboral de cada persona trabajadora, como parte esencial de su contrato de trabajo.

De hecho, el sesgo en los sistemas de clasificación profesional es uno de los factores con mayor incidencia directa en las condiciones laborales de las mujeres respecto a los hombres.

Teniendo en cuenta los datos recogidos en el ÁREA 1, podemos analizar la existencia o no de dichas segregaciones.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN CIFRAS.

Hay mujeres en los tres niveles, tanto en el nivel estratégico como en el táctico y el operativo.



Tal y como muestra la gráfica, hay un claro equilibrio por sexo y niveles.

En el nivel estratégico, al medir las 4 personas socias junto a las personas directoras, que se corresponde con los puestos de mayor responsabilidad, hay menos mujeres (4) que hombres (7). Pero si no se suman, hay equilibrio.

Como se puede observar, la distribución es muy similar por sexos.

En todos los puestos, exceptuando los socios/as, las mujeres suponen al menos, el 50%.

El número de mujeres va aumentando a medida que se baja el nivel de responsabilidad del puesto:

- El 25% de socias, que no forma parte de la plantilla.
- El 43% del puesto de directores/as.
- El 64% de abogados/as principales.
- El 78% de abogados/as.
- El 67% en el de abogados/as junior.

- El 75% de gestores/as procesales o preprocesales.
- El 86% del personal administrativo.

La tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla personas socias trabajadoras es de 0,20.

El dato que muestra una **segregación horizontal** es la clara brecha en el puesto administrativo, con un 86% de mujeres. Es un sector tradicionalmente feminizado.

No obstante, es relevante señalar que solo el 20% de personas socias en los grandes bufetes es mujer, un dato que, a pesar de haber mejorado, dista enormemente de una situación equilibrada.

Segregación vertical y análisis de la Infrarrepresentación

% de puestos en el nivel estratégico ocupados por mujeres:	36%
Evolución en los últimos 4 años:	0
% de puestos en el nivel táctico ocupados por mujeres:	71%
Evolución en los últimos 4 años:	3
% de puestos en el nivel operativo ocupados por mujeres:	86%
Evolución en los últimos 4 años:	1

- Nivel Estratégico:
 - El 36% de los puestos los ocupan mujeres, incluidas las personas socias.
- Nivel Táctico:
 - El 71% de los puestos los ocupan mujeres.
- Nivel operativo:
 - El 86% de los puestos los ocupan mujeres.

Hay infrarrepresentación de mujeres en el nivel estratégico al contar a las persona socias.

Si no se tuviera en cuenta a las personas socias, este nivel estaría más equilibrado contando solo al puesto de directores/as.

Por categoría profesionales, puede señalarse que la única categoría con infrarrepresentación de mujeres es la de jefe/a de departamento, en la que el 100% son hombres.

En las otras 4 categorías las mujeres son clara mayoría. Por tanto, las mujeres están infrarrepresentadas en 1 de las 4 categorías profesionales.

El único nivel con más hombres que mujeres es el nivel estratégico, que es el de más retribución y responsabilidad y solo si se suman las 4 personas socias (3 hombres y 1 mujer).

Distribución de la plantilla por Departamentos:

Por departamentos, como se ha visto en el ÁREA 1, todos cuentan con mujeres exceptuando el Departamento de Comunicación e IT integrado sólo por hombres.

Otros Departamentos están integrados solo por mujeres, el de Organización y gestión del conocimiento.

En los departamentos restantes, las mujeres son mayoría.

Distribución de la plantilla por Categorías Profesionales.

En cuanto a categorías profesionales, no se encuentra ninguna mujer en la de jefe/a de departamento.

Las mujeres son mayoría de titulados/as superiores y en la categoría de oficial de 1ª y de 2ª (administrativo/a).

CONCLUSIONES

Es una empresa con una alta representación de mujeres en la que no hay infrarrepresentación de mujeres. No obstante, el porcentaje de estas es inferior cuanto mayor es el nivel y el puesto.

La segregación vertical que se muestra no es demasiado relevante, ya que, además de que el 75% de las personas socias son hombres, hay paridad absoluta en el siguiente puesto de responsabilidad, el de directores/as.

La segregación horizontal aparece en el puesto de personal administrativo con una abrumadora mayoría de mujeres en un sector tradicionalmente feminizado en España.

ÁREA 3: ACCESO Y SELECCIÓN

El impacto de la selección de personal en la estructura de la plantilla se emplea como indicador de la sensibilización de la empresa ante la igualdad de oportunidades. Hay que tener en cuenta que las políticas de selección de personal con perspectiva de género incrementan notablemente la efectividad de la aplicación de las medidas de igualdad en una empresa.

Las herramientas, procedimientos y política de selección y promoción interna con perspectiva de género incrementan notablemente la efectividad de la aplicación de las medidas de igualdad en todas las empresas.

En este ÁREA es preciso analizar las incorporaciones a la plantilla, los procesos de selección, la comunicación en estos procesos y los datos sobre la inclusión de mujeres.

Así, se aborda los procesos de promoción con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de la gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

LA IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Los procesos de selección en la empresa no incluyen medidas específicas para favorecer la contratación de mujeres. Estos procesos garantizan presencia de hombres y mujeres.

La empresa cuenta con datos históricos que permitan analizar los procesos de selección y el sexo de las personas que se han presentado a la selección.

Hay que señalar que en CCS la selección de personal, como regla general, no se externaliza.

La empresa utiliza la bolsa de su propia web y además utiliza plataformas como *Infojobs* y *LinkedIn*.

Está garantizada la presencia de mujeres en los procesos de selección que finalizan con una entrevista a las personas candidatas.

A la hora de elaborar este informe se han analizado algunos procesos de selección de los últimos 4 años y hay que destacar la ausencia de sesgos sexistas y/o discriminatorios.

En CCS se han eliminado expresamente en los procesos de selección y entrevistas aquellas preguntas no relacionadas con el CV o con el puesto de trabajo.

CONTRATO EN EL AÑO 2025 POR TIPO DE CONTRATO					
TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Temporal a Tiempo Completo	2	100%	0	0%	2
Temporal a Tiempo Parcial	0	0%	0	0%	0
Fijo Discontinuo	0	0%	0	0%	0
Indefinido a Tiempo Completo	4	67%	2	33%	6
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0%	0	0%	0
TOTAL	6		2		8

Como se refleja en la tabla, se han incorporado 8 personas durante el 2025 de las que 6 son mujeres.

De las 8 incorporaciones, 6 se han incorporado con contratos indefinidos a tiempo completo, 4 mujeres y 2 hombres.

Ha habido 2 incorporaciones con contrato temporal, ambos de mujeres.

- 1 contrato temporal por circunstancias de la producción de una mujer al puesto de administrativa, en el centro de A Coruña.
- 1 contrato de interinidad para cubrir una baja por IT prolongada de una mujer al puesto administrativa en el centro de Vigo

Del total de incorporaciones en el último año, el 75% son mujeres.

Contrataciones por tipo de contrato y sexo sobre las incorporaciones

El 100% de los contratos temporales a tiempo completo de 2025 corresponden a mujeres.

El 67% de los contratos indefinidos a tiempo completo de 2025 corresponden a mujeres.

Todas las nuevas incorporaciones son a tiempo completo.

Incorporaciones en el último año por categoría profesional y sexo.

INCORPORACIONES EN EL ÚLTIMO AÑO POR CATEGORÍA PROFESIONAL					
DENOMINACIÓN CATEGORÍAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Socios	0		0		0
Titulado/a superior. Abogado/a	2	100%	0	0%	2
Jefe/a de sección o departamento	0		0		0
Oficial de 1ª administrativo/a	2	50%	0	50%	4
Oficial 2ª administrativa	0	0%	1	100%	
Gestor/a preprocesal en categoría de oficial de 2ª	2	67%	1	33%	3
TOTAL	6	75%	2	25%	8

Todas las incorporaciones en la categoría de titulado/a superior son mujeres.

- 1 mujer titulada superior, abogada principal, en la oficina de Coruña
- 1 mujer, titulada superior, abogada junior, en oficina de Vigo

Se han incorporado como gestores preprocesales:

- 1 hombre, gestor preprocesal (oficial admtvo.), oficina de Coruña
- 2 mujeres, gestoras preprocesales (oficial admtvo.), oficina de Coruña

Se han incorporado como oficiales administrativos:

- 1 hombre, personal administrativo, oficina de Coruña
- 2 mujeres, personal administrativo, oficina de Coruña y Vigo.

LAS BAJAS DEFINITIVAS.

En las bajas definitivas cabe destacar que de las 8 que ha habido, 4 de ellas corresponden a mujeres, un 50%, por debajo del porcentaje de mujeres en la plantilla.

BAJAS DEFINITIVAS ÚLTIMO AÑO					
DESCRIPCIÓN BAJAS DEFINITIVAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Jubilación	0				0
Despido	2	100%			2
Finalización del contrato					
Cese voluntario	2		3		5
Cese por persona a cargo	0				0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0				0
TOTAL	4		3		7

Mientras que las bajas definitivas de la empresa no voluntarias, están feminizadas al 100%, las bajas voluntarias están masculinizadas.

Hay que señalar que 1 hombre, abogado principal de la oficina Coruña se marchó voluntariamente a vivir a Estados Unidos y pasa a situación de colaborador externo.

Causas de las bajas definitivas.

En la empresa ha habido dos despidos de mujeres reconocidos como improcedentes. El 100% de los despidos han sido mujeres.

La causa principal de las bajas definitiva ha sido por cese voluntario, un 71%.

No ha habido bajas por otros motivos distintos a los dos anteriormente mencionados.

PROMOCIONES INTERNAS.

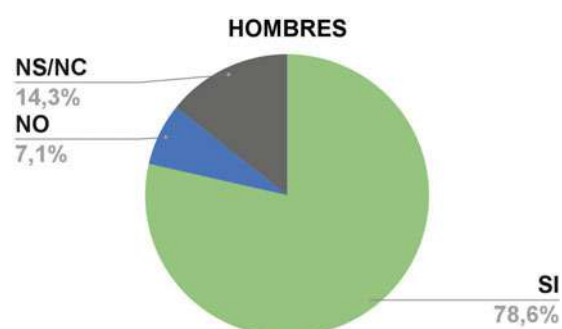
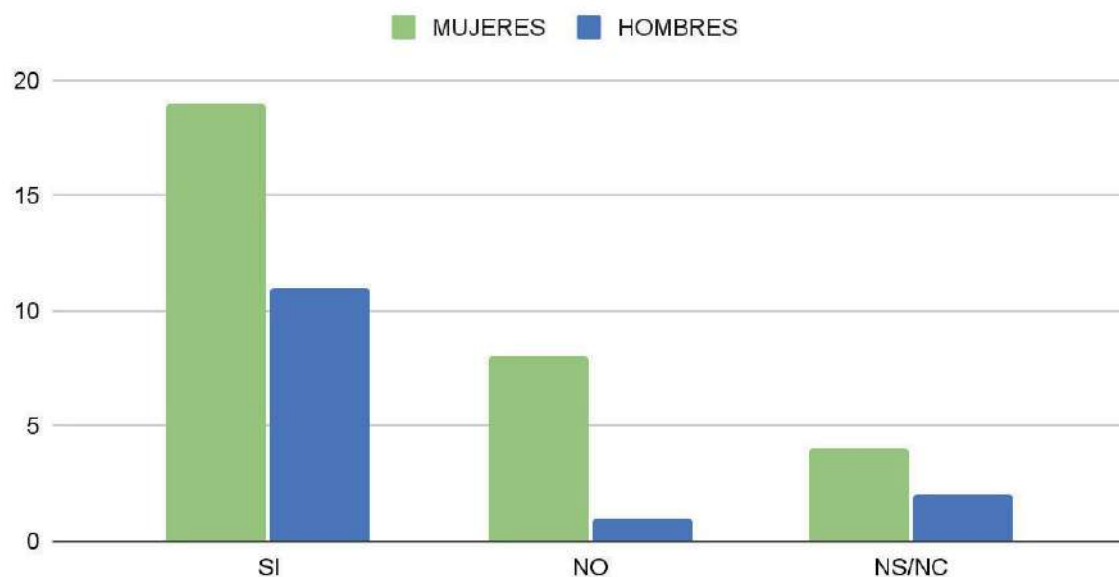
Ha habido 4 mujeres en la oficina de Coruña que han promocionado internamente y han pasado de gestoras procesales a abogadas junior.



OPINIÓN DE LA PLANTILLA:

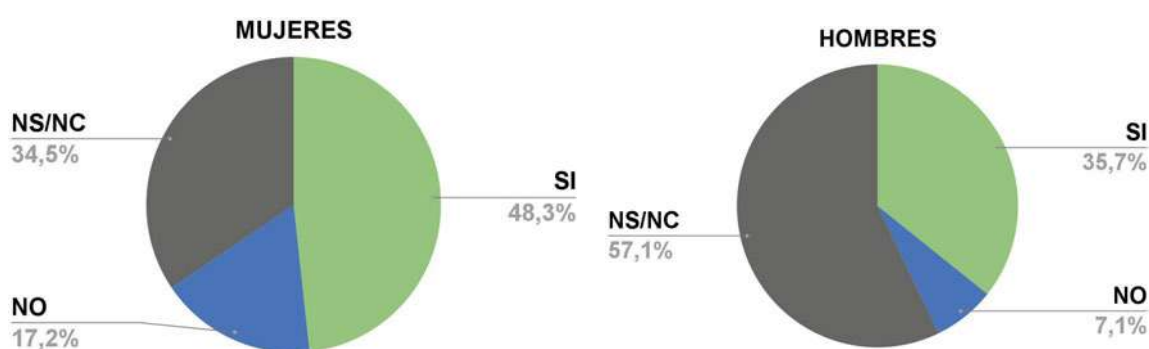
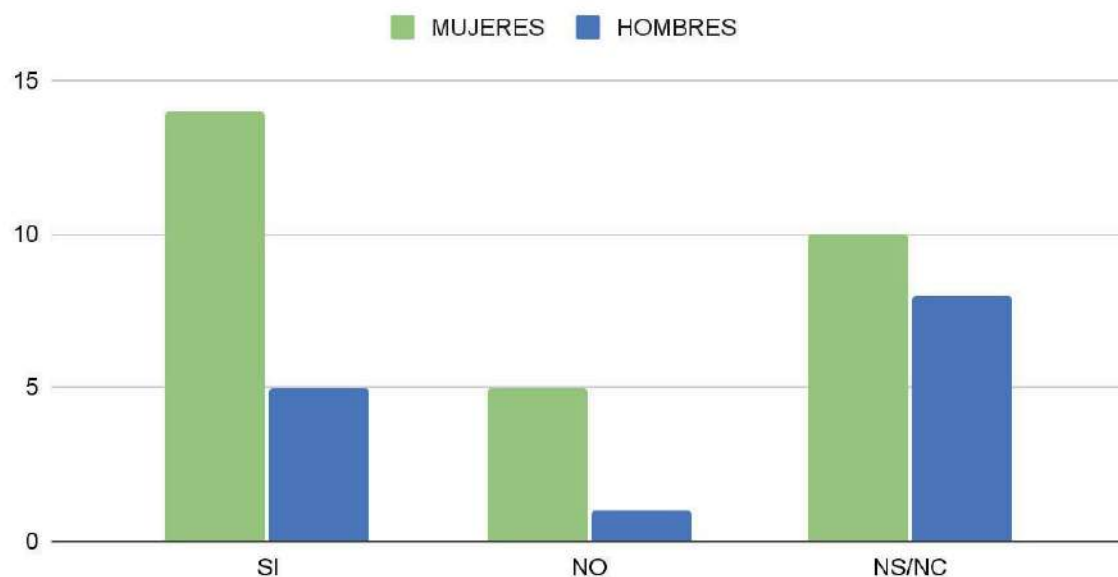
Opinión de la plantilla sobre si la selección de personal garantiza la igualdad.

¿Crees que las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres en los procesos de selección?



La mayoría de los hombres y mujeres consideran que sí, un 78.6% y un 61.3% respectivamente. Un porcentaje significativo de mujeres (25.8%) opina que la selección de personal no garantiza la igualdad.

¿Crees que en los procesos de promoción interna garantizan la igualdad de mujeres y hombres?



Las mujeres creen que se garantiza la igualdad en los procesos de promoción interna en un 48.3% y los hombres en un 35.7%. El 57.1% de los hombres y el 34.5% desconoce esta realidad.

CONCLUSIONES:

Si las incorporaciones en 2020 fueron mayoritariamente femeninas en un 60%, en 2025 estas incorporaciones han sido en 75% femeninas.

Los procesos de selección son igualitarios y están libres de sexismo y otras formas de discriminación por razón de sexo.

En lo que se refiere a las bajas definitivas, han dejado la empresa 7 personas, 4 mujeres y 3 hombres.

Los dos despidos han sido de mujeres.

No está definida la política de promoción interna pero las 4 personas que promocionaron en el último año son mujeres.

La opinión de la empresa respecto a si las mujeres tienen las mismas posibilidades que los hombres en los procesos de selección la mayoría cree que sí, aunque lo hacen en un mayor porcentaje los hombres (78,6%) que las mujeres (61,3%).

Respecto a si se garantiza la igualdad en los procesos de promoción interna destaca el elevado porcentaje que manifiesta desconocer si esto es así o no, un 34,5% de las mujeres y más de la mitad de los hombres. El porcentaje está en consonancia precisamente con la indefinición de la cuestión.

ÁREA 4: ESTABILIDAD LABORAL. TIPO DE CONTRATO Y JORNADA.

El análisis de los indicadores sobre estabilidad laboral de la empresa a través de los datos de los tipos de contratos y de los tipos de jornada siempre contribuyen a identificar las posibles desigualdades.

El tipo de contrato sí supone una diferencia en la calidad del empleo. Sin embargo, esto no sucede con el tipo de jornada, que se configura en una oferta de empleo en función de las necesidades de la empresa.

Además, hay que tener en cuenta que, en algunos casos, es la propia persona trabajadora la que solicita el empleo con esas condiciones.

Finalmente, hay que tener claro que como contratos a tiempo parcial no se entienden aquellos contratos de personas trabajadoras que disfrutan de reducciones de jornada por diferentes motivos.

ESTABILIDAD LABORAL.

CONDICIONES LABORALES: TIPO CONTRATO Y JORNADA		Hoy		Hace 4 años	
JORNADA	CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Completa	Indefinido	43	22	35	22
	Temporal	2	0	0	0
	Subtotal	45	22	35	22
Parcial	Indefinido	2	0	1	0
	Temporal	0	0	1	1
	Subtotal	2	0	2	1
TOTAL					

Los contratos indefinidos:

En la empresa hay 67 personas con contrato indefinido, esto supone el 97% de la plantilla. De estas, 45 son mujeres.

El 97% de los contratos indefinidos son a jornada completa.

Los únicos contratos a tiempo parcial son indefinidos pero ambos se corresponden con mujeres.

Por su parte, los únicos dos contratos temporales corresponden a mujeres.

El 100% de los hombres cuentan con contratos indefinidos a jornada completa.

Hace 4 años no había contratos temporales indefinidos. Los dos únicos contratos temporales era a jornada parcial, uno un hombre y otro una mujer.

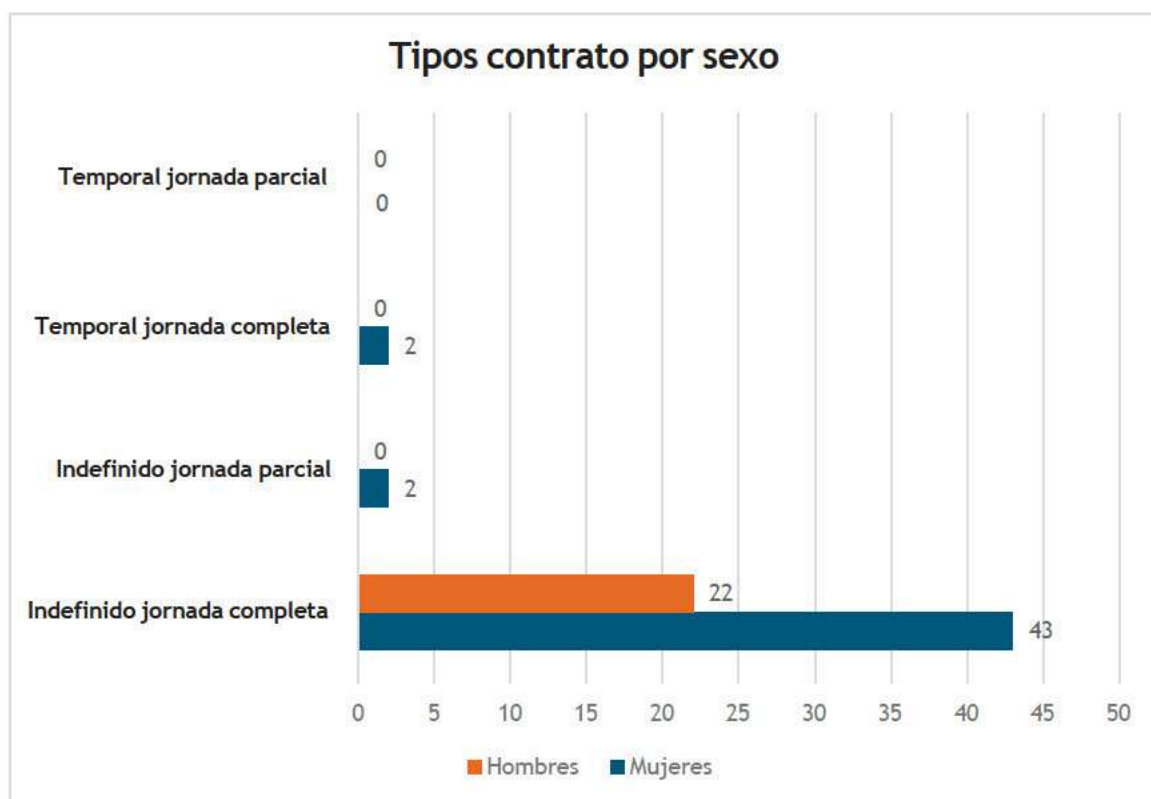
Hoy hay 2 mujeres contratadas de forma indefinida a tiempo parcial, el 100%. Hace 4 años solo había una persona contratada de forma indefinida a tiempo parcial, una mujer.

Los contratos temporales:

Los dos contratos temporales son a jornada completa y se corresponden con mujeres.

No hay contratos temporales a jornada parcial. Hace cuatro años había dos contratos de este tipo, uno de un hombre y otro de una mujer.

Tipo de contratos.



TIPOS DE JORNADA: COMPLETA Y PARCIAL.

TIPO DE JORNADA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL	%
Tiempo completo	45	65%	22	32%	0	97%
Tiempo parcial	2	3%	0	0%	2	3%
TOTAL		68%		32%		100%

TIPOS DE CONTRATO EN LAS MUJERES

- De las **47 mujeres en plantilla (incluida la única socia)** **45** tienen un **contrato indefinido**.
 - o De estas, 2 tienen contrato a tiempo parcial, un 4%.
- 2 mujeres tienen con **contrato temporal**, el 100% de la plantilla con este contrato y un 4% de mujeres de la plantilla.

Jornada Parcial:

2 personas trabajadoras cuentan con jornada parcial en horario de mañana.

- 2 mujeres, un 3% del total de la plantilla y un 4% de la plantilla de mujeres.
- Todos los contratos a tiempo parcial son indefinidos.
- La jornada parcial está muy feminizada en el mercado laboral español, también en CCS.

Jornada Completa:

67 personas trabajadoras cuentan con jornada completa partida mañana y tarde.

- 45 son mujeres, un 96% de la plantilla femenina.
- 22 son hombres, un 100% de la plantilla masculina.

CONCLUSIONES:

Indican estos datos una mayor estabilidad de los hombres aunque la mayoría de las mujeres tienen un contrato indefinido a tiempo completo.

No obstante, en porcentajes, el 100% hombres cuenta con este tipo de contrato mientras que los únicos contratos temporales se corresponden con mujeres.

ÁREA 5: CONCILIACIÓN

Las empresas deben reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin priorizar a ninguno de los sexos y bajo el prisma del equilibrio entre hombres y mujeres que debe existir en las responsabilidades familiares.

Las políticas de conciliación constituyen una herramienta altamente eficiente para la productividad empresarial y el bienestar de todas las personas trabajadoras, ayudando a promover la flexibilidad y competitividad y garantizando la sostenibilidad del sistema de bienestar.

LA CONCILIACIÓN EN CIFRAS.

Tipos de jornada y sexo.

TIPO DE JORNADA	MUJERES	HOMBRES
Jornada partida: mañana y tarde	45	22
Jornada continua: fijo de mañana	2	0
TOTAL	47	22

La mayoría de las mujeres y de hombres, que representan un 97% de la plantilla, trabajan con jornada partida de mañana y tarde, siendo el horario más común de lunes a jueves de 9:00 a 14:00 y de 15:30 a 19:00 y los viernes de 9:00 a 15:00.

Las 2 personas en jornada fija de mañana son mujeres.

En la empresa hay horario de verano donde solo se trabaja de mañanas, de 8:30 a 15:00 de lunes a viernes.

La jornada laboral es de 8 horas y media de lunes a jueves y de 6 horas los viernes (para la mayoría de la empresa, que está en horario partido de mañanas y tardes). Ninguna persona trabajadora cuenta con flexibilidad horaria negociada.

Responsabilidades familiares:

25 personas de la plantilla tienen hijos o hijas,

- 19 mujeres
 - o 14 en el centro de Coruña.
 - o 3 en el centro de Madrid.
 - o 2 en el centro de Vigo.
- 6 hombres
 - o 4 en el centro de Coruña.
 - o 1 en el centro de Vigo.
 - o 1 en el centro de Madrid.

Por tanto, un 36% de la plantilla tiene hijos o hijas menores a cargo.

En CCS ninguna persona trabajadora tiene hijos/as con discapacidad

EJERCIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN.

Se ha elaborado en CCS una Guía sobre derechos de conciliación.

CCS entrega como material de bienvenida el Plan de igualdad, el Protocolo de acoso y una Guía sobre derechos de conciliación.

La empresa posibilita la unión de los permisos por nacimiento con las vacaciones.

Reducción de jornada por guarda legal en el último año:

Todas son mujeres.

- 1 mujer, abogada, oficina Coruña.
- 1 mujer, abogada junior, oficina Coruña
- 1 mujer, personal administrativo, oficina Coruña
- 1 mujer, personal administrativo, oficina Vigo

Permisos por nacimiento o cuidados:

Cuatro mujeres se acogieron al permiso de maternidad durante 2025. Un 100%.

Excedencia por guarda legal 2025:

Hay 1 mujer, que ocupa puesto de abogada junior y trabaja en la oficina de Coruña.

Condiciones y atribuciones al puesto:

CCS si mantiene las condiciones y atribuciones del puesto en el caso de permisos por nacimiento y cuidados, lactancia, reducción de jornada o excedencias.

Nivel de implicación de la empresa con las personas trabajadoras con reducción de jornada.

La empresa procura mantener relación permanente con la persona trabajadora, aunque no están sistematizadas las convocatorias de formación interna.

No se imparte con carácter formal una formación a la reincorporación de las personas trabajadoras que han estado disfrutando de permisos.

Celebración de sesiones y cursos de formación en horario laboral.

Servicios:

En los 3 centros de trabajo de CCS hay office equipado con menaje, microondas y cafetera en los que las personas trabajadoras pueden almorzar.

Uso de coches y aparcamientos:

Hay dos plazas para coche de empresa.

En Madrid hay 2 coches de empresa y hay 6 en Coruña destinados al desplazamiento de la plantilla.

Beneficios sociales:

CCS ofrece a la plantilla la posibilidad de contratar un seguro médico a través de una negociación de la propia empresa. Se ofrecen además descuentos en viajes y gimnasios por negociación a nivel corporativo de las tarifas correspondientes.

Horarios:

- Horario de 9 a 14:00 y de 15:30h a 19h.
- Viernes de 9 a 15
- Hay horario de verano de 8:30 a 15:00.
- Hay horario de navidad de 9:00 a 15:00 de lunes a viernes

Medidas de corresponsabilidad impulsadas:

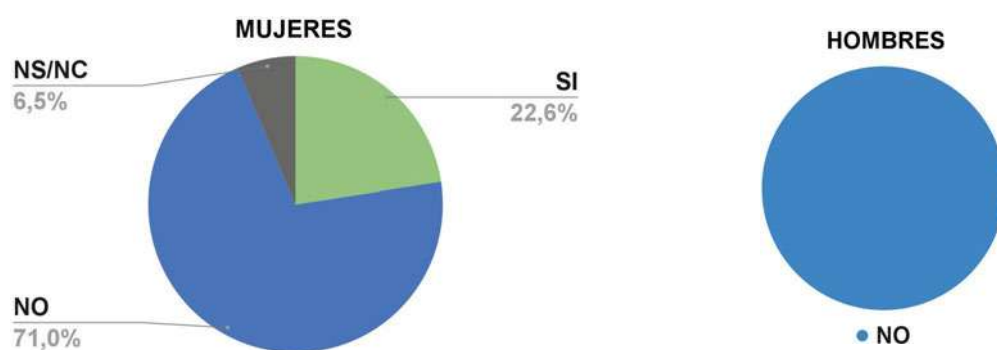
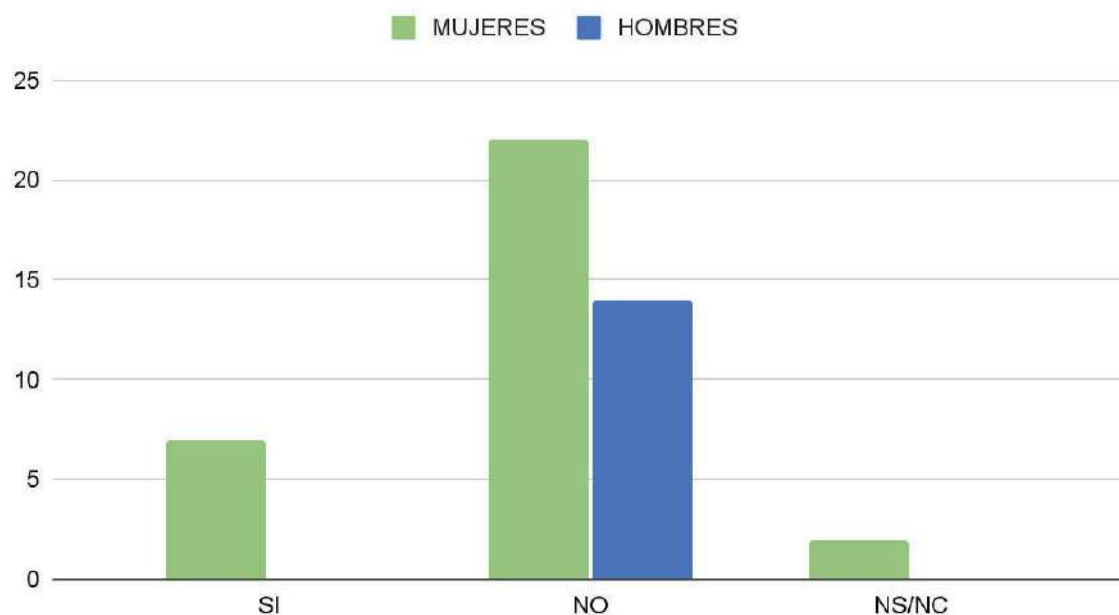
- La empresa cuenta con medidas que favorezcan la conciliación, además de las establecidas como obligatorias en la ley.
- Se han adaptado los registros informáticos para incluir los tipos de permisos o excedencias relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Existe una licencia retribuida en acompañamiento a la pareja a las clases de preparación al parto.

Acciones de difusión dirigidas al conocimiento de las personas trabajadoras de las medidas de conciliación existentes

- Edición de una Guía con los Derechos de Conciliación.

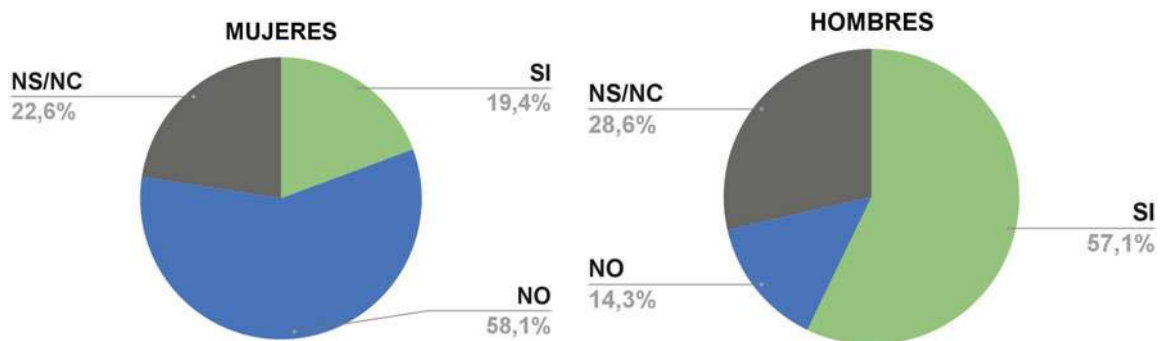
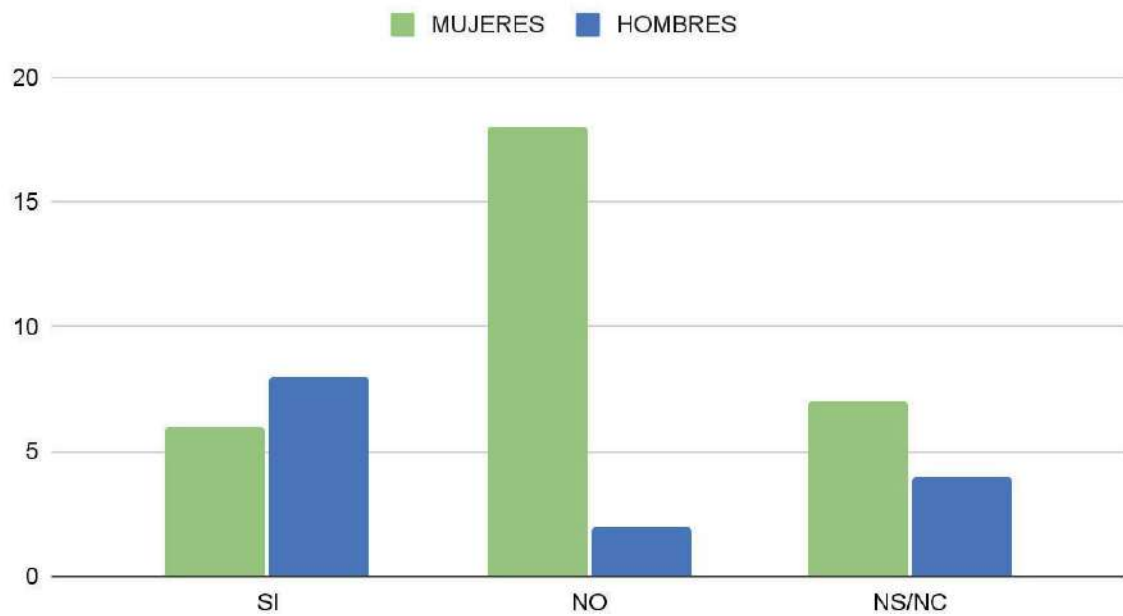
Valoración de la plantilla de las medidas de conciliación.

¿Te exigen disponibilidad fuera del horario laboral?



El 100% de los hombres y el 71% de las mujeres niegan que se les exija disponibilidad fuera del horario laboral. Por el contrario, un 22,6% de mujeres lo afirman.

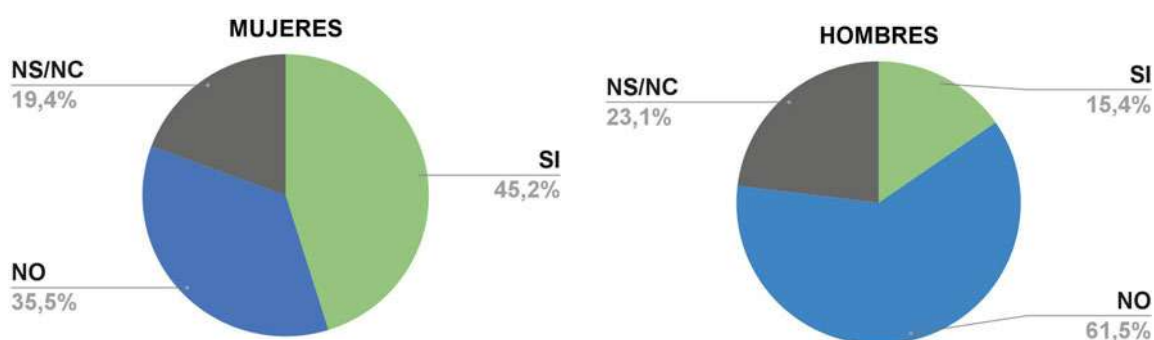
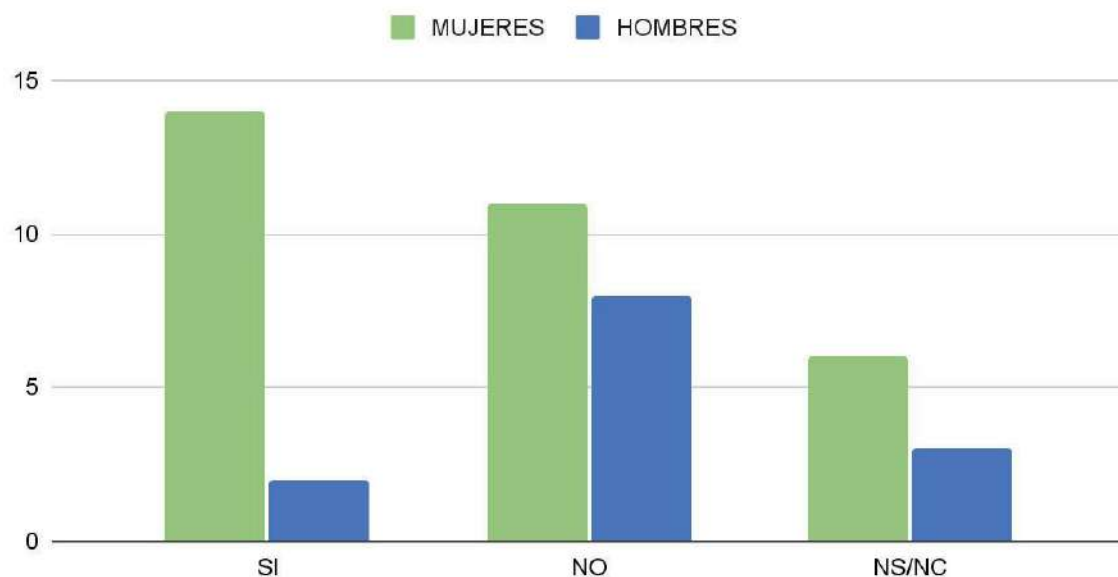
¿Se favorece en CCS la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



El 58,1% de las mujeres aseguran que desde CCS no se favorecen las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Este dato se pone en contraposición con el 57.1% de los hombres que dicen que si se favorecen.

¿Crees que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales?



El 45.2% de las mujeres consideran que acogerse a medidas de conciliación supone la pérdida de oportunidades laborales que se contraponen al 61.5% de los hombres que consideran que no.

CONCLUSIONES:

La gran mayoría de la plantilla, tanto de hombres como de mujeres trabajan en horario partido de mañana y de tarde, el más complicado para conciliar.

Las mujeres de la empresa tienen hijos/as con más edad que los hijos/as de los hombres.

En cuanto a medidas de conciliación, en el último año, de las personas que podían acogerse a permisos por nacimiento y cuidados lo han hecho el 100%. Esto es muy positivo. En cambio, de las personas que podían disfrutar de la reducción de jornada por guarda legal solo lo hicieron mujeres.

CCS mantiene las condiciones y atribuciones del puesto en el caso de permisos por nacimiento y cuidados, reducción de jornada o excedencias, pero no se les sigue haciendo convocatorias de formación interna ni se imparte formación para su reincorporación.

Además, la empresa mantiene la implicación de las personas con reducción de jornada a través de medidas concretas, como son el mantenimiento de las condiciones y atribuciones del puesto, la celebración de las reuniones en horario coincidente e impartiendo la formación en su horario laboral.

En CCS ninguna persona trabajadora tiene hijos/as con discapacidad

Analizando cómo percibe la plantilla la conciliación dentro de la empresa, el 58.1% de las mujeres consideran que desde CCS no se favorece esto, frente a un 14.3% de hombres que opina lo mismo.

Por otro lado, cabe destacar el elevado porcentaje de mujeres que consideran que solicitar medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades laborales (45.2%), mientras que los hombres lo perciben en menor medida (15.38%).

ÁREA 6: RETRIBUCIÓN. AUDITORIA SALARIAL.

El análisis de retribuciones muestra datos esenciales en este diagnóstico para medir y posteriormente corregir la brecha salarial.

El principio de igualdad retributiva consiste en que a puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde la misma retribución.

La reducción de la brecha salarial (diferencia salarial entre mujeres y hombres) es un reto de las empresas y su alcance es imprescindible para que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva y real.

En el **ANEXO** incluido en este Informe se acompaña con detalle la **auditoría salarial y VPT** con todas las retribuciones por medias, medianas y bandas salariales en base a nivel y puesto, midiendo tanto la media del salario bruto anual sin compensaciones como la media del salario bruto anual con compensaciones.

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Reducir esta brecha es sin duda un reto y un objetivo imprescindible para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de manera directa en la igualdad entre mujeres y hombres. Con respecto a la igualdad retributiva, modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, con la redacción siguiente:

“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

- 1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación debido a sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

Un trabajo tiene un valor igual a otro cuando la naturaleza de las funciones o las tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas,

profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su cumplimiento y las condiciones laborales en que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

- 2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

- 3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, a partir del conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario tiene que incluir en el registro salarial una justificación del hecho de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”*

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en esta materia, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación, promover las condiciones necesarias y remover los obstáculos existentes.

El artículo 3 garantiza el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución y que tiene por objeto la identificación de discriminaciones.

Por su parte el artículo 4 señala la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, el registro retributivo y la auditoria salarial para toda la plantilla son obligatorios y este Real Decreto los define y los regula para su correcta aplicación.

El registro retributivo tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. Debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Así, se establecerán en el Registro Retributivo y desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores señala que el registro incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

La auditoría retributiva, recogida en el artículo 7 del RD, es obligatoria en cualquier Plan de Igualdad, de acuerdo con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A través de esta, la empresa obtiene la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo cumple con la aplicación del principio de igualdad en materia de retribución. Asimismo, 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.

El artículo 8 del RD detalla el contenido de esta auditoría retributiva que implica la realización del diagnóstico en la empresa.

Retribución en cifras:

El Código de Conducta y Buenas Prácticas de CCS señala la medición del desempeño de las personas trabajadoras en base a criterios objetivos, con una

política retributiva equitativa, acorde con la función desempeñada y adecuada a los estándares del sector.

CCS cuenta con un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, las percepciones extrasalariales y los bonus de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales y puestos.

Hace 4 años se desarrolló una evaluación de puestos de trabajo.

ÁREA 7: EQUIPAMIENTO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las medidas de seguridad y salud laboral y los equipamientos e instalaciones deben ser diseñados, implantados y evaluados con perspectiva de género. Así, los planes y políticas de prevención y seguridad laboral deben modificar paulatinamente los actuales patrones masculinizados para adecuarse a la realidad de los centros de trabajo.

Las cifras y los datos.

La empresa cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales, pero en él no se refleja esta prevención desde la perspectiva de género. Este plan tan solo contempla los riesgos relacionados con de maternidad y el período de lactancia, pero no recoge los supuestos relacionados con cuestiones reproductivas distintas al embarazo, ni tienen en cuenta la posible presencia de violencia de género como podría ser el acoso sexual, acoso por razón de sexo o la propia violencia de género.

Siniestralidad laboral.

En los últimos dos años en CCS, no ha habido ninguna baja por accidente o enfermedad laborales.

Equipamientos y espacios de trabajo.

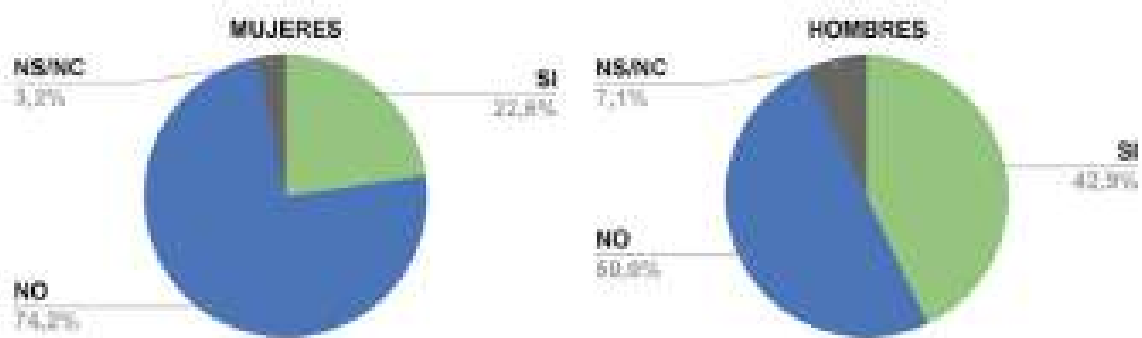
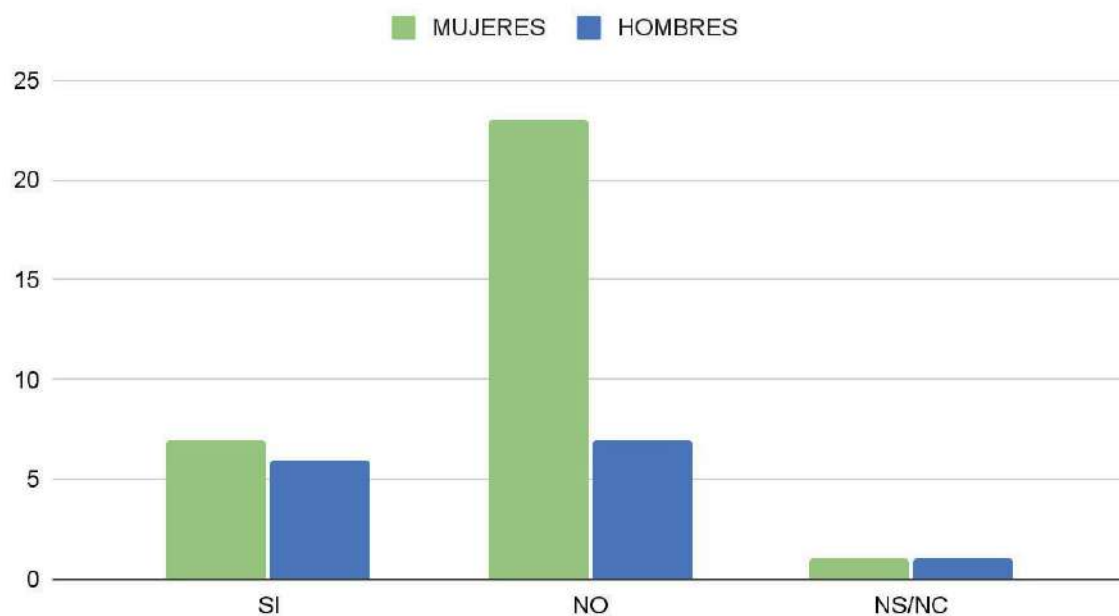
Ninguna de las personas trabajadoras de la empresa necesita adecuaciones en los baños o medidas de seguridad adaptadas al puesto.

Uniforme.

En una empresa de las características de CCS no es preciso el uso de uniforme para ninguno de los y las trabajadores/as.

Opinión de la carga de trabajo por parte de la plantilla.

¿Consideras que tu carga de trabajo es acorde a tus condiciones laborales?



La mayoría de mujeres y de hombres cree que no es acorde la carga de trabajo con sus condiciones laborales, un 72,2% y un 50% respectivamente.

CONCLUSIONES

CCS cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales, pero en él no se contempla el impacto de género, más allá del embarazo o lactancia, ni tiene en cuenta la posible presencia de violencia de género o de acoso sexual.

No ha habido ninguna baja por accidente o enfermedad laborales en los últimos dos años

La opinión de la plantilla deja claro que consideran que su carga de trabajo no es acorde a sus condiciones laborales, lo creen así un 74.2% de las mujeres y un 50% de los hombres.

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

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres el acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En el artículo 7.2 de esta misma ley, se señala que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Dicha ley, reconoce en el artículo 27.3 c) que el acoso sexual y por razón de sexo se integra como una política de salud pública y en el artículo 48 que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Finalmente, hay que señalar que el artículo 4e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores apunta que el establecimiento de cualquier medida para evitar situaciones de acoso en el entorno laboral debe partir del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto a su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y la no discriminación en las relaciones laborales.

El acoso sexual y por razón de sexo en cifras.

CCS Abogados cuenta con un Protocolo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo que ha sido difundido en la empresa.

No hubo casos denunciados ni declarados en los últimos 4 años, ni de acoso sexual ni acoso por razón de sexo.

CCS entrega como material de bienvenida el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

La empresa sí cuenta con un canal de denuncia denominado canal responsable a disposición en la web y para uso interno de los trabajadores y trabajadoras.

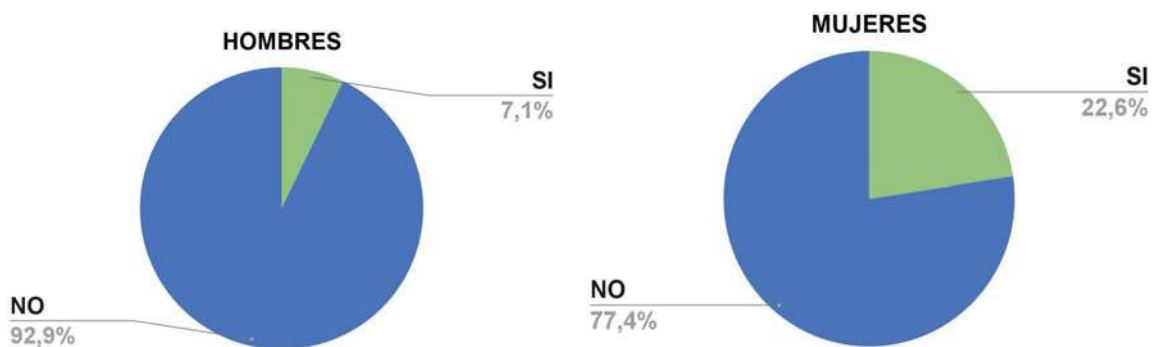
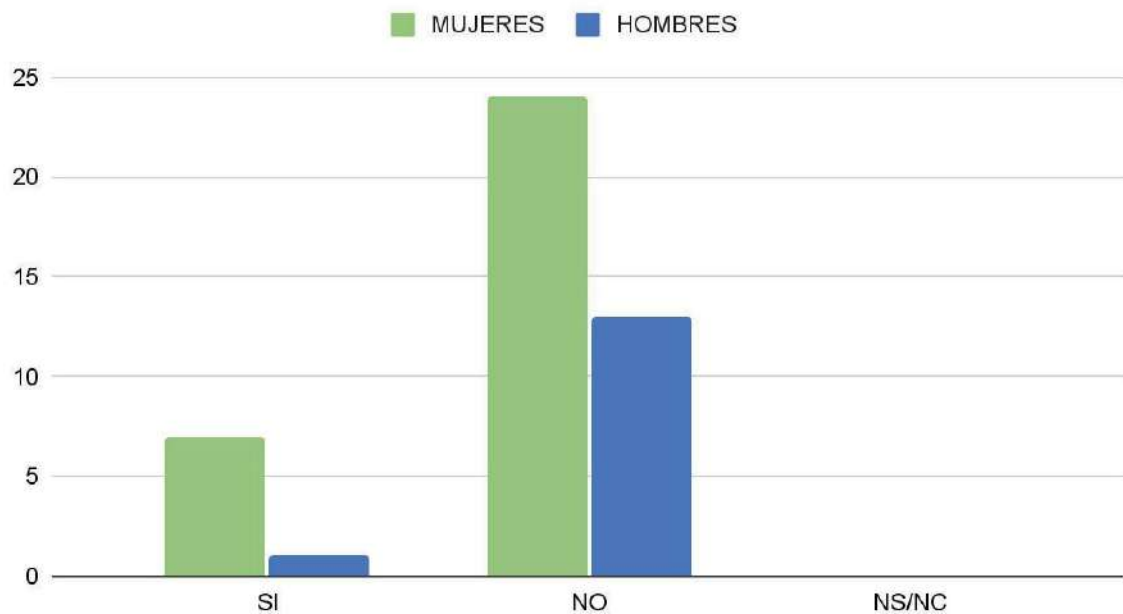
Hay un Código de Conducta que se hace llegar a cada persona que se incorpora a CCS. En él se recogen los principios y valores que inspiran la actividad de la empresa y que deben guiar el comportamiento profesional.

Uno de los objetivos del Código persigue la prevención de posibles conductas ilícitas o escenarios de riesgos para CCS así como la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Tal y como señala este Código, la empresa actuará conforme a él y comunicará cualquier comportamiento contrario a su contenido.

Indicador psicosocial: opinión de la plantilla.

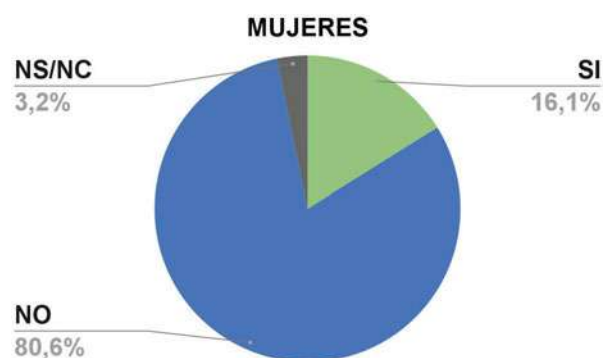
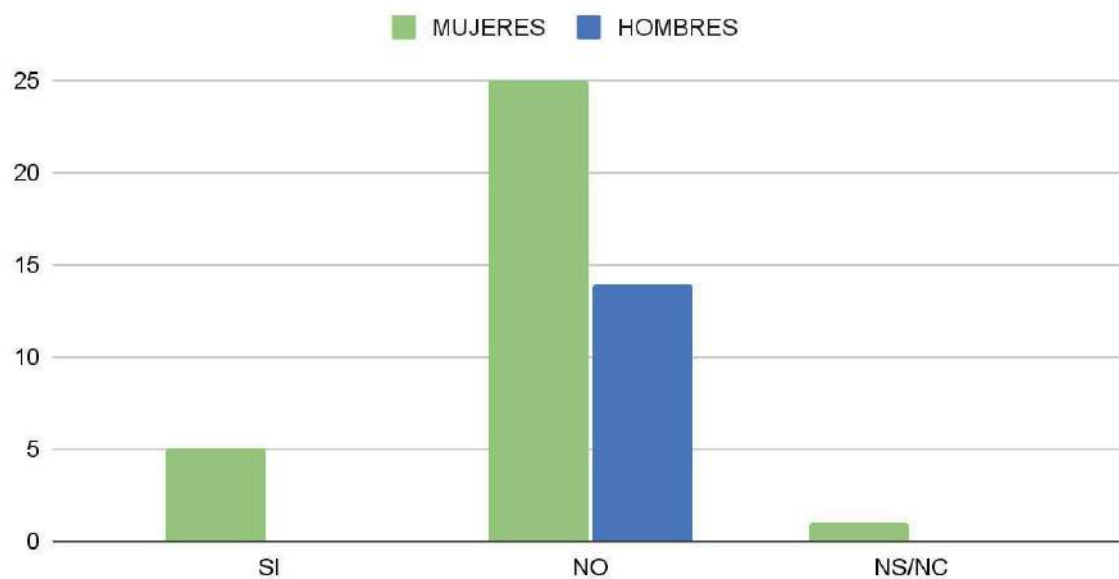
¿Son habituales los chistes y comentarios sexistas en el trabajo?



La mayoría de los hombres y de mujeres consideran que no son habituales las bromas y chistes sexistas dentro de la empresa, un 92.9% y un 77.4% respectivamente.

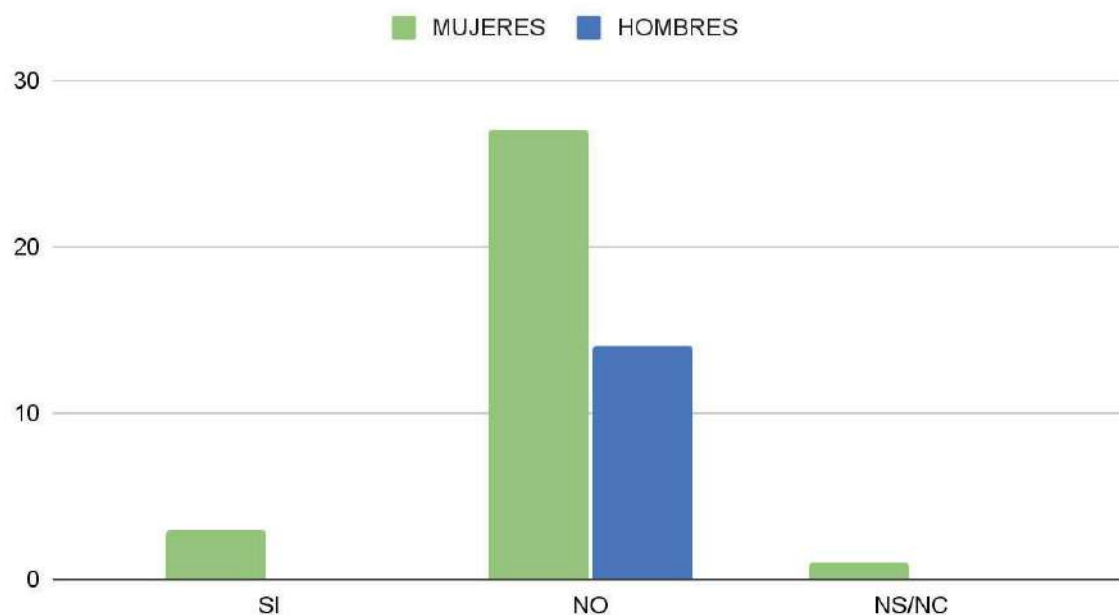
De todas formas, estas bromas y chistes son percibidos en un mayor porcentaje por las mujeres 22.6%.

¿Te has sentido alguna vez discriminado/a por razón de sexo en la empresa?



El 100% y el 80.6% de los hombres dicen no haberse sentido nunca discriminados/as por razón de sexo. Afirman que si el 16.1% de las mujeres.

¿Has sufrido alguna vez acoso sexual o por razón de sexo en tu trabajo?



CONCLUSIONES:

CCS Abogados cuenta con un Protocolo para la Prevención y el Tratamiento del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

No se conocen casos denunciados ni declarados de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La empresa cuenta con un canal de denuncia genérico denominado canal responsable a disposición en la web y para uso interno de los trabajadores y trabajadoras.

Hay un Código de Conducta que recoge los principios y valores que inspiran la actividad de la empresa y que deben guiar el comportamiento profesional. Apuesta por la prevención de posibles conductas ilícitas o escenarios de riesgos para CCS y rechaza comportamientos de carácter intimidatorio, ofensivo o abusivo, en especial, conductas de acoso laboral o sexual

La mayoría de los hombres y mujeres de la empresa niegan la existencia de chistes o bromas machistas, pero son detectados en un mayor porcentaje por ellas.

Ningún hombre y la mayoría de las mujeres dicen no haberse sentido discriminados nunca en el trabajo por razón de sexo, haber sufrido acoso sexual o conocer algún caso en su trabajo de acoso sexual.

Según datos de la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2019 realizada por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género y presentada el mes de septiembre de 2020, un 17,3% del total de mujeres que han sufrido acoso sexual respondía que se trataba de alguien del trabajo.

ÁREA 9: VIOLENCIA DE GÉNERO

Es imprescindible que en la empresa incorpore medidas de prevención y apoyo a las víctimas de violencia de género.

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su Capítulo II sobre Derechos laborales y de la Seguridad Social, establece los derechos específicos de las trabajadoras víctimas de violencia de género que las empresas deben respetar por ley como derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, el derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo, el derecho a la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo y garantía de que las ausencias totales o parciales motivadas por esta situación sean consideradas justificadas.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019 y Real Decreto 901/2020 detallan el contenido exacto que debe tener un Plan de Igualdad y expresamente apuntan a que el diagnóstico y la estructura de los planes deben abordar este asunto respecto a las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género como materia a evaluar y mejorar de forma activa dentro de la negociación colectiva de la empresa.

Por último, cabe señalar que se creó un permiso retribuido de 3 días por cambio de domicilio de las víctimas de violencia de género.

¿Que nos dicen los datos en CCS?

En los últimos 4 años no ha habido ningún caso de violencia de género entre las mujeres que forman parte de la plantilla de CCS.

La empresa ha implantado medidas de información, sensibilización y prevención en materia de violencia de género destinadas a las mujeres de la plantilla.

En CCS está en marcha desde hace 4 años un servicio de asesoramiento e información legal a las víctimas de violencia de género que formen parte de la plantilla.

También está establecido el apoyo con medidas económicas a las víctimas de violencia de género que formen parte de la plantilla de CCS.

Por su parte, se ampliaron los derechos laborales en casos de cambio de puesto o traslado de centro de trabajo a las mujeres de la plantilla que tengan la consideración de víctimas de violencia de género así como la ampliación de derechos laborales en cuanto a horarios y jornada a las mujeres de la plantilla que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.

ÁREA 10: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN DE LA EMPRESA

La comunicación con perspectiva de género en las empresas es un mecanismo muy importante en la transmisión de los objetivos y medidas de igualdad, al que el lenguaje no sexista y la imagen.

Las cifras de la comunicación, el lenguaje y la imagen de CCS.

Comunicación interna:

Los documentos de carácter y uso interno, así como la web y los planes estratégicos y de gestión de CCS han empezado a eliminar el lenguaje sexista y ya se ha incorporado lenguaje no sexista en la denominación y descripción de puestos.

CCS cuenta una plataforma de trabajo interna con área personas, corporativa y la gestión de expedientes que emplea lenguaje no sexista.

Se ha elaborado una Guía Interna de Lenguaje no Sexista en CCS.

Comunicación Externa:

La web de la empresa ha eliminado el lenguaje sexista no solo en la redacción de las informaciones sino en la descripción de los puestos.

Muestra una imagen igualitaria, tanto en la web como en las redes sociales donde es muy activa en Twitter y LinkedIn. La web es muy dinámica y está muy enfocada a la actividad profesional, con información técnica, divulgativa y muy transparente. Tiene un blog jurídico.

CCS no cuenta con mecanismos de valoración de empresas proveedoras o subcontratadas en cuanto a su nivel de compromiso con la promoción de la igualdad y sobre si tienen aprobado o no un Plan de Igualdad, medidas a favor de la conciliación o Protocolos frente al Acoso etc.

La igualdad de género en la empresa. RSC e incorporación de valores en la gestión.

La empresa si ha desarrollado una política de RSC y compromiso social a través de su plan de prevención de blanqueo o el código de conducta y buenas prácticas corporativas.

Este Código de Conducta es descargable en la página web de CCS y recoge y describe los valores y los compromisos de la empresa.

El Código ha incorporado la igualdad como uno de los compromisos. Señala el rechazo a comportamientos de carácter intimidatorio, ofensivo o abusivo, en especial, conductas de acoso laboral o sexual. También referencia la conciliación entre las obligaciones personales y familiares del personal y la plena integración de las personas con discapacidad. Hay una mención expresa al rechazo de conductas

discriminatorias por razón de sexo u orientación sexual, raza, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, discapacidad, estado civil, género o condición social, ni a nivel interno ni en las relaciones con terceras personas.

Cuenta con un Canal responsable destinado a la efectividad del Programa de Cumplimiento Normativo del despacho y que permite detectar de forma temprana posibles irregularidades en el despacho y adoptar medidas preventivas que impidan su futura comisión y reforzando los procesos internos de control. El Canal cumple con la Directiva 2019/1937 Del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre ("protección del confidente"), y con la Directiva 2016/2102 de 26 de octubre sobre comunicación de incidencias en materia de accesibilidad.

Los canales de comunicación internos y externos no generan discriminaciones ni desigualdades y son igualitarios.

ÁREA 11: FORMACIÓN

La formación en materia de igualdad es absolutamente indispensable para que un Plan de Igualdad se implante correctamente y cumpla los objetivos definidos.

Las acciones formativas en materia de igualdad contribuyen además a detectar las posibles disfunciones y ayudan a corregirlas.

Por otro lado, la incorporación de la perspectiva de género y la desagregación por sexo de los datos en la formación global de la empresa permite un mayor seguimiento sobre el número de acciones impartidas, el número de horas y las personas asistentes a la formación lo que asiste en la valoración precisa del nivel de participación en procesos formativos de mujeres y hombres.

El análisis de la formación con perspectiva de género precisa conocimiento sobre el acceso a la misma y si es independiente del sexo de la persona que la recibe.

Además, es fundamental conocer los horarios y remuneración de la formación para compatibilizarlo con la conciliación y permitir un correcto desarrollo profesional.

LA FORMACIÓN EN CIFRAS.

La celebración de sesiones y cursos de formación son siempre en horario laboral.

La empresa ha impartido formación en igualdad al personal.

Se ha incrementado la oferta de formación interna no presencial.

CCS ha participado en el Seminario sobre Igualdad Retributiva organizado por la Xunta de Galicia.

Dos personas Directoras de CCS han asistido al Curso de aplicación práctica sobre análisis y valoración de puestos de trabajo (VPT), registro y auditoría retributiva organizado por la Confederación de Empresarios de Galicia.

FORMACIÓN GENERAL ÚLTIMO AÑO 2025. ASISTENTES					
Denominación cursos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Inglés jurídico	8	89%	1	11%	9
Webinar Legaltech en 2025 Escuela de Práctica Jurídica (Universidad Complutense)	1	100%	0	0%	1

Seminario sobre la Ley de Medidas en Materia de Eficiencia del Servicio Público de Justicia — Foro Jurídico	23	64%	13	36%	36
IRPH: validez y nulidad. La reciente STJUE 12-12-2024 — Editorial Sepín	23	64%	13	36%	36
Problemas que plantean los intereses en las escrituras de hipoteca — Editorial Sepín	1	100%	0	0%	1
Sage Factura Show 2025	1	50%	1	50%	2
VIII Foro Social Aranzadi	1	50%	1	50%	2

CGAE: Ciclo Formativo Ley de Eficiencia del Servicio Público de Justicia (25 febrero-26 marzo)	36	72%	14	28%	50
ICAM: Cuestiones de actualidad en la reclamación de los daños antitrust	23	50%	13	28%	46
Derecho de la insolvencia en la práctica judicial reciente — Colegio de Economistas A Coruña	2	100%	0	0%	2
Foro Talento Abogacía (IurisTalent, Escuela de Práctica Jurídica de la UCM, Legal Reputation): “Como usar la IA (pero de verdad)”	1	100%	0	0%	1

Jornada tecnológica Cámara Comercio Coruña: Transforma tu día a día con la IA generativa y el KIT DIGITAL	1	100%	0	0%	1
La nueva facturación electrónica — Wolters Kluwer	1	100%	0	0%	1
CGAE: Ciclo Formativo Ley de Eficiencia del Servicio Público de Justicia (12 mayo-7 julio)	36	72%	14	28%	50
Webinar Maite.ai: IA aplicada al sector legal	1	100%	0	0%	1
Evento Broseta: Inteligencia artificial en la Abogacía de los Negocios: soluciones innovadoras y retos para los despacho	1	100%	0	0%	1

Bootcamp Auren: Inteligencia Artificial en el Sector Legal	1	100%	0	0%	1
Tramo autonómico Impuesto de Hidrocarburos. Vías de recuperación — Foro Jurídico	0	0%	1	100%	1
Curso Experto en Mediación Civil y Mercantil — Aranzadi	0	0%	1	100%	1
Retos y oportunidades del sector público en las reclamaciones de daños por infracciones del derecho de la competencia — CNMC	1	33%	2	67%	3
IA con Copilot — Founderz + Microsoft	1	100%	0	0%	1

Retos en los despachos en desarrollo de negocio, marketing y comunicación para 2026 — Escuela de Práctica Jurídica	1	100%	0	0%	1
XIX Encuentro Concursal: valoraciones en distress y venta de UPA en debate — Consello Galego de Economistas	2	67%	1	33%	3
Legal Management Forum 2025	1	33%	2	67%	3
Taller práctico: Uso de la IA en el ejercicio de la abogacía — ICAM	0	0%	1	100%	1

Webinar - Lleva a la práctica los cambios en facturación. Verifactu — Wolters Kluwer	1	50%	1	50%	2
Foro Talento Abogacía (JurisTalent, Escuela de Práctica Jurídica de la UCM, Legal Reputation): “¿Invertir en juniors o en tecnología? El nuevo dilema: aprendices sin oficio”	1	100%	0	0%	1
Gestión del conocimiento en tiempos de IA & Design Sprint — Aranzadi La Ley	1	100%	0	0%	1
Diez Años de la Directiva Antitrust — IE University	3	75%	1	25%	4

CONCLUSIONES:

Los datos evidencian una participación mayoritaria de mujeres en la formación, tanto en acciones individuales como colectivas, alcanzando porcentajes elevados en cursos estratégicos (idiomas, formación jurídica continua y capacidades digitales). Esta tendencia es consistente en la mayoría de acciones formativas y resulta coherente con la estructura de la plantilla, lo que permite concluir que no existen barreras de acceso por razón de sexo en la política formativa, sino un acceso generalizado y equitativo.

Además, el análisis por tipología de formación indica que la participación es equilibrada en ámbitos técnicos y jurídicos, mientras que en algunos cursos específicos (especialmente individuales o de especialización muy concreta) pueden observarse diferencias puntuales. No obstante, estas variaciones no responden a un patrón estructural, sino a factores como la especialización profesional, el área de práctica o el rol dentro del despacho, lo que descarta la existencia de sesgos sistemáticos en la asignación o acceso a la formación.

Por último, la política formativa del despacho se puede calificar como alineada con los principios de igualdad y no discriminación, contribuyendo al desarrollo profesional en condiciones de equidad. Como línea de mejora, se recomienda mantener el seguimiento periódico de la participación por sexo y por áreas temáticas, con el fin de anticipar posibles desviaciones y reforzar, en su caso, la participación equilibrada en ámbitos estratégicos (tecnología, desarrollo de negocio o liderazgo), garantizando así una igualdad efectiva también en el desarrollo de carrera.

Formación en igualdad y prevención del acoso sexual.

En CCS se ha impartido formación en materia de igualdad el 28 de octubre de 2022, a cargo de Red Talento Consultoras.

También se ha impartido formación en materia de prevención del acoso sexual, el 26 de abril de 2024 a cargo de Red Talento Consultoras

El presente documento fue aprobado por la Comisión de Igualdad de CCS, a la que asistieron:

Por parte de la empresa: María Castro Núñez y Oscar Barreiro Cambeiro.

Por parte de las organizaciones sindicales: Iván Cordeiro Fernández-Noriega de CCOO y Paula María Baamonde Pardo de UGT.

8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE CCS

INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad retributiva consiste en que a puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde la misma retribución. La reducción de esta brecha es un reto de las empresas su alcance es imprescindible para que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva y real.

La OCDE define la diferencia salarial de género como aquella diferencia existente entre los salarios de los hombres y de las mujeres expresadas como un porcentaje del salario masculino.

Así, la reducción de la brecha salarial (diferencia salarial entre mujeres y hombres) es un reto de las empresas su alcance es imprescindible para que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva y real.

El análisis de retribuciones es esencial en este diagnóstico. Medir y corregir la brecha salarial es un deber de todas las empresas.

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación contiene siete artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de manera directa en la igualdad entre mujeres y hombres. Con respecto a la igualdad retributiva, modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, con la redacción siguiente:

“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. *El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación debido a sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

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

2. *El empresario está obligado a llevar un registro con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de un valor igual. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*
3. *Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, a partir del conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario tiene que incluir en el registro salarial una justificación del hecho de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”*

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en esta materia, desarrollando mecanismos para identificar y corregir la discriminación, promover las condiciones necesarias y remover los obstáculos existentes.

El artículo 3 garantiza el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución y que tiene por objeto la identificación de discriminaciones. Este

principio se aplicará a través los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo y el derecho de información de las personas trabajadoras. El artículo 4 señala la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, el registro retributivo y la auditoría salarial para toda la plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos, son obligatorios y este Real Decreto además de definirlos, los regula para su correcta aplicación.

El registro retributivo tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados. Debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Así, en el registro retributivo y desglosadas por sexo, se estable la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, nivel y puesto.

El artículo 28 del **Estatuto de los Trabajadores** señala que el registro incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Si en una empresa de al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a un sexo sea superior al promedio del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el registro salarial debe incluir una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

La **AUDITORÍA RETRIBUTIVA**, recogida en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, es obligatoria en todo Plan de Igualdad, de acuerdo con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así, la norma señala 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, 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”.

El artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres detalla **el contenido de esta auditoría**, que requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo.
- La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva.
- Las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.
- Las dificultades que las personas trabajadoras pueden encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad.
- Las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Se plantea en la norma un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. Este plan deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

CONTENIDO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El contenido de la auditoría retributiva se plasma en el artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que textualmente indica:

“1. La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:

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.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades

que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

2. A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4”.

Hay que señalar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. Así, se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada. Por condiciones educativas se entienden las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad. Por condiciones profesionales y de formación se entienden las que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad. Por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño se entienden aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

Así, continúa el artículo, a tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de

obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una adecuada valoración de los puestos de trabajo pasa por aplicar los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser los relacionados con la actividad, incluyendo la formación. La totalidad supone que, para constatar si concurre igual valor, se tengan en cuenta todas las condiciones del puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. Por su parte, la objetividad implica la existencia de mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones que reflejen estereotipos de género.

En el caso de CCS, las personas trabajadoras pueden acceder a este registro retributivo.

La auditoría retributiva, recogida en el artículo 7 del RD, es obligatoria en cualquier Plan de Igualdad, de acuerdo con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A través de esta, la empresa obtiene la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo cumple con la aplicación del principio de igualdad en materia de retribución. Asimismo, 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.

El artículo 8 del RD detalla el contenido de esta auditoría retributiva que implica la realización del diagnóstico en la empresa.

Esta auditoría requiere de la evaluación de los puestos de trabajo, la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, las dificultades que las personas trabajadoras pueden encontrar en su promoción profesional o

económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Así mismo, se plantea un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

MEDIOS Y MATERIALES UTILIZADOS EN CCS PARA LLEVAR A CABO LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Más allá de lo indicado en la normativa, señaladamente la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, hay que citar otras herramientas y medios humanos y personas que han contribuido al correcto desarrollo de esta Auditoría:

- La empresa a través del Departamento de Organización y Financiero.
- La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Asistencia técnica externa.
- Herramienta de sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas con perspectiva de género del Instituto de las Mujeres y Ministerio de Trabajo.
- Otras herramientas de recogida de datos para la auditoría retributiva y la valoración de puestos de trabajo diseñadas por la empresa.

RECOGIDA DE DATOS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Todos los datos necesarios para la realización de la auditoría retributiva han sido facilitados por la empresa, aportando a la asistencia técnica externa los datos cuantitativos en formato Excel.

La asistencia técnica externa ha analizado e interpretado los datos facilitados por la empresa y en base a estos ha elaborado el Informe de Auditoría Retributiva. No se ha corroborado si los datos aportados por la empresa se corresponden con la realidad.

Los datos analizados comprenden el periodo correspondiente al ejercicio 2025.

Al final, se señalan las medidas del plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, los objetivos, las actuaciones concretas previstas en el plan con fecha de puesta en marcha, sistema de seguimiento e implementación, y persona o personas responsables de esta implantación y seguimiento.

VIGENCIA

La Auditoría Retributiva tendrá la vigencia que tenga el Plan.

DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DE LA EMPRESA

Se han identificado y definido todos los puestos de trabajo de CCS.

NIVEL ESTRATÉGICO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Socios/as	1	3	4
Directores/as	3	4	7
<i>Total</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>11</i>

NIVEL TÁCTICO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Mandos intermedios Nivel 4 / Abogados/as principales.	7	5	12
Mandos intermedios Nivel 3 / Abogado/a.	11	4	15
Mandos intermedios Nivel 2 / Junior	11	4	15
Mandos intermedios Nivel 1. Gestores/a procesales o	2	1	3

preprocesales (antes se denominaban letrados/as en formación).			
<i>Total</i>	<i>31</i>	<i>14</i>	<i>45</i>

NIVEL OPERATIVO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Personal administrativo	12	1	13
<i>Total</i>	<i>12</i>	<i>1</i>	<i>13</i>

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (VPT)

Para la valoración de los puestos de trabajo se aplicaron los siguientes criterios:

- **Adecuación:** los factores relevantes en la valoración de un puesto deben estar relacionados con la actividad de la empresa.
- **Totalidad:** tener en cuenta las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.

- **Objetividad:** los mecanismos para identificar los factores deben ser claros y no depender de valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La VPT se ha hecho a través de **13 factores de análisis que a su vez cuentan con subfactores y que se detallan a continuación.**

Factor 1: Polivalencia o definición extensa de las obligaciones.

Visibiliza las tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta heterogeneidad de tareas como la frecuencia. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa:

1. Tiene atribuidas diversas tareas que se enmarcan en una única función.
2. Ocasionalmente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria.
3. Frecuentemente se atribuyen al puesto de trabajo tareas que se enmarcan en una función distinta de la que se asume de manera ordinaria.
4. El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de dos funciones diferenciadas.
5. El puesto de trabajo requiere de forma ordinaria el desarrollo de tres o más funciones diferenciadas.

Factor 2: Esfuerzo físico. 5 subfactores.

1. Posición continuada y posturas forzadas.
2. Movimientos repetitivos.
3. Esfuerzo visual.

4. Esfuerzo auditivo.
5. Otros tipos de esfuerzo físico.

Factor 3: Esfuerzo mental, duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle

Factor 4: Esfuerzo emocional: exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.

Factor 5: Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión. 2 subfactores.

1. Responsabilidad de organización y coordinación.
2. Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.

Factor 6: Responsabilidades funcionales. 3 subfactores.

1. Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.
2. Responsabilidad económica.
3. Responsabilidad sobre información confidencial.

Factor 7: Autonomía: mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas.

Factor 8: Enseñanza reglada. Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación. Estudios académicos, nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.

1. El puesto requiere educación primaria.
2. El puesto requiere educación secundaria obligatoria o grado básico de formación profesional.
3. El puesto requiere grado medio de formación profesional.
4. El puesto requiere bachillerato o grado superior de formación profesional.
5. El puesto requiere grado universitario o equivalente.
6. El puesto requiere máster universitario.
7. El puesto requiere doctorado

Factor 9: Conocimientos y comprensión. 7 subfactores.

1. Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.
2. Competencias digitales.
3. Gestión de la diversidad.
4. Idioma: si el puesto requiere el conocimiento básico de 1 idioma extranjero básico, de 2 o más idiomas extranjeros, de 1 idioma extranjero, conocimiento medio de 2 o más idiomas extranjeros o avanzado de un idioma extranjero o conocimiento avanzado de 2 o más
5. Formación no reglada. conocimientos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título oficial.

6. Experiencia: señala la experiencia previa necesaria.
7. Actualización de conocimientos. Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones.

Factor 10: Aptitudes. 4 subfactores.

1. Destreza.
2. Minuciosidad.
3. Aptitudes sensoriales.
4. Capacidad para plantear ideas y soluciones.

Factor 11: Habilidades sociales. 3 subfactores.

1. Capacidad comunicativa.
2. Capacidad emocional.
3. Capacidad de resolución de conflictos.

Factor 12: Entorno. 2 subfactores.

1. Condiciones físicas.
2. Condiciones psicosociales.

Factor 13: Condiciones organizativas. 2 subfactores.

1. Horarios, descansos y vacaciones,
2. Desplazamientos y viajes.

A continuación, se presentan las valoraciones de cada puesto por factores en una gráfica, común a todos, y un esquema con los puntos por cada puesto.

DEFINICIÓN DE FACTORES DE VALORACIÓN

Cada factor tiene **un género** (femenino, masculino y neutro) atendiendo a si el factor se atribuye, en el contexto de la sociedad (estereotipos de género), habitualmente a mujeres, a hombres, o a ambos indistintamente.

El **género** de cada factor es una característica subjetiva, asociada a la cultura, pero que resulta indispensable para medir diferencias de género.

Los factores definidos son los siguientes:

1. Polivalencia
2. Esfuerzo Físico
3. Esfuerzo Mental
4. Esfuerzo Emocional
5. Responsabilidad de Organización
6. Responsabilidades Funcionales
7. Autonomía
8. Enseñanza reglada/formación académica
9. Conocimientos y comprensión (maquinas, digitales, diversidad, no reglada, experiencia, idiomas, actualización)
10. Aptitudes: destreza, minuciosidad, aptitudes sensoriales, capacidad soluciones)

11. Habilidades sociales (comunicación, emocional, conflictos)
12. Entorno
13. Condiciones organizativas. (Viajes, fines de semana...).

Los factores se agrupan en 4 Grupos:

- 1- Naturaleza de las funciones.
- 2- Condiciones Educativas.
- 3- Condiciones Profesionales y de Formación.
- 4- Condiciones Laborales y Factores relacionados con el desempeño.

A continuación, en la gráfica, se observan los factores en las 4 categorías (grupos) por puntos y sexo.

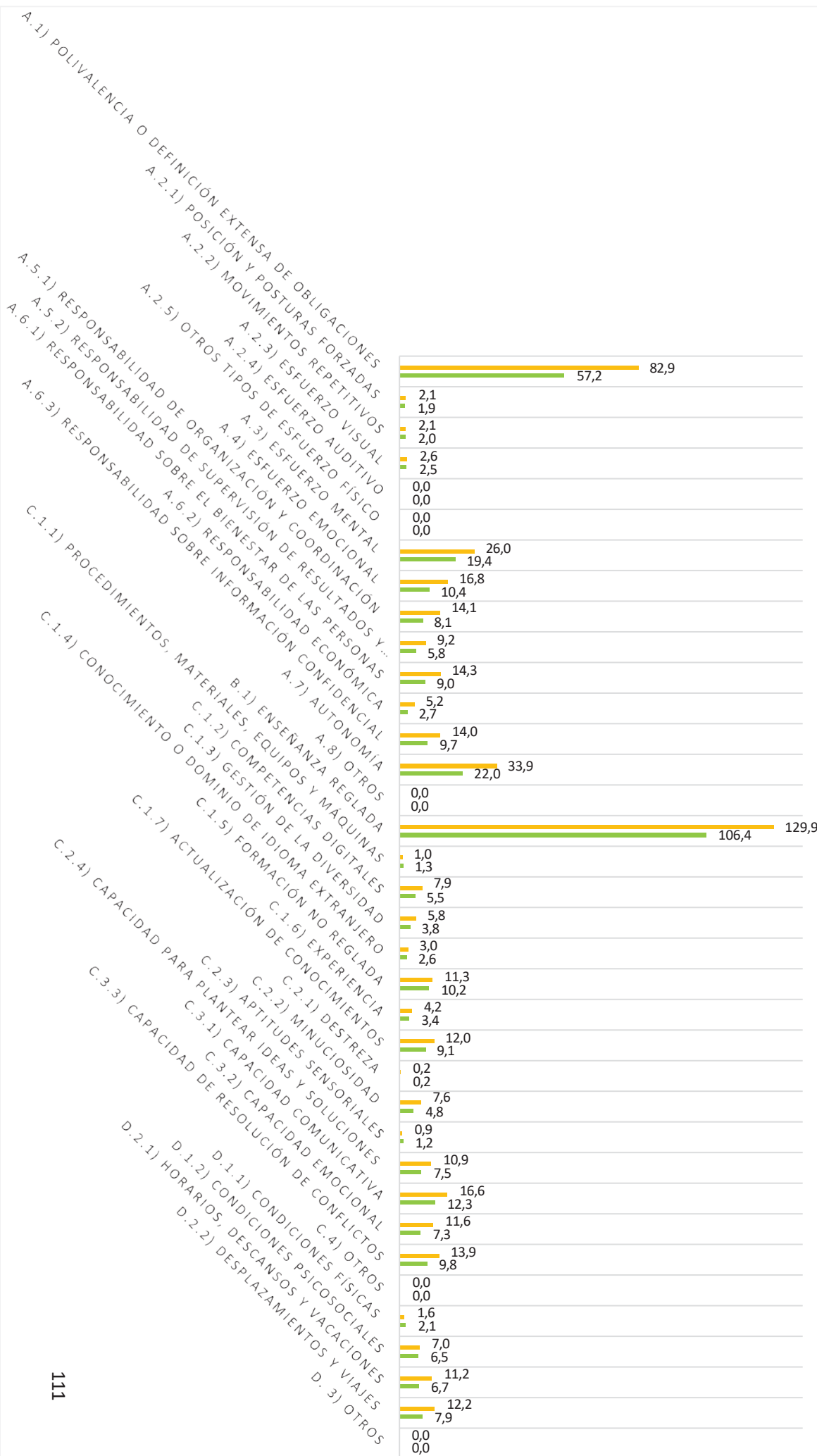
CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



Las siguientes 4 gráficas muestran los factores de cada una de las categorías por sexo y grupos.

FACTORES POR SEXO NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

FACTORES POR SEXO

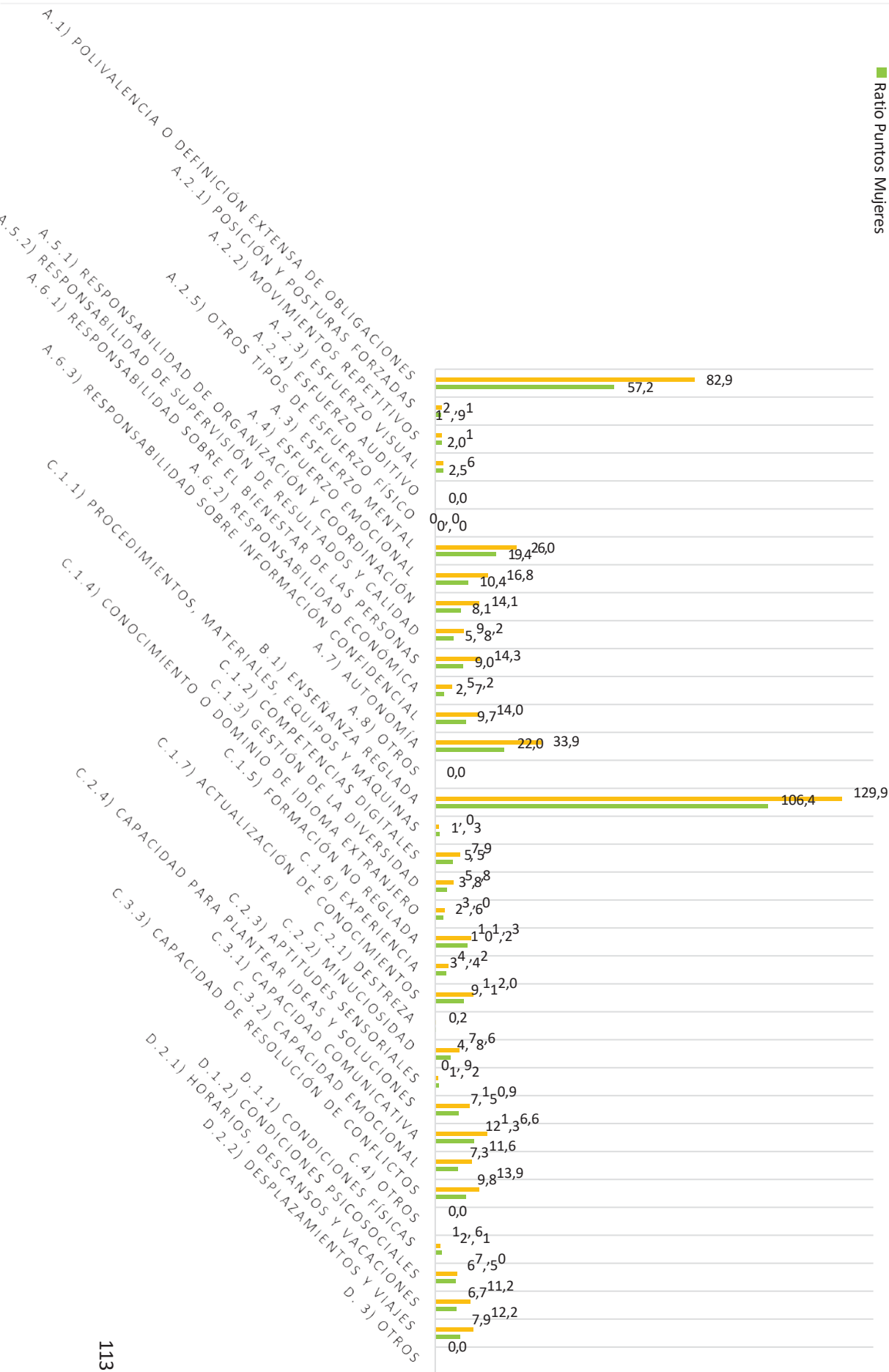


Ratio Puntos Hombres
Ratio Puntos Mujeres

FACTORES POR SEXO: CONDICIONES EDUCATIVAS.

FACTORES POR SEXO

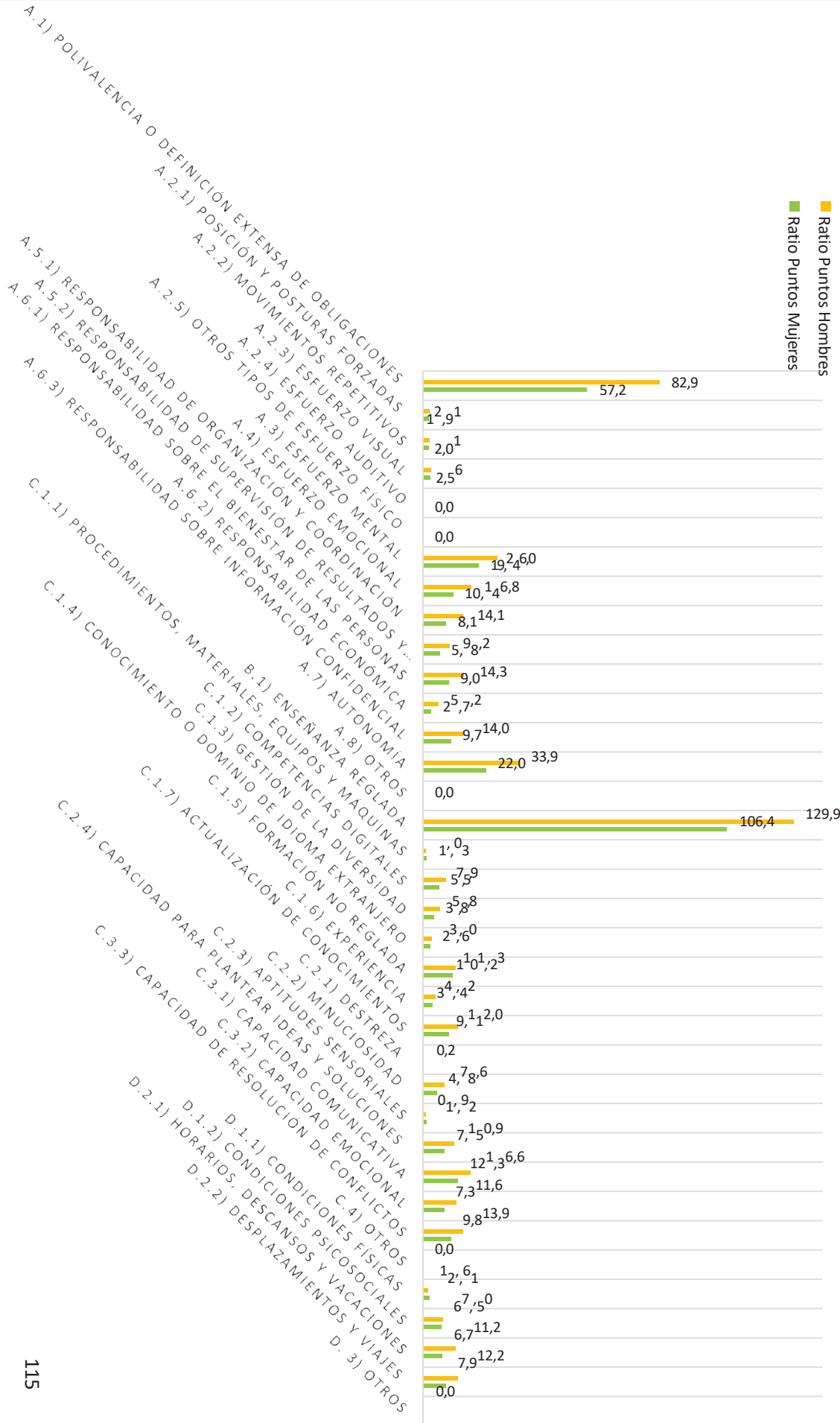
Ratio Puntos Hombres
Ratio Puntos Mujeres



CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

Los factores con más puntos en esta categoría son la capacidad comunicativa, y la capacidad de resolución de conflictos.

FACTORES POR SEXO

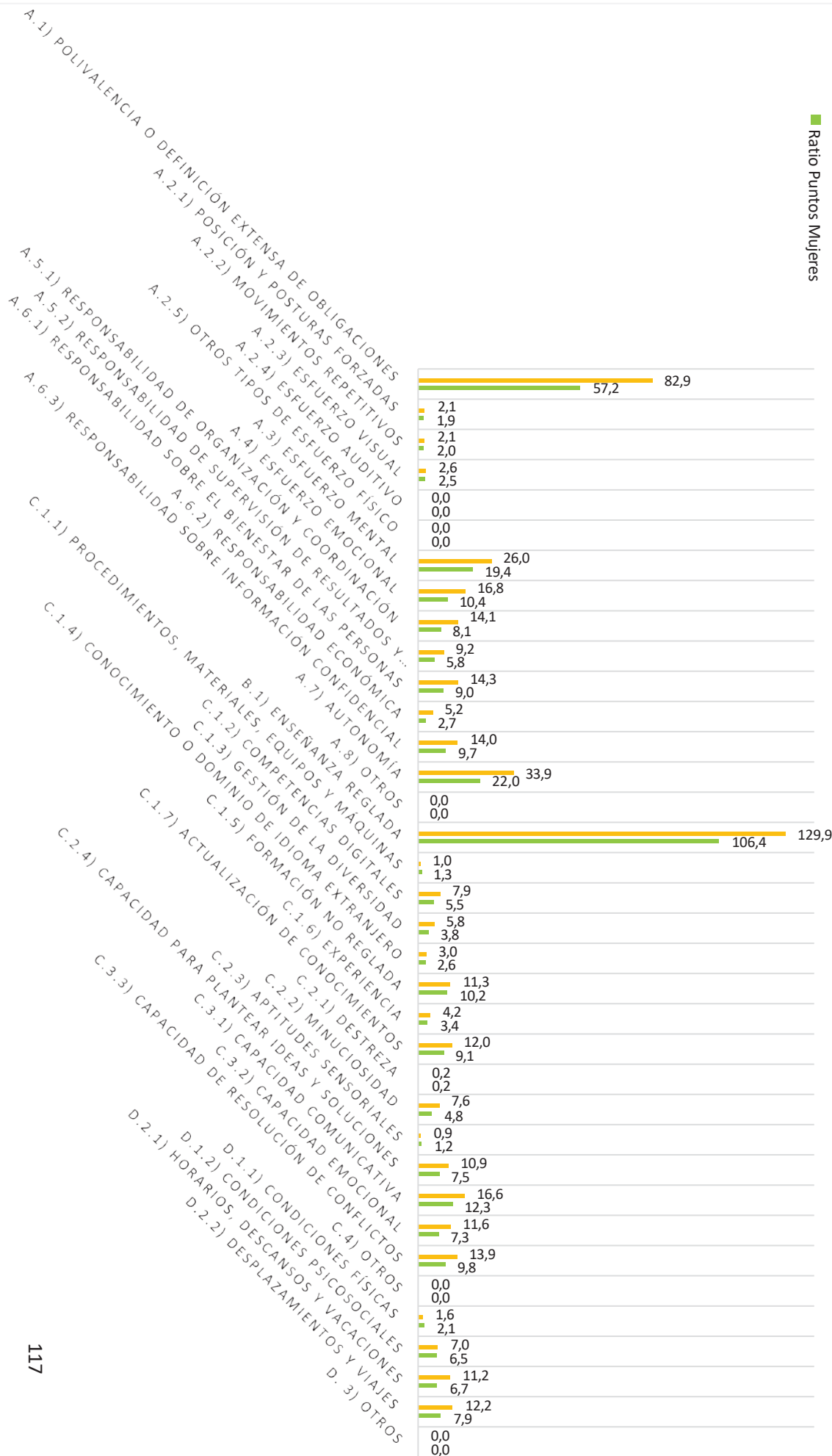


CONDICIONES LABORALES Y ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

El factor de condiciones físicas está feminizado y el de condiciones psicosociales equilibrado.

Por otro lado, destaca con más puntos el factor de desplazamientos y viajes, masculinizado.

FACTORES POR SEXO



Ratio Puntos Hombres

Ratio Puntos Mujeres

DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS:

Socios/as:

Son los máximos responsables ejecutivos del despacho:

- Definen la estrategia, objetivos y posicionamiento, y coordinan su ejecución.
- Representan a la firma ante clientes y el mercado, impulsando el desarrollo de negocio y las relaciones institucionales.
- Supervisan la gestión económica y el gobierno corporativo y garantizan la calidad del servicio, asegurando la sostenibilidad y competitividad del despacho.

También se centran en la práctica jurídica y en el desarrollo de negocio dentro de sus respectivas áreas, gestionando clientes, asuntos y equipos con autonomía técnica.

Contribuyen al crecimiento del despacho mediante la captación y fidelización de clientes, así como a la rentabilidad de la firma a través de su actividad profesional.

Directores/as

Es el último nivel profesional como abogado/a.

La posición funcional de este puesto se corresponde con la de un/a profesional acreditado/a y reputado/a, con capacidad de negocio y liderazgo en su área de práctica.

Características:

- Visión global y liderazgo
- Reputación en su área de "expertise".
- Capacidad para dirigir equipos.
- Capacidad en el desarrollo de negocio.

Se requieren diez años como mínimo de experiencia previa en CCS, en una firma con asuntos de complejidad equivalente o en una empresa o institución.

Abogados/a principales:

Es el tercer nivel profesional como abogado/a.

El puesto se corresponde a un/a profesional autónomo/a e independiente, con orientación a cliente y "expertise" reconocido.

Características:

- Reputación en su materia concreta de ejercicio.
- Liderazgo.
- Capacidad para dirigir equipos.
- Capacidad de ejercicio autónomo en su área concreta de "expertise".
- Capacidad de mentorización con los/as abogados/as más jóvenes de la firma.

Se requieren al menos seis años de experiencia previa en CCS, en otra firma con asuntos de complejidad equivalente o en una empresa o institución.

Abogados/as:

Segundo nivel profesional como abogado/a.

Corresponde a un/a profesional autónomo con capacidad de trabajo en equipo y formación adecuada al puesto.

Características:

- Perfil orientado a reventa y “cross-selling” de la clientela que gestione.
- Capacidad para un trabajo de fidelización.
- Participación en publicaciones, presentaciones, etc.

Se requieren al menos tres años de experiencia previa en la firma, en una firma con asuntos de complejidad equivalente o en una empresa o institución

Abogados/as junior:

Primer nivel profesional como abogado/a.

Corresponde a un/a profesional recién graduado/a o con poca experiencia.

Características:

- Es un puesto en el que a lo largo del periodo de trabajo se irá aumentando su desarrollo profesional destinado al ejercicio de la abogacía.
- Capacidad para enfocarse a las áreas de práctica acordadas con CCS.

No se requiere experiencia previa y podrá haber sido “letrado/a en formación” en CCS.

Gestores preprocesales y procesales.

Primer contacto con el despacho mientras se reúnen los requisitos para la colegiación (máster de acceso y examen de acceso a la abogacía).

Funciones:

- Gestión de leads y comercial:
 - Registrar, actualizar y dar seguimiento a leads y oportunidades de negocio en sistemas CRM.
 - Coordinar con el equipo comercial la priorización de leads según su grado de interés.
 - Generar reportes periódicos sobre el estado de los leads y la conversión de clientes potenciales.
 - Captación y fidelización de clientes.
- Gestión documental y administrativa:
 - Organizar, clasificar y archivar documentación digital mediante programas de gestión documental y herramientas ofimáticas bajo supervisión.
 - Cubrir datos en documentos procesales pre redactados mediante plantillas y bajo supervisión directa.
 - Colaborar en gestiones administrativas relacionadas con proyectos en curso del despacho bajo supervisión.

- **Comunicación y atención al cliente:**
 - Redactar, recibir y enviar correspondencia.
 - Atender llamadas telefónicas y correos electrónicos, brindando información básica del proyecto correspondiente.
 - Participar en la atención a clientes.

Administrativos/as:

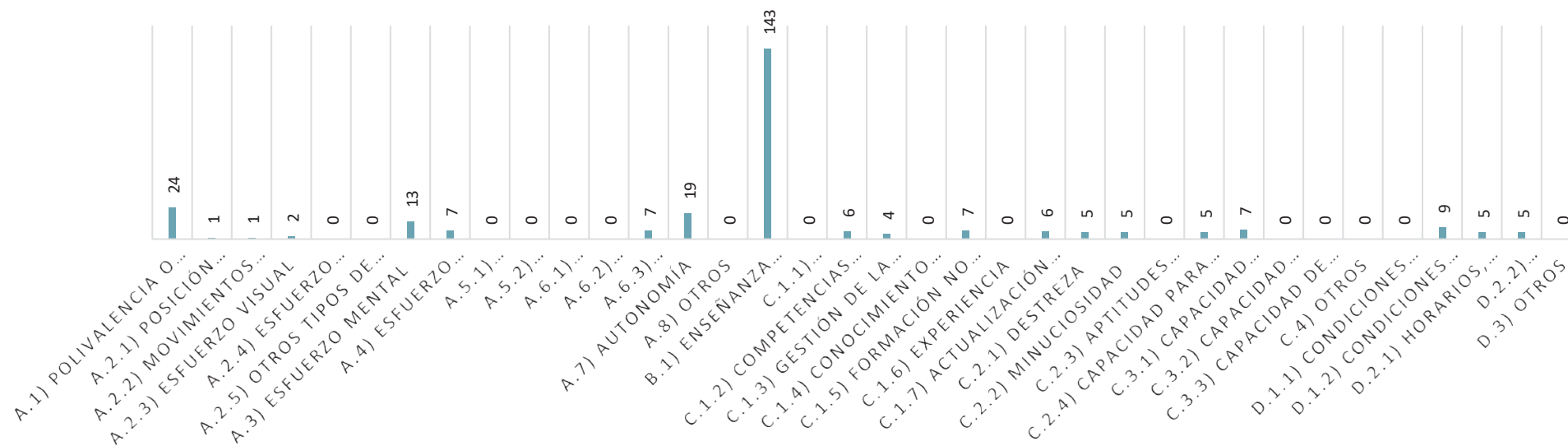
Es un perfil de apoyo en las labores administrativas de la firma.

La Valoración de Puestos de Trabajo se ha analizado teniendo en cuenta estos puestos descritos.

A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
---	---------------------------	---	---	-------

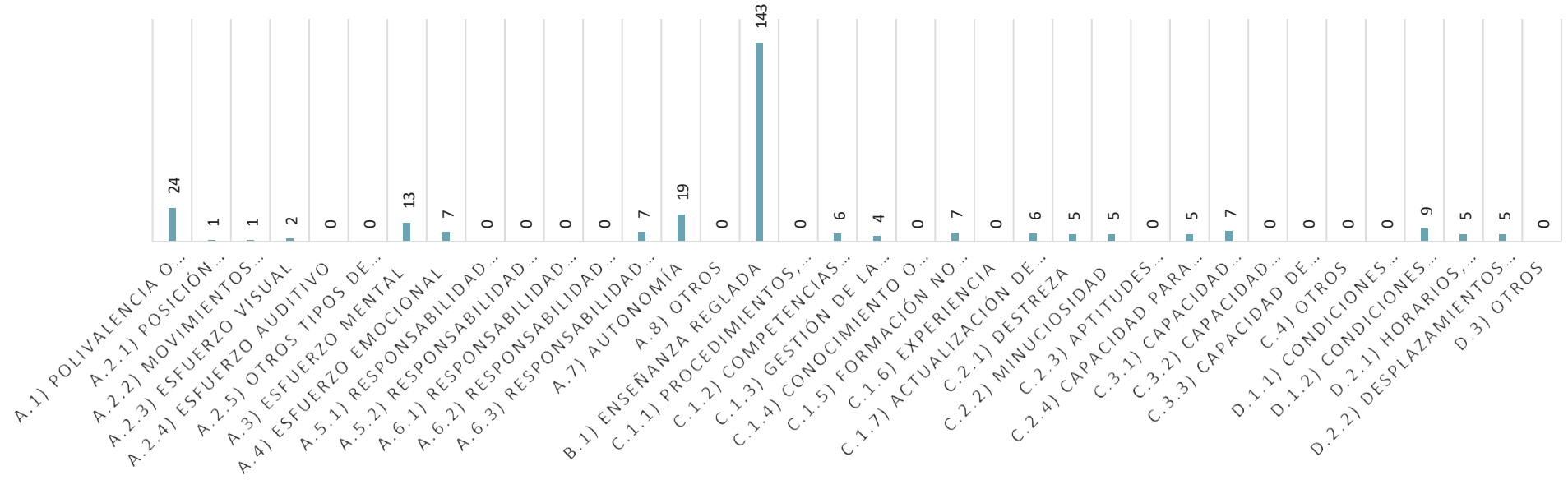
SOCIO/A	25%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	341	143	133	53	670 Puntos
----------------	------------	--	------------	------------	------------	-----------	-------------------

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



		A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
DIRECTORES/AS	50% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	321	143	148	20	632 Puntos

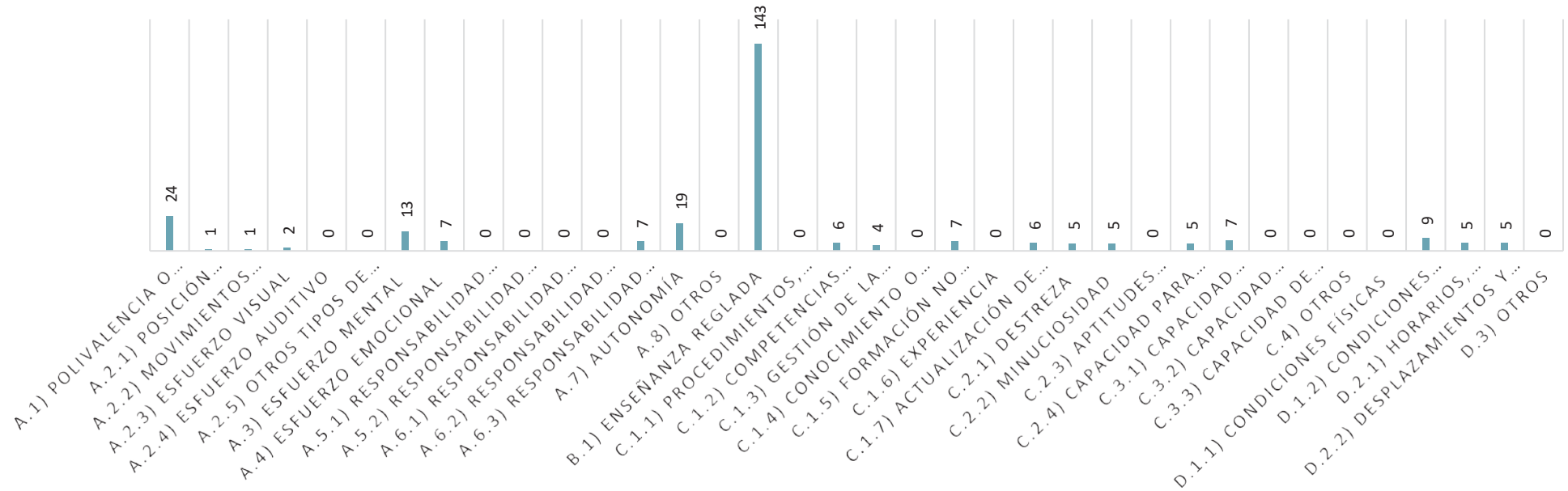
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
---	---------------------------------	---	---	-------

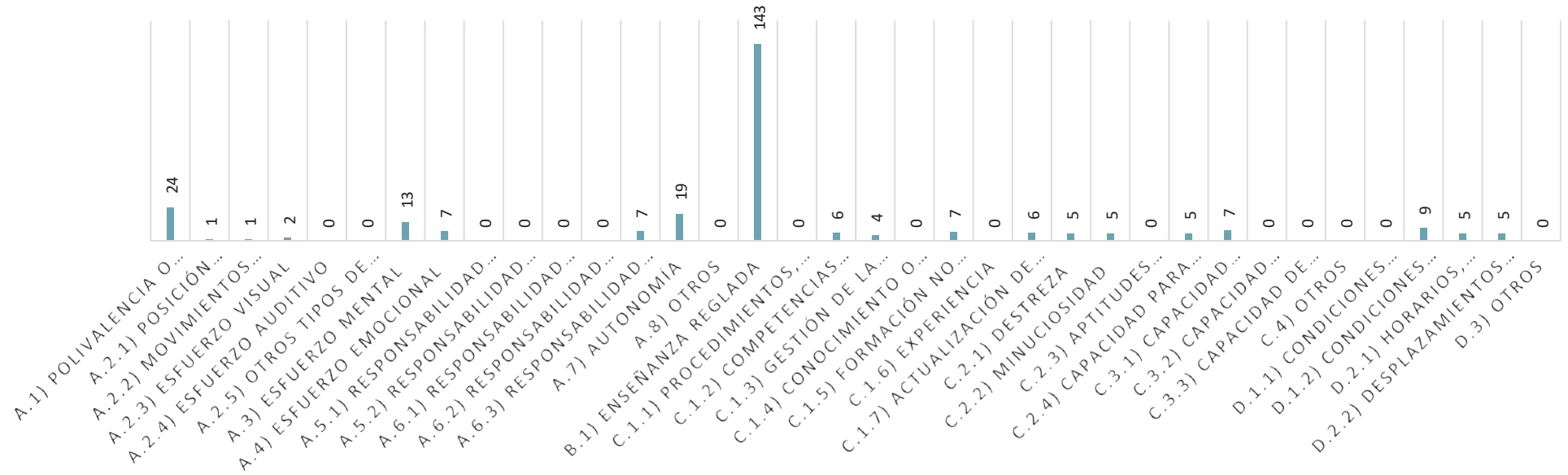
ABOGADOS/AS PRINCIPALES	58%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	328	143	148	51	669 Puntos
--------------------------------	------------	--	------------	------------	------------	-----------	-------------------

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



		A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
ABOGADOS/AS	73% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	187	143	101	34	465 Puntos

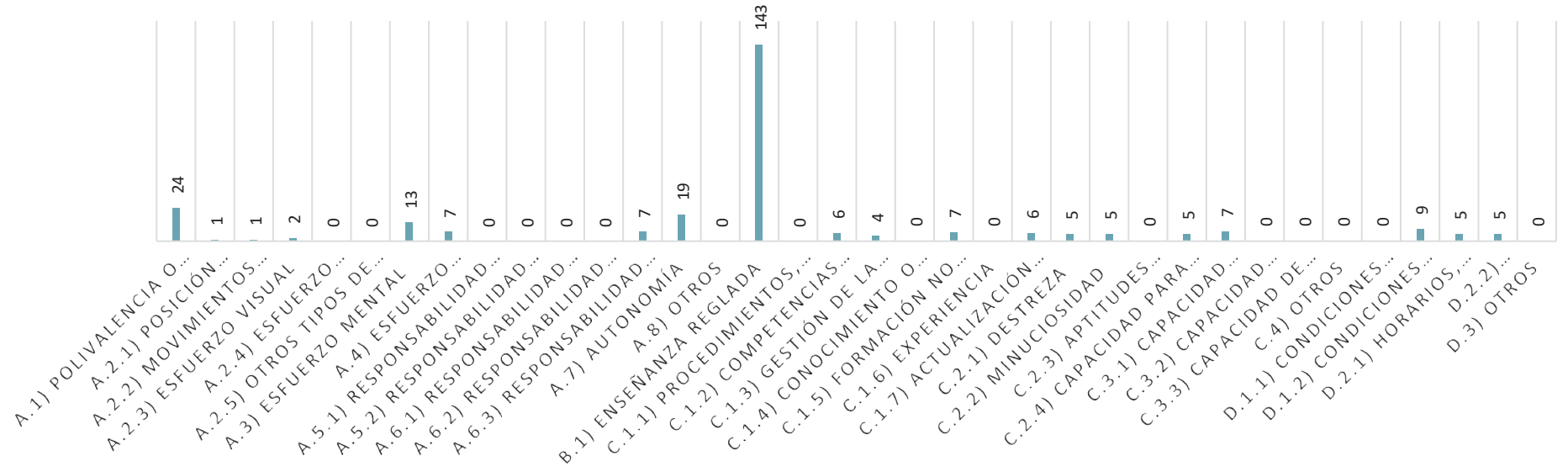
PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
---	---------------------------------	---	--	-------

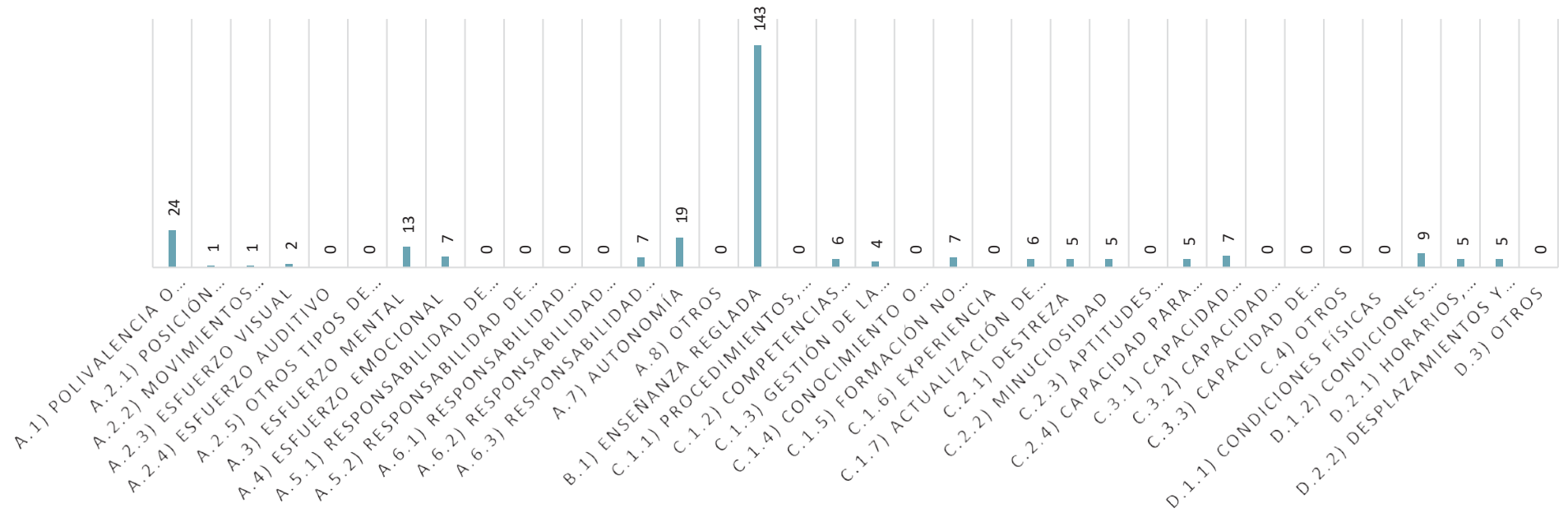
ABOGADOS/AS JUNIOR	73%	Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	115	143	81	20	359 Puntos
--------------------	-----	---	-----	-----	----	----	------------

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



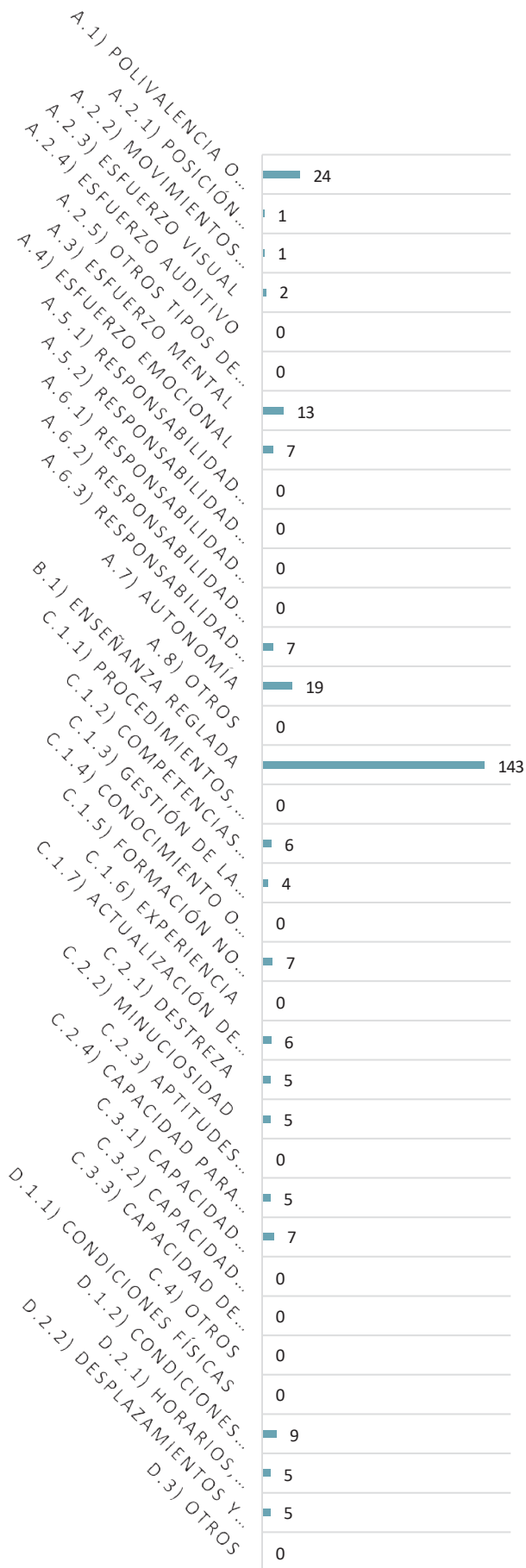
		A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
GESTOR/A PREPROCESAL	67% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	75	143	44	20	281 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



		A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	B) CONDICIONES EDUCATIVAS	C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO	TOTAL
GESTOR/A PREPROCESAL	67% Porcentaje de mujeres en el puesto de trabajo	75	143	44	20	281 Puntos

PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR



REGISTRO RETRIBUTIVO DE CCS

Un registro retributivo tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores señala que el registro debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Si en una empresa de al menos cincuenta personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones a un sexo es superior al promedio del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, en el registro salarial se ha de incluir una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extra salariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

En el registro retributivo se incluyen los importes efectivos (retribuciones satisfechas a cada persona, para cada una de sus situaciones contractuales en el período de referencia) como importes equiparados (para cada persona trabajadora se considera la última situación contractual, en el caso de que fueran varias durante 2025).

La equiparación se utiliza con el objeto de comparar importes, para lo cual estos se normalizan y anualizan. Así, se normalizan las retribuciones a jornada completa, de tal manera que las retribuciones de los contratos a tiempo parcial y las reducciones de jornada se “normalizan” a jornada completa.

Con el objeto de dar cumplimiento al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, los registros retributivos se han agrupado:

- Medias salariales según el nivel estratégico y el nivel operativo (administrativo, operario y técnico).
 - o Salario Medio Bruto con y sin compensaciones.
- Medias salariales según el nivel estratégico y el nivel operativo (administrativo, operario y técnico).
 - o Salario Bruto con y sin compensaciones.
- Medias y medianas salariales por categorías profesionales.
 - o Salario Medio Bruto con y sin compensaciones.
- Medias y medianas salariales con complementos salariales por categorías profesionales.
- Medias de los complementos salariales.
- Medias de los complementos y percepciones extra salariales.

CIFRAS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Retribución en cifras.

Media de las retribuciones por nivel, puesto y sexo.

Medias salariales. Salario medio base

SALARIO BASE MEDIO POR PUESTO			
Salario base medio del año 2025	Mujeres	Hombres	Brecha
NIVEL ESTRATÉGICO			
DIRECTORES/AS	34.913,72	32.966,35	-6%
NIVEL TÁCTICO			
ABOGADOS/AS PRINCIPALES	33.826,66	43.445,93	22%
ABOGADOS/AS	30.142,37	33.616,83	10%
ABOGADOS/AS JUNIOR	20.522,88	27.836,70	26%
GESTORES/AS PROPROCESALES	4260,36	4.733,73	9%

NIVEL OPERATIVO			
Personal administrativo	19.065,32	2.998,03	-535%

Salvo en el de abogados/as junior, en todos los demás puestos la brecha es favorable a las mujeres. En el puesto de directores/as alcanza el 25%.

Al sumar los complementos la brecha prácticamente desaparece salvo en el puesto de directores/as donde baja 3 puntos porcentuales, pero sigue siendo muy alta con un 22%.

En el puesto administrativo, la brecha es de un 17% con el salario base y de un 11% al sumar los complementos.

Media de retribución total anual. Con compensaciones y complementos.

SALARIO BASE MEDIO POR PUESTO	
--------------------------------------	--

Salario base medio del año 2025	Mujeres	Hombres	Brecha
NIVEL ESTRATÉGICO			
DIRECTORES/AS	124.291,58	97.551,81	-27%
NIVEL TÁCTICO			
ABOGADOS/AS PRINCIPALES	56.354,10	62.556,28	9%
ABOGADOS/AS	40.267,28	43.303,50	7%
ABOGADOS/AS JUNIOR	27.561,01	40.332,65	31%
GESTORES/AS PROPROCESALES	7.526,88	8.097,70	7%
NIVEL OPERATIVO			
Personal administrativo	27.006,27	5.575,95	

Medianas salariales. Salario base

Mediana de la retribución total anual. Cálculo de la brecha salarial en la mediana, sin compensaciones y complementos.

Se ha hallado la mediana con y sin complementos a pesar del pequeño tamaño de la empresa y la poca información que este dato aporta, máxime en este tipo de empresa con una profesionalización tan concreta.

MEDIANA POR PUESTO			
Mediana año 2025	Mujeres	Hombres	Brecha
NIVEL ESTRATÉGICO			
DIRECTORES/AS	35.795,76	35.774,32	0%
NIVEL TÁCTICO			
ABOGADOS/AS PRINCIPALES	33.366,12	35.497,44	6%

ABOGADOS/AS	31.388,76	31.388,76	0%
ABOGADOS/AS JUNIOR	26.679,36	26.627,04	0%
GESTORES/AS PROPROCESALES	4.260,36	4.733,73	9%
NIVEL OPERATIVO			
Personal administrativo	23.284,92	2.998,03	No aplica

Mediana con compensaciones y complementos.

SALARIO BASE MEDIO POR PUESTO			
Salario base medio del año 2025	Mujeres	Hombres	Brecha

NIVEL ESTRATÉGICO			
DIRECTORES/AS	50.963,88	50.963,88	0%
NIVEL TÁCTICO			
ABOGADOS/AS PRINCIPALES	57.809,26	57.157,96	-1%
ABOGADOS/AS	44.666,62	40.159,22	-11%
ABOGADOS/AS JUNIOR	29.717,86	34.704,88	14%
GESTORES/AS PROPROCESALES	8.715,48	8.097,70	7%
NIVEL OPERATIVO			
Personal administrativo	25273,5	5.575,95	No aplica

Complementos Salariales por Sexo. Anual.

Los complementos salariales son aquellos establecidos en negociación colectiva o por contrato individual, en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, el trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Estos complementos pueden ser fijados en función de circunstancias personales, los complementos personales, o en función del trabajo realizado y resultados de la empresa, complementos de puestos de trabajo o por cantidad y calidad.

COMPLEMENTOS SALARIALES EN CCS	
Mejora Voluntaria: Lo perciben 38 mujeres. La media del complemento de las mujeres fue de media 4.880,96€. Lo perciben 2 hombres. La media del complemento de los hombres fue de media 44012. €.	Brecha: 88%
Antigüedad Lo perciben 29 mujeres. La media del complemento de las mujeres fue de media: 1.125,50€. Lo perciben 14 hombres. La media del complemento de los hombres fue de 1.496,14€.	Brecha: 24%
Cláusula no competencia	Brecha:

<p>Lo percibe 1 mujer. La media del complemento de las mujeres fue de 2.183,33€.</p> <p>Lo percibe 1 hombre. La media del complemento de los hombres fue de 1.500,00€.</p>	-31%
<p>Complemento de Dirección Organización</p> <p>Lo percibe 1 mujer. Es de 12.633,81€.</p>	<p>Brecha:</p> <p>No aplica.</p>
<p>Plus no compet.postcontractual</p> <p>Lo perciben 7 mujeres. La media del complemento de las mujeres fue de 2.651,67€</p> <p>Lo perciben 4 hombres. La media del complemento de los hombres fue de 2.700€</p>	<p>Brecha:</p> <p>1%</p>
<p>Plus confidencialidad</p> <p>Lo perciben 3 mujeres. La media del complemento de las mujeres fue de 1.917,78</p> <p>Lo perciben 4 hombres. La media del complemento de los hombres fue de 2.475€.</p>	<p>Brecha:</p> <p>22%</p>
<p>Ad Personam</p> <p>Lo perciben 2 hombres. La media del complemento de los hombres fue de 3.000€.</p>	<p>Brecha:</p> <p>No aplica.</p>

<p>Gratificación absorbible</p> <p>Lo perciben 37 mujeres. La media del complemento de las mujeres fue de media 3.246,68€.</p> <p>Lo perciben 16 hombres. La media del complemento de los hombres fue de 7.857,25€.</p>	<p>Brecha:</p> <p>50%</p>
<p>A Cuenta Convenio</p> <p>Lo perciben 38 mujeres. La media del complemento de las mujeres fue de media: 1.627,73€.</p> <p>Lo perciben 17 hombres. La media del complemento de los hombres fue de 2.891,03€.</p>	<p>Brecha:</p> <p>43%</p>
<p>Plus Régimen de Exclusividad</p> <p>Lo perciben 29 mujeres. La media del complemento de las mujeres fue de 1.426€.</p> <p>Lo perciben 14 hombres. La media del complemento de los hombres fue de 1.620€.</p>	<p>Brecha:</p> <p>11%</p>
<p>Plus carteles camiones.</p> <p>Lo perciben 40 mujeres. La media del complemento de las mujeres fue de 3.407,20€.</p> <p>Lo perciben 20 hombres. La media del complemento de los hombres fue de 5.957,51€.</p>	<p>Brecha:</p> <p>42%</p>

<p>Bonus camiones 2: 11/2025</p> <p>Lo perciben 44 mujeres. La media del complemento de las mujeres fue de 2.639,80.</p> <p>Lo perciben 18 hombres. La media del complemento de los hombres fue de 2.643,05€.</p>	<p>Brecha:</p> <p>0%</p>
<p>Bonus Desempeño y Captación</p> <p>Lo perciben 21 mujeres. La media del complemento de las mujeres fue de 2.731,42€.</p> <p>Lo perciben 7 hombres. La media del complemento de los hombres fue de 2.808,41€.</p>	<p>Brecha:</p> <p>2%</p>
<p>Otros Bonus</p> <p>Lo perciben 22 mujeres. La media del complemento de las mujeres fue de 5.850,50€.</p> <p>Lo perciben 10 hombres. La media del complemento de los hombres fue de 5.282€.</p>	<p>Brecha:</p> <p>-19%</p>
<p>Plus Vivienda</p> <p>Lo percibe 1 mujer. La media del complemento fue de 5.853,24€.</p>	<p>No aplica.</p>

Media de complementos extrasalariales en el año 2025 por nivel, sexo y puesto.

Las percepciones extrasalariales son los pagos que una empresa realiza a la persona trabajadora y que no tienen una relación directa con el trabajo desempeñado por esta, sino que tienen como objeto compensar los gastos ocasionados a esta persona trabajadora como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral. Por ejemplo, los pagos que se encargan de cubrir el transporte al trabajo, dietas de viaje con y sin pernocta, las compensaciones por daños o deterioro que sufren utensilios de trabajo que sean propiedad de la persona trabajadora, el quebranto de moneda y el plus de distancia y plus de transporte. La norma señala 3 conceptos extrasalariales: las indemnizaciones o suplidos por los gastos ocasionados con motivo de la actividad laboral; las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

Estas percepciones se recogen en la nómina de la persona trabajadora pero no tienen consideración de salario.

TIPO DE PERCEPCIONES EXTRASALARIALES EN CCS
Plus seguro médico
Compensación por gastos
Kilometraje no exento
Dietas
Transporte
Peajes y parkings

Kilometraje
Plus seguro médico exento

Análisis de las brechas por niveles, puestos y sexo.

NIVEL ESTRATÉGICO:

Director/a:

3 mujeres y 4 hombres.

- Salario Medio sin compensaciones por sexo:
 - Mujeres: 34.913,72€
 - Hombres: 32.966,35€
 - Hay una brecha salarial de un -6%

- Salario Medio con compensaciones por sexo:
 - Mujeres: 124.291,58€€
 - Hombres: 97551,81€
 - Hay una brecha salarial de un -27%

Como se aprecia, hay diferencias salariales en este puesto favorable a las mujeres que se incrementa en 19 puntos al medir los salarios con compensaciones.

El 100% percibió bonus.

Las percepciones más altas fueron las recibidas por una mujer en el puesto.

La diferencia salarial es favorable a las mujeres con y sin compensaciones.

Esta diferencia se explica por el desempeño de las 3 mujeres en el puesto, aunque una de ellas tiene contrato a media jornada.

No se detectan brechas por razón de sexo.

NIVEL TÁCTICO:

Hay 45 personas en este nivel de las que 31 son mujeres. Es el Nivel de la empresa con mayor número de personas.

Hay 4 puestos en este Nivel.

Mandos intermedios Nivel 4 Abogados/as principales.

Hay 12 personas con este puesto, 7 mujeres, un 58%.

- Salario Medio sin compensaciones por sexo:
 - Mujeres: 33.826,66

- Hombres: 43.445,93
- Brecha de un 22%
- Salario Medio con compensaciones por sexo:
 - Mujeres: 56.354,10€
 - Hombres: 62.556,28
 - Brecha de un 9%.

Hay diferencias salariales en este puesto:

- De 22% sin compensaciones a favor de los hombres.
- De 9% con compensaciones a favor de los hombres.

La brecha salarial favorable a los hombres se explica por el desempeño y no en los complementos:

- La media de complementos salariales de las mujeres en el puesto es de 22.430,26€
- La media de complementos salariales de los hombres en el puesto es de 18.894,17€

Una de las mujeres tiene un 75% de jornada.

Las personas en este puesto tienen la misma categoría profesional.

Mandos intermedios Nivel 3: abogados/as.

De las 15 personas, 11 son mujeres, un 73%.

- Salario Medio sin compensaciones por sexo:
 - Mujeres: 30142,37€
 - Hombres: 33616,83€
 - Brecha de un 10%
- Salario Medio con compensaciones por sexo:
 - Mujeres: 40.267,28€.
 - Hombres: 43.303,50
 - Brecha de un 7%.

Hay una muy pequeñas diferencias salariales en este puesto:

- De 10% sin compensaciones a favor de los hombres.
- De 7% con compensaciones a favor de los hombres.

La media de complementos salariales es:

- 12.404,11€ en las mujeres.
- 11.935,36€ en los hombres.

Una de las abogadas tiene una reducción de jornada de 76,9%.

Las personas en este puesto tienen la misma categoría profesional de titulados/as universitarios/as.

Mandos intermedios Nivel 2 Abogados/as junior.

De las 15 personas, 11 son mujeres, el 73%.

- Salario Medio sin compensaciones por sexo:
 - Mujeres: 20522,88€
 - Hombres: 27836,70€
 - Brecha de un 26%
- Salario Medio con compensaciones por sexo:
 - Mujeres: 27561,01€
 - Hombres: 40332,65€
 - Brecha de un 31%.

La brecha se eleva en el salario con compensaciones.

La media de complementos salariales en abogados/as junior es de 1818.2€

- 6649,43€ en las mujeres.
- 8.521,86€ en los hombres.

En este caso, hay una clara brecha salarial determinada por el hecho de que 4 mujeres promocionaron a final de año de gestoras preprocesales a abogadas junior, analizándose en esta auditoría el puesto que tenían a fecha de 31 de diciembre de 2025 y que era el de abogada junior.

La brecha también está condicionada por el salario de una abogada junior que se incorporó a la empresa en abril y por tanto su media de salario anual es inferior (con y sin complementos).

Además, otra abogada junior tiene una reducción de jornada de un 76%.

Mandos intermedios Nivel 1 gestores/as procesales y proprocesales.

Hay 3 personas, 2 mujeres, el 67%.

- Salario Medio sin compensaciones:
 - Mujeres: 4260,36€
 - Hombres: 4.733,73€
 - Brecha de un 9%

- Salario Medio con compensaciones:
 - Mujeres: 7.526,88€
 - Hombres: 8.097,70€
 - Brecha de un 7%

Este puesto se creó en 2025.

2 mujeres que se incorporaron el 10 de octubre y otro el 1 de octubre que se corresponde con el único hombre.

NIVEL OPERATIVO:

Hay un único puesto con 13 personas en el Nivel de las que 12 son mujeres, un 92%.

Puesto Administrativo:

Hay 13 personas trabajadoras de las que 12 son mujeres, un 92%.

- Salario Medio sin compensaciones por sexo:
 - Mujeres: 19065,32€
 - Hombres: 2998,03€
 - Brecha de un -535%.

- Salario Medio con compensaciones por sexo:
 - Mujeres: 27.006,27€
 - Hombres: 5.575,95€
 - Brecha de un -384%.

La media de complementos salariales:

- Media complementos salariales mujeres: 7.071,21€.
- Media complementos salariales hombres: 2.577,92€.

El único hombre del puesto se incorporó el 4 de noviembre de 2025, de ahí la importante diferencia salarial con y sin complementos.

Análisis de la brecha por categorías

Medias salariales

Categoría Profesional	%	Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total Retribuciones			
		Mujeres	Mujeres	Homb	Brecha	Mujeres	Homb	Brecha	Mujeres	Homb	Brecha	Mujeres	Homb	Diferencia
SOCIA														
001 TITULADO GRADO SUPERIOR	67,50%	25.865,81	27.010,31	4,24%	14.762,68	14.201,21	-3,95%	388,01	47,04	-724,85%	41.016,50	41.258,56	0,59%	
007 OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	87,50%	12.684,74	5.211,24	-143,41%	4.204,48						16.889,22	5.211,24	-224,09%	
015 OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	80,00%	15.268,91	3.865,88	-294,97%	5.711,41	2.970,95	-92,24%	20,33			21.000,65	6.836,83	-207,17%	
023 AUXILIAR ADMINISTRATIVO		9.320,61			2.433,96						11.754,57			
030 JEFE/A 1ª			31.069,40			14.591,82						45.661,22		
001 TITULADO SUPERIOR	57,14%	35.467,20	30.387,48	-16,72%	42.446,98	12.834,53	-230,72%	0,75	79,20	99,05%	77.914,93	43.301,21	-79,94%	

006 OFICIAL ADMTVO. 2ª		19.545,37			5.391,32						24.936,69		
001 TITULADO GRADO SUPERIOR	66,67%	21.143,57	50.017,50	57,73%	10.810,68	91.690,86	88,21%	1.625,15	272,30	-496,82%	33.579,40	141.980,65	76,35%
007 OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO		7.625,00			3.473,04			5.137,08			16.235,11		

Medianas

Categoría/Grupo Profesional	%	Salario			Complementos Salariales			Percepciones Extrasalariales			Total Retribuciones		
	Mujeres	Mujeres	Homb	Brecha	Mujeres	Hombr	Brecha	Mujeres	Hombr	Brecha	Mujeres	Hombres	Diferencia
001 TITULADO GRADO SUPERIOR	67,50%	26.799,51	31.388,76	14,62%	8.871,46	9.353,96	5,16%				40.159,22	40.807,42	1,59%
007 OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	87,50%	7.138,18	5.211,24	-36,98%							7.138,18	5.211,24	-36,98%
015 OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	80,00%	18.110,94	3.865,88	-368,48%	6.062,53	2.970,95	-104,%				24.421,42	6.836,83	-257,20%
023 AUXILIAR ADMINISTRATIVO		9.320,61			2.433,96						11.754,57		
030 JEFE/A 1ª			31.069,40			14.591,82						45.661,22	
001 TITULADO SUPERIOR	57,14%	36.461,70	29.037,96	-25,57%	27.028,75	10.421,66	-159,3%				58.881,67	39.697,22	-48,33%

006 OFICIAL ADMTVO. 2ª		19.545,37			5.391,32						24.936,69		
001 TITULADO GRADO SUPERIOR	66,67%	19.972,69	50.017,50	60,07%	12.307,04	91.690,86	86,58%	353,63	272,30	-29,87%	32.856,31	141.980,65	76,86%
007 OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO		7.625,00			3.473,04			5.137,08			16.235,11		

Categoría/Grupo Profesional	%	Antigüedad		Gratíf. absorbible			A Cuenta Convenio			Mejora Voluntaria				
	Mujeres	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Homb	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres
001 TITULADO GRADO SUPERIOR	67,50%	1.274,67	1.085,16	-17,46%	2.312	4.436,54	47,89%	1.165,74	1.800,58	35,26%	977,97	484,60	-101,81%	
007 OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	75,00%	1.704,08	852,04	-100%	686,65	596,16	-15,18%	1.000,00	600,00	-66,67%	2.179,72			
015 OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	77,78%	1.275,22			1.496,11			1.062,86			491,37			
023 AUXILIAR ADMINISTRATIVO														
030 JEFE/A 1ª			1.289,26			4.662,76			2.400,00					
001 TITULADO SUPERIOR	57,14%	1.410,69	470,24	-199,99%	8.266,22	6.244,02	-32,39%	3.765,27	3.000,00	-25,51%	1.891,71			
006 OFICIAL ADMTVO. 2ª		280,62			1.636,28			840,00						
001 TITULADO GRADO SUPERIOR	66,67%	1.254,76	1.963,92	36,11%	9.208,73	22.434,96	58,95%	2.790,00	7.200,00	61,25%		42.212,52		

COMPLEMENTOS SALARIALES														
	%	Ad Personam			CLAUSULA NO COMPETENCIA			Compl. Dirección Organización			Plus no compet.postcontractual			Plus confidencialidad
Categoría/Grupo Profesional	Mujeres	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres
001 TITULADO GRADO SUPERIOR	67,50%										444,44	830,77	46,50%	333,33
007 OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	75,00%													
015 OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	77,78%													
023 AUXILIAR ADMINISTRATIVO														
030 JEFE/A 1ª			600,00			750,00								
001 TITULADO SUPERIOR	57,14%							3.167,25			1.200,00	1.000,00	-20,00%	450,00
006 OFICIAL ADMTVO. 2ª														
001 TITULADO GRADO SUPERIOR	66,67%		2.400,00		750,00						1.200,00			1.200,00
007 OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO														

Categoría/Grupo Profesional	%	BONUS EXTRAORD. CARTEL CAMIONE			BONUS EXTRAORD. CARTEL CAMIONES			BONUS			BONUS DESEMP. Y CAPTACION COM,			BONUS CARTEL CAMIONES			BONUS CARTEL CAMIONES 11/2025			Régimen de Exclusividad		
	Mujeres	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia	Mujeres	Hombres	Diferencia
001 TITULADO GRADO SUPERIOR	67,50 %	1.134,26	1.682,69	32,59%	2.489,27	2.365,26	-5,24%	2.651,15	2.266,00	-17,00%	1.363,65	1.297,91	-5,07%	1.296,30	1.923,08	32,59%	2.563,64	2.124,88	-20,65%	1.198,13	1.172,31	-2,20%
007 OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	75,00 %				1.638,24			3.055,00									1.638,24					
015 OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	77,78 %				1.436,89			647,43			1.837,63	1.393,03	-31,92%				1.899,11	1.577,92	-20,36%			
023 AUXILIAR ADMINISTRATIVO								1.000,00									1.433,96					
030 JEFE/A 1ª						2.929,66			4.832,50									2.929,66				
001 TITULADO SUPERIOR	57,14 %	7.656,25			3.885,16	2.764,43	-40,54%	9.398,75	4.565,67	-105,86%				8.750,00			2.791,41	2.764,43	-0,98%	2.234,10	740,00	201,91%

006 OFICIAL ADMTVO. 2ª					1.639 ,61						2.038 ,90					1.639 ,61					
001 TITULADO GRADO SUPERIOR	66,67 %		17.500 ,00		1.427 ,27	5.708, 34	75,00%	1.967 ,50			900,0 0				20.000 ,00	2.093 ,93			1.082 ,31	3.870, 00	72,03%
007 OFICIAL 1ª ADMINISTR ATIVO								750,0 0								750,0 0					

GRUPOS DE COTIZACIÓN:

Grupo 1: 32 mujeres y 15 hombres.

Grupo 3: 2 hombres.

Grupo 5: 12 mujeres y 2 hombres.

Grupo 7: 2 mujeres.

(No se tienen en cuenta a los socios/as, 1 mujer y 1 hombre).

ALGUNAS CONCLUSIONES SOBRE LA BRECHA EN LAS MEDIAS Y MEDIANAS DE SALARIO BASE CON Y SIN COMPLEMENTOS.

CCS presenta diferencias salariales, pero tal y como se ha ido explicando a lo largo del presente documento, estas diferencias están basadas en criterios objetivos y no se presentan desigualdades ni ningún tipo de discriminación por razón de sexo aunque se detectan las brechas estructurales por razón de sexo.

Las brechas detectadas se han explicado y que radica en la segregación vertical y horizontal.

Los complementos salariales están debidamente justificados y en el análisis no se han detectado discriminaciones por razón de género. Eso sí, hay que señalar el sesgo de género con impacto en las retribuciones de los permisos de conciliación (reducción de jornada por guarda legal, 100% feminizada en la empresa).

La presencia de mujeres es mayoritaria en la empresa pero en los puestos con mayor salario y responsabilidad hay mayoría de hombres y en los puestos con menor salario hay mayoría de mujeres.

La antigüedad de las mujeres es más alta que la de los hombres lo que impacta en las retribuciones.

Hay mayor proporción de hombres universitarios que mujeres, relacionado con el hecho de que la mayoritaria presencia de mujeres en los puestos administrativos.

Es evidente que las brechas detectadas con complementos responden a varios factores, tal y como se ha ido explicando a lo largo de este informe. Por un lado, se explican por razón de puesto en cada categoría. Así, los y las directoras perciben los salarios más

altos y las personas administrativas, con los salarios más bajos, que están en un puesto fuertemente masculinizado. Por otro, hay brechas relacionadas con el desempeño.

En CCS no se ha percibido desigualdad por razón de sexo en todo lo relativo al diseño o aplicación de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

A pesar de que hay una escasa promoción interna en la empresa, motivada por la propia organización y modelo de gestión de un despacho de estas características, no se han detectado dificultades ni sesgos de género en la promoción profesional interna. De hecho, las 4 promociones que ha habido en este último año se corresponden con mujeres al 100%.

No se han detectado actuaciones discrecionales en materia de movilidad o exigencias de disponibilidad no justificadas.

Hay una parte de brecha detectada a la que es difícil atribuir factores. Es lo que se denomina "brecha residual" o "brecha no explicada" y que resulta de comparar mujeres y hombres con el mismo tipo de contrato y jornada, el mismo puesto y estudios similares y con el mismo grado de feminización/masculinización de su ocupación. Sin embargo, no cobran lo mismo. Es una brecha que se explica por la segregación ocupacional como factor determinante.

RELEVANCIA DE OTROS FACTORES QUE PUEDEN SER DESENCADENANTES DE DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS

ANÁLISIS DE ROLES Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

El principal rol y estereotipo de género detectado, que es habitual en la sociedad y particularmente en las empresas de construcción es la segregación horizontal detectada y la escasa presencia de mujeres en la empresa.

CONSIDERACIONES SOBRE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Las medidas de conciliación disponibles en la empresa están detalladas en el área del informe diagnóstico en la que se analiza este asunto.

Hay que destacar que algunas características habituales en el mercado de trabajo relacionados con la conciliación disponibles se detectan perfectamente como la relativa a las reducciones de jornada, 100% feminizadas.

Respecto a los horarios, cuestión de gran impacto en la conciliación, hay que señalar que predomina la jornada partida, la que menos facilita la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

CONSIDERACIONES EN CUANTO AL SISTEMA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN Y LAS PROMOCIONES INTERNAS.

La mayoría de las mujeres de la empresa cuentan con un contrato indefinido a tiempo completo pero en el caso de los hombres, es de un 100%.

Las diferencias de contratación no provocan ni directa ni indirectamente diferencias retributivas.

CONSIDERACIONES EN LA FORMACIÓN

No se detectan brechas de género en la formación. De hecho, las mujeres acceden porcentualmente en mayor medida que los hombres a la formación interna de la empresa.

CONSIDERACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

No hay diferencias porcentuales entre mujeres y hombres en relación con la duración de la jornada.

No se han producido situaciones de movilidad funcional y tampoco se ha regulado la desconexión digital de la plantilla.

PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El Plan de Actuación con la corrección de las desigualdades retributivas detectadas contempla, la descripción de estas medidas concretas, plazos, priorización, indicadores, recursos, tanto económicos como materiales y humanos, así como dificultad de implantación.

Como **objetivo general**:

- Erradicar la brecha salarial.

Como **objetivos específicos**:

- Establecer criterios para el estudio de la brecha salarial y garantizar la igualdad retributiva.
- Reforzar la consideración de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.

Medida: *elaborar un informe que con carácter anual refleje las brechas salariales de género existentes y la explicación de cada brecha.*

Así, en base al sistema de recogida de los datos salariales, la empresa elaborará un informe que refleje las brechas salariales existentes, su origen y justificación, así como la evolución de estas con respecto al año anterior. El documento se presentará a la

dirección de la empresa y a la Comisión de Igualdad. En caso de ser necesario en función de los resultados, se adjuntará una propuesta con medidas correctoras.

Se establecen los **indicadores de seguimiento y evaluación** que aportarán la información sobre la medida del plan de actuación.

Estos **indicadores**, coherentes con los objetivos, cuantitativos y cualitativos, miden la evolución y son:

- El informe anual
- Diferencias retributivas detectadas en cada informe.
- Datos de evolución retributiva
- N.º de medidas correctoras, en su caso.

La **fecha de la puesta en marcha de esta medida será el mes de mayo de 2027 y se llevará a cabo con carácter anual.**

La **frecuencia de valoración** también será anual y la persona o equipo promotor será el Dpto de Organización.

El **impacto de la medida es clasificado como alto la dificultad es alta y la prioridad media.**

Medida: *Revisar anualmente la valoración de los puestos de trabajo de la empresa con perspectiva de género.*

Se revisará y actualizará, con carácter anual, la valoración objetiva de puestos analizando la distribución de la plantilla por sexos.

La medida se pondrá en marcha en enero de 2027 y desde la fecha, con carácter anual.

Se establecen los **indicadores de seguimiento y evaluación** que son:

- El informe anual

- N.º de actualizaciones realizadas.

La frecuencia de valoración, por tanto, será anual y la persona o equipo promotor será el Dpto. de Organización al tiempo que la destinataria será la Dirección del despacho.

Los **recursos personales** destinados a la implantación de esta medida será el personal de los Dpto de Organización.

El impacto de la medida es clasificado como medio, la dificultad es alta y la prioridad media.

El Plan de Actuación aplica el mecanismo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para verificar la consecución de los objetivos, contar con la información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas y detectar obstáculos o dificultades en la implantación para realizar los ajustes o medidas correctoras, en caso de ser necesarias.

La vigencia de la auditoría retributiva es la misma que la del Plan de Igualdad, de 4 años desde su aprobación.

9. AMBITO DE ACTUACIÓN. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad, cuyas 59 medidas tienen por objeto alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y eliminar las discriminaciones por razón de sexo en el conjunto de CCS, ha definido las áreas de actuación, los objetivos, las medidas, los medios humanos, económicos y materiales, los plazos, el personal responsable y destinatario de las acciones, así como los sistemas de seguimiento y evaluación, que se detallan en los puntos siguientes.

De acuerdo con uno de los principales principios de este Plan, se pretende una integración transversal de la igualdad a todos los niveles de la organización. Las medidas están distribuidas en los siguientes ámbitos de actuación:

- INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- ACCESO A LA EMPRESA: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN.
- REFUERZO DEL DERECHO A LA CONCILIACIÓN.
- ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.
- VIOLENCIA DE GÉNERO.
- FORMACIÓN.
- CONDICIONES DE TRABAJO. IGUALDAD RETRIBUTIVA.
- INFRARREPRESENTACIÓN.

AMBITO DE ACTUACIÓN 1:

INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

MEDIDA:

Reforzar, a través de las medidas necesarias, que todos los datos de CCS referidos a personas estén desagregados por sexo.

N.º
1

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Reforzar las medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gestión con criterios de igualdad.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Avanzar en la Integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa.	
METODOLOGIA CCS reforzará la adaptación de sus formularios e impresos para incluir los datos sobre el sexo de las personas y obtener así, con carácter general, un mayor conocimiento del impacto por razón de sexo tanto de la plantilla como de la clientela y de las personas colaboradoras del despacho.	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados. N.º formularios e impresos adaptados. Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	Material informático.
	Recursos económicos	El coste de la mejora de las adaptaciones impresas e informáticas.

MEDIDA:	N.º
Acciones y medidas de evaluación a las empresas proveedoras.	2
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
OBJETIVO GENERAL	Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en CCS e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como un objetivo estratégico.
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar los sistemas de evaluación de contratación en la empresa para garantizar el impacto de género
METODOLOGÍA	Indicadores

<p>CCS pondrá en marcha acciones de evaluación a empresas proveedoras sobre las políticas de igualdad desplegadas por estas.</p> <p>Con carácter anual se pasará un cuestionario interno a estas empresas proveedoras con el fin de que hagan llegar sus acciones, políticas y en su caso, su Plan de Igualdad.</p> <p>CCS tendrá en cuenta la existencia de estas políticas internas de igualdad a la hora de contratar servicios y productos.</p>		<p>Nº datos desagregados por sexo incorporados.</p> <p>N.º formularios e impresos adaptados.</p> <p>Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.</p>
		Frecuencia de valoración
		Anual.
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º 3
Difundir el II Plan y la política de igualdad de CCS a toda la plantilla a través de los canales de comunicación internos habituales.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Reforzar la comunicación interna y externa con el fin de promover un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir la igualdad mediante canales de comunicación interna.	
METODOLOGIA	Indicadores	
<p>El Plan será enviado a toda la plantilla en un plazo no superior a 15 días a contar desde la fecha de su aprobación por la Comisión de Igualdad. El Dpto. de Organización empleará para ello la plataforma de trabajo interna, así como el email.</p> <p>A su vez, se editará un resumen de las medidas del II Plan de Igualdad y los objetivos de la política de</p>	N.º de canales para la difusión interna del Plan.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	

igualdad del despacho que se divulgará en los 3 centros de trabajo.		
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	En junio de 2026.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto., de Organización y Gestión del Conocimiento.
	Recursos materiales	Canales de comunicación internos.
	Recursos económicos	En caso de externalización, coste del diseño y edición del material con el resumen del II Plan de Igualdad.

MEDIDA:		N.º 4
Difundir externamente el Plan y la política de igualdad de CCS, entre clientes y proveedores, administraciones públicas y entidades económicas y académicas.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Difundir la política de igualdad de CCS a la sociedad.	
METODOLOGIA	Indicadores	
CCS difundirá la aprobación de su II Plan de Igualdad a través de los medios de comunicación. Por ello, el Dpto. de Comunicación enviará un comunicado de prensa a medios generalistas y a especializados.	N.º de acciones de comunicación. N.º canales de difusión utilizados. N.º acciones en las redes sociales. N.º impactos en medios de comunicación.	
Así mismo, CCS difundirá la aprobación y el contenido del Plan a través de su inserción en la página web corporativa.	N.º de comunicaciones externas a empresas, clientela, administraciones y entidades.	
	Frecuencia de valoración	

Desde el Dpto. de Organización se enviará comunicación a las principales empresas colaboradoras y proveedoras, a administraciones públicas y a entidades económicas y académicas, informando de la aprobación del II Plan y de sus principales medidas.		Anual
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Comunicación. Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	AAPP, empresas, entidades y universidades con las que CCS mantiene relación profesional. La ciudadanía.	
Temporalización	En mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal de Organización y Gestión del Conocimiento Dpto. de Comunicación y IT
	Recursos materiales	Canales de comunicación externa. RRSS y web.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º 5
Seguir reforzando la comunicación en materia de igualdad a la plantilla a través de la plataforma de trabajo interna, comunicando opiniones, datos, estudios y campañas de relevancia la materia.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Emplear canales de comunicación internos ya existentes para reforzar las medidas de igualdad internas y otras acciones, documentos, estudios, planes y campañas que se consideren de interés en la materia.	
METODOLOGIA	Indicadores	
	N.º de comunicaciones y documentación de carácter interno difundida a través de la plataforma.	
CCS empleará la plataforma de trabajo interna como un canal común de comunicación dirigido a toda la plantilla para la difusión de las políticas de igualdad.	N.º de comunicaciones y documentación de tipo externo que se difunda a través de la plataforma.	
A través de la plataforma, la plantilla será informada,	Frecuencia de valoración	

además de las medidas de la empresa en materia de igualdad, sobre buenas prácticas en administraciones y empresas, legislación nueva, opiniones y estudios de relevancia y otros documentos o campañas que, en materia de igualdad, puedan interesar a las personas trabajadoras del despacho.		Bianual.
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	En mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	La plataforma interna de CCS.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º 6
Incluir en el material de bienvenida información sobre la política de igualdad de CCS.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gestión con criterios de igualdad.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir los documentos vinculados a la política de igualdad en el material de bienvenida de la empresa.	
METODOLOGIA	Indicadores	
	N.º de nuevas incorporaciones y entrega del material de bienvenida, Datos % por sexo.	
En el material de bienvenida que se entregará a las personas que se incorporen a la plantilla de CCS, se incluirá, como mínimo: <ul style="list-style-type: none"> - Il Plan de Igualdad. - Protocolo frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo. 	Documentos incorporados al material de bienvenida.	
	Frecuencia de valoración	

<ul style="list-style-type: none"> - Guía sobre los Derechos de Conciliación. - Código de Conducta y Buenas Prácticas Corporativas, con los valores y los compromisos del despacho. - Manual de Prevención del Blanqueo. - Normativa de seguridad y protección datos y la política corporativa del despacho en materia de protección de datos. 		Anual.
Persona o departamento promotor	Dpto. de Organización y Gestión del conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	Los documentos (impresos y en formato digital).
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º 7
Seguir reforzando las medidas de comunicación de buenas prácticas en el lenguaje e imagen con refuerzo en igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, oral y escrita.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Diseñar herramientas que refuercen la comunicación igualitaria.	
METODOLOGIA CCS elaborará un manual de comunicación en igualdad y de uso interno. Este manual contribuirá al uso de imágenes y lenguaje no sexista, previniendo el uso de expresiones sexistas y estereotipadas, tanto en los documentos internos como los de uso externo, incluida	Indicadores	
	El manual.	
	N.º canales internos por los que se envió el manual a la plantilla.	
	Frecuencia de valoración	

la web.	Anual	
El manual establecerá ejemplos de buenas prácticas en el lenguaje y la imagen, un glosario de términos y otras pautas de refuerzo de la comunicación en igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.		
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Comunicación e IT	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	En mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Persona externa que se contrate para elaborar el manual o persona de CCS que elabore el manual.
	Recursos materiales	Edición del manual.
	Recursos económicos	Coste de elaboración del manual, en caso de que se externalice su elaboración y edición.

MEDIDA:		N.º 8
Garantizar el uso de lenguaje no sexista en las ofertas de empleo. Hacer una evaluación del uso del lenguaje no sexista en la comunicación y RR.SS. de CCS.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, visual, oral y escrita.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar el uso de un lenguaje no sexista en la política de selección de personal y comunicación de la empresa.	
METODOLOGIA	Indicadores	
CCS garantizará que las bases de todas las ofertas de empleo del despacho se redacten con lenguaje no sexista, de acuerdo con el manual interno para la comunicación en igualdad (Medida 6).	N.º ofertas de empleo y contenido revisado. N.º revisiones de las descripciones de los puestos. N.º canales utilizados para la difusión de las ofertas.	
Además, el Dpto. de Organización revisará la redacción de estas ofertas para corregir y eliminar, en caso de que fuera preciso, estereotipos y sesgos sexistas,	Frecuencia de valoración	

<p>asegurando así que los canales de comunicación de las ofertas llegan a mujeres y hombres por igual.</p> <p>Hacer una evaluación del uso del lenguaje no sexista en la comunicación y RR.SS. de CCS.</p>		Anual.
Persona o departamento promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Las personas que participan en los procesos de selección.	
Temporalización	En mayo de 2027 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal de Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

MEDIDA:		N.º
Revisar y garantizar el lenguaje no sexista de los documentos, manuales, planes y web de CCS.		9
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a través de la adecuada comunicación audiovisual, oral y escrita.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar la comunicación igualitaria.	
METODOLOGIA	Indicadores	
	N.º de correcciones en la web.	
	N.º de modificaciones y correcciones del lenguaje en manuales.	
<p>CCS revisará y corregirá el lenguaje de la web corporativa, así como los documentos, manuales, planes y códigos, de uso interno y externo, con el objetivo de reforzar y garantizar un lenguaje no sexista.</p> <p>Para la correcta revisión se seguirán las directrices recogidas en el manual interno para la comunicación en igualdad con el que ya cuenta CCS.</p>	N.º de modificaciones y correcciones del lenguaje en planes.	
	N.º de modificaciones y correcciones del lenguaje en documentos.	
	Frecuencia de valoración	

		Anual
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Comunicación e IT	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	En mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal de Dpto. de Comunicación y de Organización
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º 10
Seguir participando, de acuerdo con administraciones y diferentes entidades, en acciones de sensibilización en materia de igualdad		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INSTRUMENTOS PARA LA ORGANIZACIÓN Y GOBERNANZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Potenciar, en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa de CCS, la participación en actividades de sensibilización o formación en igualdad entre mujeres y hombres o contra la violencia de género.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Participar y sensibilizar en campañas y actividades que fomentan la igualdad y la conciliación y corresponsabilidad.	
METODOLOGIA	Indicadores	
<p>CCS se sumará a la difusión y participación en campañas de prevención de la violencia de género, de promoción de la igualdad y de la conciliación y corresponsabilidad que se pongan en marcha desde organismos públicos, instituciones del ámbito de la justicia y la academia o entidades cuyos valores y principios sean coherentes con los de este Plan de Igualdad.</p> <p>El despacho, con carácter anual y coincidiendo con fechas simbólicas como el 8 de marzo o el 25 de noviembre que conmemoran acontecimientos e hitos a favor de la igualdad, la corresponsabilidad y contra la violencia de</p>	N.º de campañas institucionales en las que participa.	
	N.º acciones propias de sensibilización.	
	N.º impactos en prensa.	
	N.º eventos en los que participa o colabora personal de CCS y % por sexo.	
	Frecuencia de valoración	

<p>género, realizará acciones de formación y sensibilización a través de los canales de comunicación externos habituales (web, notas de prensa, redes sociales etc...).</p> <p>Las abogadas y abogados de CCS participarán, cuando se les invite como profesionales desde las universidades, entidades o instituciones públicas y privadas, en actos y debates sobre legislación en materia de igualdad, violencia de género, trata y la explotación sexual etc....</p>		Anual
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Comunicación e IT y Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla La ciudadanía.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Comunicación y del Dpto. de Organización
	Recursos materiales	Materiales editados de la campaña o campañas.
	Recursos económicos	Coste de la edición de las campañas o acciones.

AMBITO DE ACTUACIÓN 2:

ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

MEDIDA:	N.º
Incluir en las ofertas de trabajo de CCS una frase que visibilice el compromiso con la igualdad de la empresa	11

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
OBJETIVO GENERAL	Avanzar en la cultura de la comunicación igualitaria velando por la ausencia de lenguaje, imágenes o estereotipos sexistas en los documentos vinculados a los procesos de selección de personal.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Estimular la presentación de candidaturas femeninas a los procesos de selección mediante mensajes y acciones concretas, visibilizando perfiles e historias profesionales de las mujeres en CCS.	
METODOLOGÍA CCS incluirá en la descripción de las ofertas de empleo, mensajes o frases que visibilice y afirme el compromiso con la igualdad mediante la redacción de un párrafo en la parte del objeto de la contratación que incentive la presentación de candidaturas femeninas.	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
	N.º formularios e impresos adaptados.	
	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	En cada proceso de selección	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH. y Comunicación.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:

N.º

12

Seguir revisando exhaustivamente los procesos de selección y entrevistas personales para la eliminación de preguntas no relacionadas con el currículum de cada aspirante o con el ejercicio del puesto de trabajo.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de acceso, selección y promoción interna a través de la aplicación del principio de igualdad y de acciones positivas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Desarrollar acciones positivas en la selección de personal.	
METODOLOGIA Para asegurar que los procesos de selección se realizan en CCS en base a los requisitos del puesto, formación y experiencia, en las entrevistas personales no se formularán preguntas relacionadas con la situación personal o familiar de la persona aspirante. Para ello, se revisarán los guiones, protocolos y criterios habituales empleados por el despacho en las valoraciones. Desde el Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento se enviará una comunicación interna a los centros de trabajo informando de la aplicación de este criterio. Tal y como ha venido sucediendo, todos los equipos de selección de personal de CCS serán paritarios.	Indicadores	
	N.º y porcentaje de mujeres y hombres presentados a los procesos de selección.	
	N.º y porcentaje de mujeres y hombres contratados.	
	N.º de comunicaciones internas.	
	N.º de modificaciones, si fuera preciso, de los protocolos y criterios de valoración en las entrevistas personales.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Las personas que participan en los procesos de selección.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

MEDIDA:		N.º
Continuar con medidas de acción positiva en los procesos de selección de personal priorizando la contratación del sexo menos representado.		13
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de acceso, selección y promoción interna a través de la aplicación del principio de igualdad y de acciones positivas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Desarrollar acciones positivas en la selección de personal.	
METODOLOGIA	Indicadores	
En los procesos de selección de personal, y siempre que concurren idénticas condiciones de idoneidad, mérito y capacidad en las candidaturas, se dará preferencia en la contratación al sexo menos representado en la categoría o puesto de la selección.	N.º de procesos de selección en los que se ha priorizado la contratación del sexo menos representado.	
Esta medida de acción positiva, estrategia que cuenta con el respaldo constitucional, y que ya se puso en marcha con el I Plan de Igualdad, corregirá los desequilibrios por razón de sexo y la segregación laboral.	N.º de mujeres y hombres seleccionados en los procesos en los que se ha priorizado la contratación del sexo menos representado.	
CCS, durante la vigencia del II Plan, seguirá incorporando a los procesos de selección, nuevas herramientas que refuercen la igualdad entre mujeres y hombres y garantice la ausencia de discriminación por razón de sexo.	N.º de nuevas contrataciones desglosado por sexo, puesto y categoría profesional. % de mujeres sobre el total.	
	Frecuencia de valoración	
	Semestral	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Las personas que participan en los procesos de selección. La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

MEDIDA:

N.º14

Potenciar la participación de mujeres en los comités de selección

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo el principio de igualdad.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Asegurar procesos de selección libres de estereotipos y roles de género.	
METODOLOGÍA CCS desarrollará medidas de acción positiva para incentivar la participación de mujeres en los procesos de selección.	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
	N.º formularios e impresos adaptados.	
	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	En cada proceso de selección	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:**N.º15****Garantizar que los procesos de promoción interna lleguen por igual a todos los centros de trabajo y a toda la plantilla**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL .	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo en principio de igualdad.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Implantar criterios de transparencia en los procesos de promoción.	
METODOLOGÍA CCS garantizará que los procesos de promoción interna lleguen por igual a todos los centros de trabajo y a toda la plantilla, reforzando si fuera necesario, los canales de comunicación interna en caso de detectar carencias.	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados. N.º formularios e impresos adaptados. Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Durante la vigencia del Plan	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º
Evaluar anualmente la contratación con perspectiva de género.		16
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACCESO, SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política de acceso, selección y promoción interna a través de la aplicación del principio de igualdad y de acciones positivas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar los sistemas de evaluación de la contratación con impacto de género	
METODOLOGIA	Indicadores	
<p>CCS continuará con la evaluación de la contratación y el acceso a la empresa para determinar que esta se ha llevado a cabo bajo el principio de igualdad y no discriminación.</p> <p>La evaluación será anual y señalará, entre otras cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datos e información sobre las dificultades, si es que las ha habido, para seleccionar mujeres en determinados puestos. • Información relativa a horarios, disponibilidad y otras condiciones del puesto y que han señalado las personas aspirantes. 	N.º indicadores del informe de evaluación.	
	N.º de informes de evaluación de la contratación y acceso.	
	N.º de sesgos y brechas de género detectadas.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o departamento promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La dirección del despacho.	
Temporalización	Desde septiembre de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

AMBITO DE ACTUACIÓN 3: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA:		N.º 17
Reeditar la guía desarrollada con el I Plan de Igualdad de los Derechos de conciliación		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reforzar el conocimiento y disfrute de los derechos de conciliación.	
METODOLOGÍA Se reeditará la Guía de Derechos de Conciliación que incluirá la legislación, los derechos y las medidas de conciliación existentes en CCS. La II Guía se difundirá a través del email y de la plataforma de trabajo interna, para que llegue a toda la plantilla. Se alojará en la web corporativa y se repartirá con el material de bienvenida.	Indicadores	
	N.º acciones de difusión de la Guía.	
	N.º canales internos de difusión utilizados.	
	N.º de personas y % por sexo que se acogían, antes de la edición de la Guía, a las medidas de conciliación.	
	N.º personas y % por sexo que se acogen a medidas de conciliación después de la difusión de la Guía.	
Frecuencia de valoración		
Anual.		
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde septiembre 2027 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personas encargadas de elaborar la Guía o personal de empresa externa contratada.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	Coste de la empresa externa y edición y maquetación de la Guía, en caso de que se subcontrate.

MEDIDA:**N.º18****Garantizar que el disfrute de los derechos de conciliación no impide la promoción interna**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo en principio de igualdad.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones que faciliten la conciliación	
METODOLOGÍA CCS Llevará a cabo un seguimiento anual para garantizar que el disfrute de los derechos y de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar garantizadas en la ley o recogidas en este Plan no suponen una barrera o impedimento para la promoción profesional de las personas trabajadoras	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
	N.º formularios e impresos adaptados.	
	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Durante la vigencia del Plan	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:

**N.º
19**

Celebrar las reuniones de trabajo en horario laboral y/o a través de medios telemáticos que eviten desplazamientos a las personas de la plantilla y se garantizará la desconexión digital de la plantilla

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Adaptar reuniones a los horarios de las personas trabajadoras.	
METODOLOGÍA CCS, con carácter general, convocará todas las reuniones de trabajo en horario laboral. En caso de que una o más de las personas asistentes a la reunión tengan jornada parcial o reducción de jornada, la reunión se celebrará dentro del horario coincidente al de estas personas. En el despacho se priorizará el uso de herramientas telemáticas para facilitar la conciliación y reducir los viajes y desplazamientos con pernocta, siempre que sea posible. Se garantizará la desconexión digital de la plantilla en los términos establecidos en la Ley de Protección de Datos y se elaborará durante la vigencia del Plan un Protocolo o Acuerdo de Desconexión Digital.	Indicadores	
	N.º de reuniones celebradas durante el horario laboral y % sobre el total.	
	N.º de frecuencia de reuniones telemáticas.	
	% reducción de viajes de trabajo.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º
Mantener y difundir la concesión de permisos a las personas de la plantilla que lo soliciten para someterse a técnicas de reproducción asistida.		20
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar derechos de conciliación.	
METODOLOGÍA CCS continuará con la concesión de permisos retribuidos, que en ningún caso estará por debajo de lo necesario, negociado y previo acuerdo, a las personas de la plantilla que se vayan a someter a tratamientos o técnicas de reproducción asistida. Difundir esta medida.	Indicadores	
	N.º de personas de la plantilla que lo solicitan y % por sexo.	
	N.º de personas a las que se le concede este permiso y % por sexo.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	Impacto económico de los permisos en la empresa.

MEDIDA:

**N.º
21**

Seguir celebrando sesiones formativas en materia de Igualdad en horario laboral y/o a través de medios telemáticos.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Adaptar la formación a los horarios de las personas trabajadoras.	
METODOLOGÍA CCS, con carácter general, seguirá celebrando todas las sesiones y cursos de formación internos en horario laboral. En caso de que una o más de las personas asistentes a la formación tengan jornada parcial o reducción de jornada, esta sesión formativa se celebrará dentro del horario coincidente al de estas personas. Si no fuera posible, se habilitarán medios telemáticos.	Indicadores	
	N.º de formaciones internas de CCS y % de mujeres y hombres asistentes.	
	N.º de formaciones internas de CCS celebradas en horario laboral, % sobre el total de formaciones y % de participantes por sexo.	
	N.º de personas con jornada parcial o reducción de jornada que asisten a las sesiones formativas telemáticamente y % por sexo.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	En su caso, el coste de material informático.

MEDIDA: Elaboración un segundo cuestionario a la plantilla respecto a la política de conciliación y corresponsabilidad.		N.º 22
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar canales de comunicación internas para mejorar la política de conciliación y corresponsabilidad.	
METODOLOGÍA CCS realizará una segunda encuesta interna a la plantilla para conocer directamente, y garantizando el anonimato, las opiniones, necesidades y propuestas en materia de conciliación. El cuestionario, cuyas preguntas serán acordadas con la Comisión de Igualdad, será difundido a la plantilla a través del email y en cada centro de trabajo se habilitará un buzón físico para depositar estos cuestionarios. El Dpto. de Organización será el encargado de elaborar las conclusiones del cuestionario y ordenar las propuestas de la plantilla.	Indicadores	
	N.º cuestionarios respondidos y % por sexo.	
	N.º canales de distribución del cuestionario.	
	N.º conclusiones.	
	N.º propuestas.	
	Frecuencia de valoración	
	Al finalizar el análisis de los datos del cuestionario.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Septiembre 2026.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.
	Recursos materiales	Email, cuestionario y buzones físicos en los 3 centros de trabajo.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º
Elaborar una propuesta de la organización del trabajo por objetivos vinculada a la racionalización y flexibilidad de horarios.		23
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una mejora en el horario que fomente la conciliación y la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral.	
METODOLOGÍA Con los resultados obtenidos en el cuestionario el Dpto. de Organización se elaborará una nueva propuesta de organización del trabajo del despacho por objetivos, vinculada a la racionalización de horarios y flexibilidad laboral. Esta propuesta, de acuerdo con la Comisión de Igualdad, está dirigida a conseguir una mayor autonomía en la organización de tareas y responsabilidades, fomentar una mayor eficiencia laboral y flexibilizar los horarios, siempre teniendo en cuenta el sector y características de la empresa.	Indicadores	
	N.º propuestas.	
	% por centros de trabajo con reorganización del trabajo.	
	Indicadores por objetivos.	
	Frecuencia de valoración	
	Al finalizar el análisis de los datos del cuestionario.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Septiembre 2026.	
Recursos	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento o personal externo.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	En su caso, coste de personal externo para elaborar el cuestionario

MEDIDA:		N.º 24
Mantener la opción de una oferta formativa específica a las personas reincorporadas tras ejercer derechos de conciliación.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la opción de formación tras la reincorporación de los permisos por disfrute de derechos de conciliación.	
METODOLOGÍA CCS continuará garantizando la impartición de formación interna al personal que se reincorpore, tras la finalización de la suspensión de contrato por permiso de nacimiento o cuidado de hijos/as, excedencias por motivos familiares o bajas, cuando la persona trabajadora solicite la formativa para el reciclaje profesional. El Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento enviará siempre las convocatorias de formación a las personas que se encuentren en situación de permiso por nacimiento y cuidados o excedencias.	Indicadores	
	N.º formaciones de reciclaje profesional realizadas con carácter anual. Datos totales por sexo y % por sexo. N.º convocatorias de formación a las personas con permisos o excedencias.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento o personal externo que imparta la formación.
	Recursos materiales	Instalaciones y recursos en los centros de trabajo de CCS y material editado.
	Recursos económicos	Coste de la formación externa, en su caso

MEDIDA: Garantizar la equiparación total de los permisos retribuidos por unión legal y conciliación para las parejas de hecho, eliminando cualquier discriminación respecto al matrimonio		N.º 25
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar los derechos de conciliación.	
METODOLOGÍA Se equiparará plenamente a la plantilla el ejercicio de los derechos entre las parejas de hecho y de derecho. Así mismo, se extenderá cualquier permiso relacionado con la condición de cónyuge a la pareja de hecho.	Indicadores	
	N.º de personas de la plantilla inscritas como parejas de hecho.	
	N.º de personas que se han acogido a la medida.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	Impacto económico de la equiparación en la empresa.

MEDIDA: Ampliar voluntariamente los datos sobre la plantilla.		N.º 26
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar los datos referidos a la plantilla para mejorar el acogimiento a los derechos de conciliación.	
METODOLOGÍA CCS, de acuerdo con las personas trabajadoras, continuará, tal y como se estableció en el I Plan de Igualdad, ampliando los datos referidos a la situación familiar de la plantilla, con el objetivo de conocer y mejorar la cobertura y disfrute de los derechos de conciliación previstos en el Plan de Igualdad en particular y en la normativa en general (N.º hijos/as, menores a cargo, personas dependientes o con discapacidad a cargo etc..). Esta medida será voluntaria y se ejecutará de acuerdo con la legislación en materia de protección de datos.	Indicadores	
	N.º de personas que amplían datos.	
	N.º de indicadores incorporados.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y gestión del conocimiento
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º
Garantizar flexibilidad horaria a personas trabajadoras durante periodo de adaptación a centros educativos de sus hijos/as o menores bajo su tutela.		27
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar los derechos de conciliación.	
METODOLOGÍA CCS seguirá garantizando flexibilidad horaria a personas trabajadoras que sean padres, madres o tutores/as durante el período de adaptación de sus hijos/as a los centros educativos. Esta flexibilidad se formalizará con carácter individual y mediante acuerdo detallado con la persona trabajadora.	Indicadores	
	N.º de personas (madres, padres o tutores/as) que solicitan la medida y % por sexo.	
	N.º acuerdos individuales y % por sexo.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla (madres, padres o tutores)	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º
		28
Posibilitar la unión de los permisos de paternidad con las vacaciones.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar los derechos de conciliación.	
METODOLOGÍA CCS posibilitará la unión de los permisos por nacimiento con las vacaciones, tal y como viene haciendo desde la aprobación del I Plan de Igualdad.	Indicadores	
	N.º de trabajadores de CCS que se han acogido a esta medida	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y gestión del conocimiento	
Personas destinatarias	Los trabajadores de CCS que sean padres.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º
Ampliar el tiempo de prestación de servicio en modo de trabajo a distancia a personal en determinadas circunstancias		29
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar mediante medidas concretas una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de toda la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Implantar medidas concretas para facilitar la conciliación a personas trabajadoras con familiares dependientes o con discapacidad a cargo.	
METODOLOGÍA CCS ampliará el tiempo de prestación de servicio en modo de trabajo a distancia y dará prioridad al personal con hijos o hijas con discapacidad u otras personas a cargo en esta situación.	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
	N.º formularios e impresos adaptados.	
	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	ANUAL	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de RR.HH.	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA: Licencia retribuida en acompañamiento a pareja en preparación al parto.		N.º 30
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar una mayor efectividad del derecho a la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de la plantilla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar los derechos de conciliación.	
METODOLOGÍA CCS mantiene la licencia retribuida a las personas de la plantilla que soliciten acompañar a sus parejas a las clases de preparación al parto y/o a exámenes prenatales, siempre que se justifique la imposibilidad de asistir fuera del horario laboral.	Indicadores	
	N.º de personas trabajadoras que se acogen a la medida.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Los trabajadores de CCS que sean padres.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

AMBITO DE ACTUACIÓN 4: ACOSO SEXUAL

MEDIDA:		N.º 31
Revisar el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo para incluir nuevas medidas de prevención y sensibilización.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.	
OBJETIVO GENERAL	Continuar con los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y de protección a las víctimas poniendo fin a la situación que vive en su entorno laboral.	
METODOLOGIA	Indicadores	
Se revisará y negociará, en el seno de la Comisión de Igualdad de CCS, el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo para incluir nuevas medidas de prevención y sensibilización.	N.º reuniones de elaboración y negociación del Protocolo.	
El Protocolo se revisará bajo el principio de protección del derecho a la intimidad y confidencialidad, de respeto, presunción de inocencia y protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, conservando sus condiciones laborales previas.	Aprobación del Protocolo.	
Definirá las formas de acoso, y actualizará las medidas de prevención del acoso, procedimiento de actuación y proceso de instrucción, así como control de seguimiento y garantías.	N.º de veces que se ha seguido el Protocolo.	
	N.º personas de la plantilla víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo que hayan aplicado el Protocolo aprobado.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	Coste de empresa externa que elabore el protocolo

MEDIDA:		N.º												
Difundir el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo.		32												
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL Y VIOLENCIA DE GÉNERO.													
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.													
OBJETIVO GENERAL	Difundir e informar sobre los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.													
METODOLOGIA	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">N.º acciones de difusión.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">N.º canales de difusión.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">N.º de ejemplares en formato físico editados.</td> </tr> <tr> <th colspan="2">Frecuencia de valoración</th> </tr> <tr> <td colspan="2">Anual</td> </tr> </tbody> </table>		Indicadores		N.º acciones de difusión.		N.º canales de difusión.		N.º de ejemplares en formato físico editados.		Frecuencia de valoración		Anual	
Indicadores														
N.º acciones de difusión.														
N.º canales de difusión.														
N.º de ejemplares en formato físico editados.														
Frecuencia de valoración														
Anual														
El nuevo Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo, actualizado según la medida N.º25, se enviará a la plantilla a través de los canales de comunicación interna, vía email y a través de la plataforma de trabajo interna.														
Se editará en formato papel y se pondrá a disposición en los centros de trabajo del despacho.														
El Protocolo se alojará en la web corporativa y se incluirá en el material de bienvenida que se entrega a las personas que se incorporen a la plantilla.														
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.													
Personas destinatarias	La plantilla.													
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.													
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento												
	Recursos materiales	No aplica.												
	Recursos económicos	No aplica.												

MEDIDA:

Integrar los objetivos de la empresa en materia de acoso sexual en el Código de Conducta.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	ACOSO SEXUAL.	
OBJETIVO GENERAL	Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en CCS e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de CCS como un objetivo estratégico.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar el principio de igualdad, la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual y por razón de sexo a los documentos estratégicos de CCS.	
METODOLOGIA CCS incorporará los objetivos relativos a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo al Código de Conducta y, a través de los canales de comunicación interna, se difundirán estas incorporaciones junto a otros documentos aprobados en el marco de este II Plan de Igualdad.	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
	N.º formularios e impresos adaptados.	
	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Dpto. RR.HH.
	Recursos materiales	Material informático.
	Recursos económicos	No aplica.

AMBITO DE ACTUACIÓN 5:

VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA:		N.º34												
Integrar los objetivos de la empresa en materia de violencia de género en el Código de Conducta.														
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO.													
OBJETIVO GENERAL	Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en CCS e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de CCS como un objetivo estratégico.													
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar el principio de igualdad, la lucha contra la violencia de género a los documentos estratégicos de CCS.													
METODOLOGIA	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">Nº datos desagregados por sexo incorporados.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">N.º formularios e impresos adaptados.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.</td> </tr> <tr> <th colspan="2">Frecuencia de valoración</th> </tr> <tr> <td colspan="2">Anual.</td> </tr> </tbody> </table> <p>CCS incorporará los objetivos relativos a la violencia de género al Código de Conducta y, a través de los canales de comunicación interna, se difundirán estas incorporaciones junto a otros documentos aprobados en el marco de este II Plan de Igualdad.</p>		Indicadores		Nº datos desagregados por sexo incorporados.		N.º formularios e impresos adaptados.		Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.		Frecuencia de valoración		Anual.	
Indicadores														
Nº datos desagregados por sexo incorporados.														
N.º formularios e impresos adaptados.														
Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.														
Frecuencia de valoración														
Anual.														
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento													
Personas destinatarias	Toda la plantilla													
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.													
Recursos	Recursos personales	Dpto. RR.HH.												
	Recursos materiales	Material informático.												
	Recursos económicos	No aplica.												

MEDIDA:		N.º 35
Apoyo con medidas de asesoramiento e información legal a las víctimas de violencia de género que formen parte de la plantilla de CCS.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Implantar un servicio de apoyo legal a las mujeres de la plantilla de CCS que sean víctimas de violencia de género.	
METODOLOGIA CCS reforzará el sistema de apoyo e información a mujeres víctimas de violencia de género mediante el cual se garantizará un primer asesoramiento legal a la trabajadora víctima, tanto civil como penal, tal y como se aprobó en el I Plan de Igualdad. En caso de que lo solicite la víctima, este servicio interno tramitará el acceso a la justicia gratuita.	Indicadores	
	N.º de mujeres que han solicitado la medida. N.º mujeres que se han acogido a la medida. N.º mujeres que lo han solicitado y se han acogida a la medida desagregado por puesto. N.º mujeres de la plantilla que prestan este servicio.	
	Frecuencia de valoración	
	Bianual	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de RR.HH.	
Personas destinatarias	Todas las mujeres que formen parte de CCS y que están sufriendo una situación de violencia de género.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal de CCS que preste este servicio.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:**N.º36**

Apoyar con medidas económicas a las víctimas de violencia de género que formen parte de la plantilla de CCS.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Apoyar económicamente a mujeres de la plantilla de CCS que sean víctimas de violencia de género.	
METODOLOGIA CCS continuará con la flexibilización de los criterios de concesión de anticipos económicos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género. Así, las víctimas de violencia de género tendrán derecho a que se les adelanten 12 mensualidades de su nómina. La empresa garantizará la confidencialidad de las mujeres que lo soliciten, así como la resolución individual de dichos anticipos. A efectos de esta medida, la acreditación de la condición de víctima de violencia de género será en los términos previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.	Indicadores	
	N.º de mujeres que han solicitado la medida, desagregado por puestos y categorías profesionales	
	N.º mujeres que se han acogido a la medida, desagregado por puestos y categorías.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	Todas las mujeres que formen parte de CCS y que están sufriendo una situación de violencia de género.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:**N.º37**

Facilitar el cambio de puesto o traslado de centro de trabajo a las mujeres de la plantilla que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	
METODOLOGIA CCS facilitará el cambio de puesto o de centro de trabajo a las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. La empresa reservará el puesto de trabajo de origen durante los primeros 6 meses y establecerá una licencia retribuida de 6 días destinada a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género que se trasladen de centro de trabajo (A Coruña, Madrid o Vigo) y este traslado implique movilidad geográfica. A estos efectos se considerará movilidad geográfica cuando se produzca un traslado efectivo de la residencia habitual a una localidad de destino a más de 50 KM de la localidad de origen.	Indicadores	
	N.º de mujeres que se acogen a esta medida.	
	Frecuencia de valoración Bianual	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	Todas las mujeres que formen parte de CCS y que están sufriendo una situación de violencia de género.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	El coste de la licencia retribuida.

MEDIDA:

N.º38

Ampliar derechos laborales en cuanto a reorganización de horarios y jornada a las mujeres de la plantilla que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer medidas de reorganización del horario y modalidad a las trabajadoras víctimas de violencia de género	
METODOLOGIA Tal y como se aprobó en el I Plan de Igualdad, las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a: <ul style="list-style-type: none">- La reordenación y adaptación de su jornada laboral.- Al cambio de la modalidad de prestación del trabajo presencial a teletrabajo si el puesto lo permite (en caso contrario CCS adoptará las medidas necesarias que beneficien su situación personal). Las ausencias o faltas de puntualidad en el trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o servicios de salud, sin perjuicio de que estas sean comunicadas por la trabajadora a CCS a la mayor brevedad posible.	Indicadores N.º de mujeres que se acogen a esta medida. N.º y % de solicitudes concedidas y denegadas de reordenación y adaptación de la jornada.	
	Frecuencia de valoración	
	Bianual	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	Todas las mujeres que formen parte de CCS y que están sufriendo una situación de violencia de género.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:**N.º39****Permiso retribuido de 3 días por cambio de domicilio de las víctimas de violencia de género.**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO.	
OBJETIVO GENERAL	Prevenir la violencia de género apoyando con medidas concretas a las trabajadoras víctimas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Ampliar derechos laborales a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	
METODOLOGIA Siguiendo con lo aprobado en el I Plan de Igualdad, las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a: - Un permiso retribuido de 3 días, en el caso de cambio de domicilio, motivado por la condición de víctima de la trabajadora de CCS.	Indicadores	
	N.º de mujeres víctimas de violencia de género que se acogen a esta medida al verse obligadas a cambiar de domicilio.	
	Frecuencia de valoración	
	Bianual	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	Todas las mujeres que formen parte de CCS y que están sufriendo una situación de violencia de género.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

AMBITO DE ACTUACIÓN 6:

FORMACIÓN

MEDIDA:		N.º 40
Impartir formación en habilidades directivas a las mujeres de la plantilla.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN.	
OBJETIVO GENERAL	Apoyar la carrera profesional de las mujeres.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer el desarrollo del liderazgo femenino en CCS y contribuir a la promoción interna de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad.	
METODOLOGIA	Indicadores	
CCS mantiene los cursos de habilidades directivas destinado a las mujeres de la empresa que motiven y fomenten su acceso a puestos directivos, reforzando además una mayor visibilidad externa de las mujeres que trabajan en CCS y de sus logros profesionales.	N.º de mujeres participantes en estas acciones y % sobre el total de mujeres en CCS.	
	N.º acciones formativas impartidas y N.º asistentes.	
	Resultados: N.º de mujeres que han promocionado internamente.	
	Frecuencia de valoración	
	Bianual.	
Persona o Dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Las mujeres de CCS.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento y personal externo
	Recursos materiales	Instalaciones y recursos en los centros de trabajo de CCS y material editado.
	Recursos económicos	Coste personal externo para formación.

MEDIDA:**N.º 41****Formación en igualdad a toda la plantilla de CCS.**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la formación en materia de igualdad en la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar en igualdad de oportunidades a toda la plantilla de CCS.	
METODOLOGÍA En CCS se impartirá, tal y como viene ocurriendo desde la aprobación del I Plan de Igualdad, formación específica en materia de igualdad al conjunto de la plantilla y de forma gradual. La formación estará dirigida a: <ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad (formación especializada en igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género e igualdad en el ámbito económico). • Socios/a. • Directores/as y abogados/as principales. • Abogados/as, abogados/as junior, en formación. • Personal de administración Se diseñará un cuestionario al finalizar la formación a cada grupo.	Indicadores	
	N.º acciones formativas planificadas anualmente.	
	N.º asistentes a las formaciones con datos totales y % desagregado por sexo.	
	N.º horas de formación de cada persona. Cuestionario final de satisfacción.	
		Frecuencia de valoración
		Anual.
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personas formadoras externas.
	Recursos materiales	Instalaciones y recursos en los centros de trabajo de CCS y material editado.
	Recursos económicos	Coste cursos y de las personas formadoras.

MEDIDA:**N.º 42****Formación específica en materia de acoso sexual.**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la formación en materia de igualdad en la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
METODOLOGÍA CCS impartirá, siguiendo con lo aprobado en el I Plan, una formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo que se celebrará durante la vigencia del Plan de Igualdad. Esta formación estará dirigida a las personas de la plantilla que forman parte del Comisión de Igualdad y a aquellas otras que se estime oportuno. Se diseñará un cuestionario al finalizar la formación destinado a las personas asistentes.	Indicadores	
	N.º de asistentes a la formación y % por sexo.	
	Cuestionario final de satisfacción.	
	Frecuencia de valoración	
	Al finalizar la acción formativa.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Las personas que conforman la Comisión de Igualdad y otras que se estimen oportunas.	
Temporalización	Septiembre 2026	
Recursos	Recursos personales	Persona o empresa formadora externa.
	Recursos materiales	Instalaciones y recursos en los centros de trabajo de CCS y material editado.
	Recursos económicos	Coste de la acción formativa.

Incrementar la oferta de formación en Igualdad de forma no presencial a la plantilla de CCS.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN.	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la formación en materia de igualdad en la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incrementar la oferta de la formación online.	
METODOLOGÍA CCS reforzará la oferta de formación en modalidad no presencial, a través de los medios audiovisuales disponibles como webinarios, streaming, videoconferencias, grabaciones o formaciones a través de cursos en YouTube. La formación en esta modalidad facilitará el acceso de un mayor número de personas de la plantilla, que facilitará la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	Indicadores	
	N.º acciones formativas planificadas anualmente y % en modalidad no presencial.	
	N.º mujeres y porcentaje sobre el total asistentes a la formación no presencial.	
	N.º horas de formación por persona y % por sexo.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal de CCS o personas formadoras externas.
	Recursos materiales	Instalaciones, medios tecnológicos, material formativo online y otros recursos.
	Recursos económicos	Coste cursos, de los materiales y de las personas formadoras.

MEDIDA:**N.º 44****Introducir un módulo de PRL desde la perspectiva de género dentro de la formación obligatoria en esta materia**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN	
OBJETIVO GENERAL	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como objetivo estratégico.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar en PRL con perspectiva de género.	
METODOLOGÍA Se elaborará un contenido formativo por las personas técnicas de prevención sobre las políticas de PRL con perspectiva de género.	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
	N.º formularios e impresos adaptados.	
	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH. y PRL
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 7:

CONDICIONES LABORALES Y RETRIBUCIONES

MEDIDA:		N.º 45
Realizar auditoría retributiva anual.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES	
OBJETIVO GENERAL	Erradicar la posible brecha salarial	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Implantar medidas concretas para facilitar la conciliación a personas trabajadoras con familiares dependientes o con discapacidad a cargo.	
METODOLOGÍA CCS Realizará anualmente un informe que, de haberlas, refleje las brechas salariales existentes. Así, en base al sistema de recogida de los datos salariales, este informe reflejará también su origen y justificación, así como la evolución de estas con respecto al año anterior. El documento se presentará a la dirección de la empresa y a la Comisión de Igualdad. En caso de ser necesario en función de los resultados, se adjuntará una propuesta con medidas correctoras.	Indicadores	
	N.º datos desagregados por sexo incorporados. N.º formularios e impresos adaptados. N.º programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:**N.º 46****Analizar el impacto de género en las bajas definitivas de CCS.**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES	
OBJETIVO GENERAL	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en EXTRACO e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como objetivo estratégico.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Poner en marcha medidas de igualdad de carácter estructural que garanticen la gobernanza y gestión con criterios de igualdad y analicen el impacto de género en determinados indicadores.	
METODOLOGÍA	Indicadores	
CCS analizará anualmente los datos de las bajas definitivas de la empresa, desagregadas por sexo, puesto y motivo que la ha causado.	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
En el caso de las bajas voluntarias de realizará una encuesta de salida para conocer los motivos.	N.º formularios e impresos adaptados.	
Este análisis, plasmado en un documento de carácter interno que elaborará el Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento, contribuirá a erradicar posibles discriminaciones por razón de sexo en la empresa.	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2027 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:**N.º 47****Dar continuidad a la incorporación de la perspectiva de género en las medidas de prevención de riesgos laborales y protección de la salud.**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES.	
OBJETIVO GENERAL	Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género a la política de prevención de riesgos laborales, específicamente al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	
METODOLOGÍA Se continuará integrando la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos laborales y en todas las actuaciones vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo, prestando especial atención a los riesgos específicos relacionados con el embarazo, la lactancia, la menopausia, las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y las situaciones de violencia de género que puedan afectar a las personas trabajadoras. Por ello, se revisará el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando nuevos indicadores, dando cumplimiento al art. 27 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Indicadores	
	N.º de indicadores incorporados al Plan de PRL.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	En septiembre de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Empresa externa que elabore el Plan de PRL.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	Coste de la elaboración del Plan de PRL elaborado por la empresa externa.

Elaborar un informe anual sobre horarios de la plantilla.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES.	
OBJETIVO GENERAL	Promover la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Considerar los horarios desde la perspectiva de género.	
METODOLOGÍA Con carácter anual, CCS elaborará un informe sobre el horario y distribución del tiempo de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias y complementarias, incluyendo la variable sexo, departamento y puesto	Indicadores	
	N.º de indicadores incorporados al Plan de PRL.	
	Frecuencia de valoración	
	Anual.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2027 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH.
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:**N.º49****Elaborar un estudio sobre los riesgos psicosociales con perspectiva de género**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES.	
OBJETIVO GENERAL	Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Estudiar los riesgos psicosociales en CCS.	
METODOLOGÍA CCS realizará un estudio de evaluación de los riesgos psicosociales con perspectiva de género en la empresa. Para ello, se elaborará un cuestionario dirigido a toda la plantilla, que se elaborará juntamente con la Comisión de Igualdad y que profundizará en los hábitos, prácticas y patologías de mujeres y hombres de la plantilla.	Indicadores	
	N.º de personas que responden al cuestionario, desagregado por sexo.	
	Frecuencia de valoración	
	UNA VEZ ANALIZADO EL CUESTIONARIO.	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	En mayo de 2027	
Recursos	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.
	Recursos materiales	El cuestionario.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:**N.º50****Elaborar un informe sobre el impacto de género de la siniestralidad laboral.**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES.	
OBJETIVO GENERAL	Promover la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Considerar la siniestralidad desde la perspectiva de género.	
METODOLOGÍA CCS, con carácter anual elaborará un informe sobre la siniestralidad laboral en la empresa desagregado por sexos y puestos.	Indicadores	
	N.º de personas que responden al cuestionario, desagregado por sexo.	
	Frecuencia de valoración	
	ANUAL	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	En mayo de 2027	
Recursos	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento y personal del Dpto. de RR.HH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:

N.º

51

Aplicar la perspectiva de género y considerar las variables relacionadas con el sexo en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES.	
OBJETIVO GENERAL	Promover la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Considerar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.	
METODOLOGÍA CCS considerará las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	Indicadores	
	N.º de personas que responden al cuestionario, desagregado por sexo.	
	Frecuencia de valoración	
	ANUAL	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2026	
Recursos	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento y personal del Dpto. de RR.HH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º 52
Sistematizar la revisión de la valoración de los puestos de trabajo de la empresa con perspectiva de género.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES.	
OBJETIVO GENERAL	Erradicar la brecha salarial de haberla.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Considerar la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.	
METODOLOGÍA Revisar y en su caso actualizar, con carácter anual, la valoración objetiva de puestos en la empresa, siguiendo la metodología empleada en la elaboración de la auditoría salarial, conforme al Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Indicadores	
	N.º de personas que responden al cuestionario, desagregado por sexo.	
	Frecuencia de valoración	
	ANUAL	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.	
Personas destinatarias	La plantilla.	
Temporalización	Desde mayo de 2027	
Recursos	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento y personal del Dpto. de RR.HH
	Recursos materiales	No aplica.
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA: Seguimiento de las condiciones contractuales de la plantilla por sexo		N.º	53
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES.		
OBJETIVO GENERAL	Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres e integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa como objetivo estratégico.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres		
METODOLOGÍA Realizar un estudio anual sobre las condiciones de trabajo de la plantilla, desagregada por sexo, relativa a los contratos de trabajo, jornadas, turnos, con indicación del centro de trabajo, datos con la clasificación profesional, nivel y departamento.	Indicadores		
	N.º de personas que responden al cuestionario, desagregado por sexo.		
	Frecuencia de valoración		
	ANUAL		
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento.		
Personas destinatarias	La plantilla.		
Temporalización	Mayo 2027, 2028 y 2029.		
Recursos	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento y personal del Dpto. de RR.HH	
	Recursos materiales	No aplica.	
	Recursos económicos	No aplica.	

MEDIDA:**N.º 54****Garantizar que el disfrute de los derechos de conciliación no impide la promoción interna**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa y en la promoción interna, mediante revisión, análisis y mejora de los procesos de gestión, promoción y selección de personas, a partir de criterios cuantificables de transparencia y objetividad bajo en principio de igualdad.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones que faciliten la conciliación	
METODOLOGÍA CCS Llevará a cabo un seguimiento anual para garantizar que el disfrute de los derechos y de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar garantizadas en la ley o recogidas en este Plan no suponen una barrera o impedimento para la promoción profesional de las personas trabajadoras	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
	N.º formularios e impresos adaptados.	
	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Durante la vigencia del Plan	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2027 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

Actualizar los datos sobre los estudios y la formación de la plantilla en todas las categorías profesionales y puestos.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	CONDICIONES LABORALES	
OBJETIVO GENERAL	Adecuar categorías profesionales, estudios y tareas.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Desarrollar mecanismos para detectar cuando la formación no guarda correlación con el nivel, puesto y categoría, posibles brechas de género.	
METODOLOGÍA CCS con carácter anual, revisará y, en su caso, actualizará los datos relativos a los estudios y la formación reglada de las personas trabajadoras de la empresa con el fin de analizar los resultados con perspectiva de género en relación con los estudios de la plantilla y el puesto. Estos datos se pondrán en relación con las retribuciones y se incorporarán a la auditoría salarial de la empresa.	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
	N.º formularios e impresos adaptados.	
	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Durante la vigencia del Plan	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2027 y durante la vigencia del Plan.	
Recursos	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 8:

INFRAREPRESENTACIÓN

MEDIDA:		N.º 56
Incrementar la representación de mujeres en el nivel estratégico y en los distintos departamentos de la empresa.		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN	
OBJETIVO GENERAL	Eliminar la segregación laboral a través de una mayor promoción y contratación de mujeres, especialmente en los puestos con fuerte presencia masculina y combatir la infrarrepresentación femenina.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Trabajar con medidas concretas para eliminar la segregación horizontal y vertical.	
METODOLOGÍA CCS trabajará para incrementar la representación de mujeres en diferentes niveles jerárquicos y en los distintos departamentos de la empresa con medidas ajustadas y evaluables.	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
	N.º formularios e impresos adaptados.	
	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
		Frecuencia de valoración
		Durante la vigencia del Plan
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
	Recursos personales	Personal del Dpto. de RR.HH.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:**N.º 57****Aprobar un Programa de Liderazgo de Mujeres**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN	
OBJETIVO GENERAL	Eliminar la segregación laboral a través de una mayor promoción y contratación de mujeres, especialmente en los puestos con fuerte presencia masculina y combatir la infrarrepresentación femenina.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Desarrollar herramientas destinadas a incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.	
METODOLOGÍA CCS con el impulso de la Dirección, diseñará un Programa de Liderazgo de Mujeres dirigido a identificar y apoyar la carrera profesional de las mujeres de la empresa mediante formación en gestión, liderazgo y habilidades directivas que motiven y fomenten un mayor acceso a puestos directivos y con mayores responsabilidades.	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
	Nº formularios e impresos adaptados.	
	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Durante la vigencia del Plan	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde septiembre de 2027 y durante la vigencia del Plan.	
	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento. Personal del Dpto. de RR.HH.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:**N.º 58****Estudio de la distribución de la plantilla por niveles, puestos y departamentos**

ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN	
OBJETIVO GENERAL	Garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en todas las categorías profesionales.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar por sexos la plantilla.	
METODOLOGÍA La empresa elaborará anualmente un estudio en el que, con los datos desagregados por sexo, analice la distribución de la plantilla por niveles, puestos y departamentos. El informe incluirá variables y factores que mejoren la obtención de resultados.	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados.	
	N.º formularios e impresos adaptados.	
	Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Durante la vigencia del Plan	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2027 y durante la vigencia del Plan.	
	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento. Personal del Dpto. de RR.HH.
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

MEDIDA:		N.º 59
Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la empresa		
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN	
OBJETIVO GENERAL	Eliminar la segregación laboral a través de una mayor promoción y contratación de mujeres, especialmente en los puestos con fuerte presencia masculina y combatir la infrarrepresentación femenina.	
OBJETIVO ESPECÍFICO	Desarrollar herramientas destinadas a incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.	
METODOLOGÍA CCS, con el impulso de la Dirección, visibilizará en los canales de comunicación interna a las mujeres que promocionen en la empresa	Indicadores	
	Nº datos desagregados por sexo incorporados. N.º formularios e impresos adaptados. Nº programas o aplicaciones adaptadas o desarrolladas.	
	Frecuencia de valoración	
	Durante la vigencia del Plan	
Persona o dpto. promotor	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento	
Personas destinatarias	Toda la plantilla	
Temporalización	Desde mayo de 2026 y durante la vigencia del Plan.	
	Recursos personales	Dpto. de Organización y Gestión del Conocimiento. Personal del Dpto. de RR.HH. y WEB
	Recursos materiales	No aplica
	Recursos económicos	No aplica.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan cuenta con un sistema de evaluación y seguimiento, tanto de las medidas y objetivos, como de la implantación global.

Cada medida cuenta con la temporalización perfectamente detallada y con los indicadores correspondientes a cada medida. Además, se detalla la persona o departamento promotor de cada medida, lo que facilitará el seguimiento y por supuesto la evaluación final.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Tiene la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

El **SEGUIMIENTO** se hará por parte de la Comisión, que se reunirá cada seis meses hasta el fin de la vigencia de este. Se acuerda llevar a cabo la primera reunión de seguimiento del plan de igualdad el 18 de noviembre de 2026 a las 12:00 horas, acordándose, en esa reunión el resto de fechas del seguimiento del plan.

Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa.

Por parte de la empresa:

- Oscar Barreiro Cambeiro (Director Financiero).
- Maria Castro Núñez (Directora de Organización).

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- Cristina Calvo Espasandín (UGT).
- Iván Cordeiro Fernández-Noriega (CCOO).

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Realización del seguimiento semestral respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución de este.
- Elaboración de una evaluación intermedia de un informe bianual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos, y una evaluación final una vez acabada la vigencia del plan.
- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

- Resolver las consultas formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación adecuados.
- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento semestral de los compromisos acordados y del grado de implementación de estos.
- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del plan.
- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas y las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles actuaciones futuras.

FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá como mínimo cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de intervención o reunión.

El **SEGUIMIENTO** se llevará a cabo mediante dos criterios:

A) Por cada medida del Plan.

B) Por objetivos del Plan, tanto los generales como los específicos.

La Directora de Organización de CCS llevará un control semestral del cumplimiento de cada medida y comunicará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad los resultados de este seguimiento mediante un informe cada seis meses.

Se incorporarán, si fuera el caso, las acciones nuevas o correctoras que se hubieran acordado emprender.

Para el correcto seguimiento del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento del Plan de

Igualdad:

- Revisará los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherencia con los objetivos generales y específicos del Plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Comparables en el tiempo.
- Indicadores y datos desagregados por sexo.
 - Indicadores de seguimiento de medidas y que aparecen detallados en cada cuadro de cada medida.
 - Indicadores de resultado, que hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del Plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso referidos a cada medida sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto que aportan datos sobre los cambios en términos de igualdad.

El seguimiento debe quedar recogido documentalmente por parte de la Comisión.

La **EVALUACIÓN** del Plan.

La evaluación final, es la fase que permite conocer los resultados que se están obteniendo con la implantación del Plan de Igualdad, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir mediante la elaboración de planes o acciones de mejora que incorporen nuevas propuestas de intervención.

La evaluación deberá quedar recogida documentalmente, mediante informe expreso y debe ser llevada a cabo por la Comisión.

Se harán dos tipos de evaluaciones:

- EVALUACIÓN FINAL, al finalizar la vigencia del Plan.
- EVALUACIÓN INTERMEDIA, a los 24 meses desde su aprobación.

Estas dos evaluaciones integrarán los resultados de seguimiento continuo de las medidas y de los objetivos del Plan y se realizarán en función de los resultados del Plan.

Una evaluación por cada medida, al finalizar la implantación de cada una de ellas (hay que tener en cuenta que la inmensa mayoría de las medidas finalizan su implantación al finalizar la vigencia del Plan, por lo que esta evaluación se hará en determinadas y puntuales medidas).

Tanto la EVALUACIÓN BIANUAL (a los 24 meses) como la EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN tendrán en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos del Plan.

- El grado de reducción de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- La consecución de los resultados esperados.
- El grado de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Los cambios y correcciones en las acciones puestas en marcha.
- La consolidación de la igualdad en CCS.

Por su parte, la EVALUACIÓN BIANUAL permitirá adecuar correctamente los tiempos de implantación del Plan, priorizando medidas y adaptando acciones en función de las circunstancias que vayan surgiendo.

METODOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN

EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL PLAN, analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.

Evaluación final:

- Plazo: a la finalización de la vigencia del Plan.

Evaluación bianual:

- Plazo: a los 24 meses desde la aprobación del Plan.
- Responsable: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Evaluación por medidas y objetivos:

- Plazo: análisis cada 6 meses.
- Responsable: Comisión de Igualdad y Organización.

EVALUACIÓN DE IMPACTO DEL PLAN

Para obtener puntos de mejora en las políticas de igualdad, se medirán los desequilibrios en la presencia, desarrollo y participación de mujeres y hombres en la empresa, entre otros.

Evaluación del impacto en la plantilla.

- Plazo: a la finalización del Plan.
- Responsable: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Evaluación del impacto en la Dirección.

- Plazo: a la finalización del Plan.
- Responsables: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Gerencia.

Todas las medidas del Plan de Igualdad cuentan con un cronograma de ejecución, indicadores, personal responsable y recursos que facilitan la evaluación y el seguimiento del Plan.

MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, CCS 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.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas.

La Directora de Organización de CCS será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

En cuanto a las herramientas de evaluación, la Comisión dispondrá de herramientas estadísticas necesarias para el procesamiento de la información obtenida y el contraste con los indicadores de evaluación establecidos. Del mismo modo la Comisión dispondrá de información de los distintos puestos de trabajo y emplearla en el análisis de la consecución de las medidas de acción.

Así mismo, podrá concertar entrevistas dentro de horario de trabajo con cualquier miembro de la plantilla con el fin de poder obtener información cualitativa de los resultados o el progreso de las medidas y recabar las opiniones, sugerencias y preguntas de la plantilla a fin de poder integrarlas en propuestas de mejora del Plan.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las personas que integren esta Comisión serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por

imposibilidad o causa debidamente justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de seguimiento y que representen a CCS serán reemplazadas por quien determine la empresa, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por la/s persona/s que determinen sus organizaciones sindicales.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión de seguimiento.

CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión de seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por CCS a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.

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

La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

De conformidad a lo establecido en el artículo 9.2 del RD 901/20209, de 13 de octubre el Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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.

PROCEDIMIENTO PARA RESOLVER POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Ante la importancia que pueda tener la resolución pacífica de los conflictos colectivos laborales, las partes firmantes del presente Plan de Igualdad para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación acuerdan someterse a la mediación para la solución extrajudicial de conflictos al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA FSP)..

10. ANEXOS

- Compromiso de la Dirección de CCS.
- Protocolo contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.
- Reglamento Funcionamiento Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Cronograma implantación medidas del Plan de Igualdad.
- Acreditaciones de la representación sindical.

ANEXO I

En Coruña, a 8 de enero de 2026.

El **principio de igualdad** se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal; en concreto, en los artículos 9 y 14 de la Constitución Española. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres vino a desarrollar los preceptos constitucionales y hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, removiendo los obstáculos que impiden la igualdad real y efectiva y eliminando la discriminación por razón de sexo.

En el ámbito laboral, la citada Ley establece el deber de las empresas de respetar e impulsar el principio de igualdad mediante los **Planes de Igualdad**, conjunto ordenado de medidas adoptadas tras la elaboración de un diagnóstico previo.


Atendiendo a lo expuesto, CCS ABOGADOS CORPORATIVOS, S.L., en adelante CCS, manifiesta su voluntad de elaborar su II Plan de Igualdad en los términos fijados por la normativa vigente y adquiere un compromiso rotundo al respecto.

Asimismo, CCS se compromete a llevar a cabo, durante la vigencia de este II Plan de Igualdad, las medidas en él dispuestas, a través de los recursos materiales, económicos y humanos previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer y con el firme objetivo de evitar discriminación, infrarrepresentación o brechas salariales y laborales por razón de sexo.

El compromiso de la Dirección del despacho con este objetivo y la implicación de todo el equipo con esta tarea será imprescindible si se quiere conseguir que el Plan sea un instrumento efectivo que mejore la productividad, el clima laboral, la gestión interna y la imagen externa, así como la optimización de las capacidades, talento y potencialidades de todo el equipo.

Animamos por ello a todas las personas que trabajan en CCS, hombres y mujeres implicadas ya con la empresa, a compartir la ilusión en la implantación y diseño de este II Plan y a participar activamente en el proceso de elaboración. Esta nueva etapa nos ayudará a ser mejores y además quiere ser nuestra pequeña contribución en el avance hacia una sociedad igualitaria.

Gracias a todos los trabajadores de CCS por vuestro compromiso y dedicación.


Miguel Caamaño Anido


Jaime Concheiro Fernández


Carlos Seoane Domínguez


Sandra Freire Díaz

ANEXO II

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de todas ellas, velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico y frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad de la persona trabajadora acosada y que puede causar daños que, a veces, pueden ser irreparables. Además, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es reconocido como un hecho que afecta a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres señala la obligación de las empresas de implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y de arbitrar procedimientos específicos que posibiliten dar curso y solución a los casos que puedan surgir. En su artículo 48, establece las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y señala que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de este. Con esta finalidad, apunta el artículo, se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

en el empleo y la ocupación modifica el apartado 2 y añade tres nuevos apartados 4, 5 y 6 al artículo 46, que señalan que los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá, entre otras materias citadas la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

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, señala en un ANEXO las Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico. Así, respecto a la *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo se establece que en el diagnóstico se deberá realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra del acoso sexual y al acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de estos y establece que los procedimientos de actuación contemplarán:*

- a) Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

- a) Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.

d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.

e) Diligencia y celeridad del procedimiento.

f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Siguiendo con las recomendaciones del Informe Diagnóstico y teniendo en cuenta las medidas citadas en el I Plan de Igualdad, CCS tiene la obligación de proteger a las personas trabajadoras de su plantilla y no solo desarrollar un Protocolo, sino mejorar el mecanismo de denuncia e incluir instrumentos de prevención e intervención ante las situaciones de acoso, con las medidas y procedimientos que eviten estas conductas y protejan el derecho a la libertad, a la intimidad, a la dignidad, a la salud, a la libertad sexual y a la integridad física de todas las personas trabajadoras.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La libertad, la dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados tanto en la Constitución Española como en la normativa internacional y europea y perfectamente detallada en la legislación laboral y de igualdad española.

La dirección de CCS y la Comisión de Igualdad, siendo conscientes de que podrían existir conductas que perjudican y repercuten a toda la empresa, particularmente a las personas afectadas, se comprometen a prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y a actuar frente a los casos que se den en la empresa.

En el II Plan de Igualdad se señalan 3 medidas a desarrollar respecto a la política frente al acoso sexual y por razón de sexo que aborde las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y afronte las denuncias que puedan producirse.

El presente Protocolo parte del principio de protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas, así como del principio de respeto, protección, presunción de inocencia y protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, conservando sus condiciones laborales previas. Se

establece así un procedimiento de actuación a seguir y un mecanismo con acciones preventivas.

La violencia de género a la que se refiere este Protocolo comprende todo acto de violencia, tanto física como psicológica, según lo establecido en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Así se entenderá por víctima de violencia de género, según establece la Ley orgánica 1/2004, que será víctima de violencia de género la mujer que es objeto de cualquier acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad, ejercido sobre ella por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o de quien esté o hayan estado ligado a ella por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, así como las trabajadoras que acrediten ser víctimas de otras violencias machistas tales como agresiones y/o abusos sexuales, teniéndolo reconocida con sentencia firme o aplicación de medidas cautelares.

El contenido de este documento cuenta con el consenso de todos los miembros de la Comisión de Igualdad y toda la empresa asume con ello un compromiso tajante con la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como con la puesta en marcha de medidas protectoras.

Los hombres y mujeres de la empresa se comprometen con la protección de la dignidad y la integridad física y moral de todas las personas trabajadoras, con el respeto y el derecho a un entorno libre de conductas intimidatorias y con la prevención y tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.

Toda persona trabajadora de CCS que considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente Protocolo.

OBJETIVOS DEL PROTOCOLO:

El Protocolo contempla los siguientes objetivos:

- Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilizar frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Informar y facilitar los procedimientos y medidas.

- Definir el acoso sexual y por razón de sexo e identificar las conductas que puedan ser constitutivas de acoso.
- En caso de que alguna persona trabajadora detecte o considere que es objeto de acoso sexual y/o por razón de sexo, se establecerá un procedimiento de actuación que permitirá la actuación y adopción de las medidas oportunas, así como de disposición de medios para afrontar el problema y evitar que se repita.
- Identificar las medidas reactivas frente al acoso y el régimen disciplinario.
- Asegurar la rehabilitación y reinserción de la víctima del acoso en su puesto de trabajo.
- Asegurar el apoyo jurídico y legal.
- Sancionar a la persona agresora aplicando rigurosamente el convenio colectivo, sin menoscabo de denunciar los hechos si fueran constitutivos de delito.
- Asegurar la confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respetar el principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibir las represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Mantener diligencia y celeridad en todo el procedimiento.
- Garantizar los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROTOCOLO

El presente Protocolo se aplica a todas las personas trabajadoras que forman parte de la plantilla de CCS, independientemente del tipo de contrato laboral que tengan.

DEFINICIONES DE APLICACIÓN

Acoso por razón de sexo: el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres lo define como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

Estos comportamientos serán considerados como conductas discriminatorias en los siguientes términos:

- **Discriminación Directa:** situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo
- **Discriminación Indirecta:** situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto de los hombres
- **Orden de Discriminar:** cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo
- **Represalia Discriminatoria:** cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, pueden distinguirse tres tipos de acoso:

- **Acoso descendente:** aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima.
- **Acoso ascendente:** aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.
- **Acoso horizontal:** aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica.

Acoso sexual: el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/20017 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, señala que constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

A efectos del presente Protocolo se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirijan a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral del acoso se presume al producirse en el ámbito de la empresa, así como cuando se pone en relación con las condiciones de empleo, formación, retribución o promoción en el trabajo.

No será necesario que las acciones de acoso sexual se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Según el artículo 7.3., el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se consideran discriminatorios.

El artículo 7.4 establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En función del tipo de vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada se puede distinguir entre:

- Acoso horizontal: entre compañeros/as.
- Acoso vertical descendiente: de un mando a persona subordinada.
- Acoso vertical ascendiente: de una persona subordinada a un mando.

Tipos de Acoso en función de la gravedad:

- Leve: expresiones verbales públicas y vejatorias para la persona acosada, chistes de contenido sexual, comentarios sexuales sobre las personas

trabajadoras, la petición reiterada de citas, los acercamientos excesivos, miradas insinuantes y aproximaciones no consentidas.

- Grave: situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con contenido sexual. Las preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, petición de relaciones sexuales, presión después de una ruptura sentimental con otra persona trabajadora de la empresa o los contactos físicos no permitidos por la persona acosada son ejemplos de acoso grave.
- Muy grave: situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados, presión verbal directa, abrazos no deseados, besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras en la empresa o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

A los efectos de aplicación del presente Protocolo y para el procedimiento a seguir, se tendrá en cuenta que las consecuencias del Acoso Sexual o por Razón de Sexo pueden ser, entre otras:

Consecuencias para la persona que sufre acoso:

- Inseguridad o inquietud en el trabajo.
- Sentimiento de ser tratadas y tratados como objetos sexuales.
- Tensión en el trabajo y miedo a determinadas situaciones y a quien les acosa
- Sentimiento de impotencia ante la situación.
- Sentimiento de humillación.
- Sentimiento de culpabilidad.
- Sentimiento de entorno intimidatorio.
- Estrés y ansiedad.
- Absentismo
- Miedo o vergüenza de hacer público el acoso que están sufriendo.
- Deterioro en su calidad de vida.
- Abandono de su imagen.

Cuando la víctima de acoso no accede a las peticiones requeridas por la persona acosadora, su promoción profesional puede verse condicionada o al menos así lo

puede percibir la víctima. Por ello, a veces los casos de acoso se convierten también en casos de “*mobbing*”.

Consecuencias del acoso para la empresa:

- Disminución de la productividad.
- Absentismo
- Costes derivados de las bajas, etc.
- Mal ambiente laboral.
- Pérdida de la Misión, Visión y Valores de la empresa.
- Mala imagen pública en caso de no atender y combatir este tipo de prácticas.

Consecuencias para el conjunto de la plantilla.

- Si los compañeros y compañeras de trabajo desconocen los hechos, la percepción que tendrán es que una persona con la que trabajan se encuentra nerviosa, malhumorada, despistada, cambia su apariencia y trata de pasar desapercibida, empieza a faltar al trabajo. Todo esto, ante la falta de conocimiento, puede generar cierta tensión, lo cual aumenta la presión sobre quien está sufriendo el acoso.
- Cuando los compañeros y compañeras de trabajo conocen los hechos, aunque intenten mantenerse al margen, se posicionarán de un lado u otro dependiendo de las percepciones personales que se tengan de las personas implicadas y de la sensibilización y formación en materia de igualdad.

MECANISMOS DE PREVENCIÓN:

Las medidas de prevención a adoptar en base al presente Protocolo son:

- Difundir, a través de los cauces internos de la empresa, tanto a las personas trabajadoras como a la clientela con la que CCS trabaja, el rechazo ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

- Facilitar a la plantilla información sobre las conductas que se consideran acoso sexual y las consecuencias de esos comportamientos.
- Enviar el presente Protocolo a toda la plantilla garantizando que además se facilite a las nuevas incorporaciones.
- Incluir el Protocolo en el material de acogida de CCS.
- Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. La Dirección trabajará para evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso.
- La Comisión de Igualdad recibirá formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo, tal y como establece la medida 36 del Plan de Igualdad.
- Si se produjese una situación de acoso en las instalaciones de la empresa y otra empresa externa con la que CCS estaría compartiendo espacio de trabajo ese momento, se aplicaría el presente Protocolo y las acciones y medidas correctoras se implantarían coordinadamente entre ambas empresas.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales de CCS.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

El procedimiento que a continuación se detalla sigue las orientaciones tanto de los organismos nacionales e internacionales, así como de la legislación española, particularmente de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres con sus respectivas modificaciones.

En todo el procedimiento se seguirán los principios ya citados de confidencialidad, protección de la intimidad y dignidad, respeto, protección, presunción de inocencia y protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Cuando una persona trabajadora se sienta víctima de conductas indeseadas o tenga sospechas fundadas sobre otra persona trabajadora, se debe iniciar un procedimiento de actuación, sin perjuicio de otras vías judiciales que desee iniciar

la víctima. Es decir, este procedimiento se iniciará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial.

El procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa.

FASE PRIMERA:

La solicitud de intervención se inicia con una **Comunicación por Escrito** que insta a la intervención de la Comisión de Instrucción.

La solicitud de intervención se podrá presentar por parte de:

- La persona trabajadora afectada.
- Otra persona trabajadora que tenga conocimiento del problema, por encontrarse en su entorno laboral.
- De oficio, por responsables de departamento si consideran que es necesario para la protección de la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

En este escrito han de figurar los hechos o comportamientos observados. El artículo 23 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE señalan que quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias.

El escrito se dirigirá al Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento, que lo registrará con el sello de entrada dando inicio a la Segunda Fase.

Se adjunta Anexo de Formulario de Comunicación por Escrito que estará a disposición de toda la plantilla en los tabloneros de anuncios, a través de la Comisión de Igualdad y en el Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento

FASE SEGUNDA:

COMISIÓN DE INSTRUCCIÓN:

Se dará inicio a esta fase tras la presentación de la Comunicación por Escrito.

El Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento, receptor del escrito, lo comunicará de inmediato a la dirección de la empresa y a la Comisión de Igualdad y, en el plazo de 3 días hábiles (desde la recepción del escrito) se constituirá una **Comisión de Instrucción**.

Cada caso contará con su propia Comisión de Instrucción.

Esta Comisión será el órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo y valorará cada caso en base a la información vaya recibiendo, pudiendo ampliarla durante la instrucción si lo considerase necesario.

La **Comisión de Instrucción** estará compuesta por 4 personas, 2 hombres y 2 mujeres:

- a) Una persona trabajadora a propuesta de la dirección de la empresa.
- b) Una persona trabajadora a propuesta de las personas que ejercen la representación de las personas trabajadoras en la Comisión de Igualdad.
- c) Dos personas en representación de la Comisión de Igualdad.
- d) Si fuera requerido por 2/3 de la Comisión de Instrucción y en función de las características y gravedad del caso, podría requerirse la presencia de una persona experta externa.

De entre estas 4 personas, una será nombrada Instructor o Instructora con las siguientes funciones:

- Realizar las citaciones.
- Levantar actas
- Dar fe de los acuerdos
- Custodiar el expediente con su documentación.
- Supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente.
- Coordinar la elaboración del Informe de conclusiones.

La persona propuesta por las personas que ejercen la representación de las personas trabajadoras en la Comisión de Igualdad, en cada Comisión de Instrucción rotará en cada expediente.

Ningún miembro de la Comisión de Instrucción podrá pertenecer al Departamento o turno en el que se haya producido la situación instruida.

Todas las actuaciones de la Comisión de Instrucción se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.

Cuando se incluyan declaraciones o testimonios, éstos habrán de estar suscritos por las personas que los han realizado.

La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la persona Instructora.

Para garantizar la confidencialidad del proceso y la correcta instrucción de cada caso, en la documentación a entregar por la Comisión de Instrucción se omitirán los datos de carácter personal, tanto de declarantes como de la persona denunciante.

Los gastos ocasionados por la Comisión de Instrucción correrán por cuenta de la empresa.

FASE TERCERA

DESARROLLO DE LA INSTRUCCIÓN

Se elaborará el informe detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificando a la persona o personas implicadas en calidad de víctimas, testigos y autores o autoras de las conductas de acoso.

En esta fase instructora el objetivo es averiguar y constatar los hechos denunciados.

A lo largo de la instrucción se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y a todas las personas que la Comisión de Instrucción considere que deben declarar.

La Comisión de Instrucción podrá proponer los medios de prueba y las diligencias que estime oportunas para esclarecer los hechos.

Durante la instrucción, la Comisión de Instrucción solicitará a la dirección de la empresa las medidas cautelares que considere oportunas tanto para con la persona o personas denunciadas como con la persona denunciada.

Se evitará que la presunta persona acosada relate los hechos varias veces.

La Comisión de Instrucción informará a la persona denunciada de la naturaleza de la denuncia y la posibilidad de rebatir los hechos.

En el plazo máximo de quince días hábiles desde la constitución de la Comisión se tendrá listo un informe de conclusiones con las medidas propuestas y se dictará la Resolución pertinente.

A esta Resolución se incorporarán las alegaciones particulares en caso de que las conclusiones no hayan sido unánimes por parte de todos los miembros de la Comisión de Instrucción.

La Resolución de la Comisión de Instrucción:

- Deberá estar motivada.
- Informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.
- Propondrá las medidas o acciones de mejora precisas para poner fin o minimizar el riesgo psicosocial que se haya podido producir.
- Propondrá medidas de prevención, si fuera necesario.
- Podrá solicitar la apertura de un expediente sancionador por la comisión de una falta muy grave, grave, o leve en función de los hechos probados.
- Determinará a quién o a quiénes corresponde la implantación de las medidas, estableciendo los plazos para ello.

FASE CUARTA

RESOLUCIÓN DE LA INSTRUCCIÓN

Una vez terminada, esta Resolución se remitirá a la Comisión de Igualdad, a la persona denunciante y a la persona denunciada:

- Si la Resolución constata que no hay una situación de acoso o al menos este no ha sido posible verificarlo a través de los hechos, se archivará el expediente y se da por finalizado el proceso.

No obstante, en caso de que la Comisión de Instrucción no pudiera acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad

con la persona denunciada. La dirección de la empresa estará obligada a facilitar el cambio de puesto de trabajo.

- Si la resolución constata la existencia de acoso, la Jefa de Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento adoptará cuantas medidas correctoras se recojan en el informe, así como otras que estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional y aplicándose las sanciones que puedan corresponder, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y al Convenio Colectivo.

Notificada la sanción a la persona denunciada, la Jefa de Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento dará traslado de ella a la víctima, a la Comisión de Instrucción y a la Comisión de Igualdad de la empresa.

Si la sanción fuera de tipo laboral se cumplirá con los preceptos que están establecidos en la empresa.

Se actuará en el orden disciplinario cuando haya causa justificativa suficiente, conforme a la normativa vigente, en particular, conforme al Convenio Colectivo aplicable y, de forma subsidiaria, conforme al convenio general colectivo del metal.

La empresa asegurará que los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no sean objeto de intimidación, persecución o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

En todo caso, CCS tomará las medidas necesarias para alejar a la persona acosada y evitar su exposición a la situación denunciada.

Si la sanción impuesta no determinara el despido de la persona acosadora, la jefa del Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno físico de trabajo. En estas medidas, tendrá preferencia la persona acosada y no supondrá en ninguna circunstancia una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

CONTROL Y SEGUIMIENTO

Corresponde al Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento el control de la efectividad de las medidas implantadas ante los posibles casos de acoso.

De los incidentes de acoso que se produzcan en CCS se informará a la Comisión de Igualdad.

La identidad de las personas afectadas se salvaguardará durante todo el procedimiento y durante el seguimiento de las medidas.

Dichas medidas serán evaluadas por el Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento que trasladará los resultados a la Comisión de Igualdad de CCS que valorará el estado de las medidas implantadas, que podrá ser óptimo, adecuado o insuficiente.

En función de este resultado, se determinará si se da por concluido el procedimiento o si, por el contrario, se reactiva la denuncia.

Con carácter bianual, la Comisión de Igualdad y la Jefa de Departamento de Organización y Gestión del Conocimiento evaluarán la aplicación del Protocolo, pudiendo hacer propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo.

Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes

GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Todas las personas que de una u otra manera hayan participado en cualquiera de las fases de cada procedimiento tendrán el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Por sigilo se entiende el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información

obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.

La Dirección de CCS iniciará de oficio el procedimiento correspondiente en caso de incumplimiento. En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se registrará por lo establecido en la legislación de protección de datos personal.

CCS adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la persona trabajadora y prestará apoyo a la víctima para lograr su total recuperación.

A lo largo del proceso, la persona acosada puede estar acompañada y asesorada de alguna persona de su confianza.

En cualquier momento del proceso, la persona afectada puede pedir la reapertura del expediente y, si no está de acuerdo, que se proceda a su revisión. Además, y si lo considera oportuno, la persona afectada puede acudir por vía judicial, ya que el acoso sexual está tipificado como delito penal.

Se garantizará que de ningún modo la persona que denuncia testifica y ayuda en las investigaciones del acoso, sea objeto de represalias.

Según la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso. En la tramitación del Expediente se cumplirá con la normativa de Protección de Datos que esté vigente en cada momento.

Desde el inicio, el Expediente de Investigación por causa de presunto acoso estará bajo secreto de sumario y sólo tendrán acceso a él los miembros de la Comisión de Igualdad de CCS. Si dicha Comisión lo estima oportuno, se levantará total o parcialmente el secreto de sumario dando acceso puntual al expediente a las personas que, con carácter excepcional y estrictamente necesario, deban estar informadas. A estos efectos, todas las personas que accedan al expediente serán

advertidas expresamente de su obligación de guardar la más absoluta confidencialidad y sigilo.

Respecto a los derechos de las partes, la investigación de la denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de estas partes afectadas. Durante el proceso se ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.

Durante el proceso se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el proceso actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, CCS debe proceder a la restitución de sus condiciones laborales anteriores, si la víctima así lo solicita

La dirección y la Comisión de Igualdad deberán supervisar la situación posterior para asegurar que el acoso ha cesado. Una vez finalizado el procedimiento de actuación establecido y acreditada la existencia de acoso, la empresa debe prestar apoyo jurídico a la víctima en los casos en que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la víctima u otras personas de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, quienes planteen una denuncia en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso de investigación, sea facilitando información o interviniendo como testigos, no serán objeto de intimidación, persecución o represalias, siendo todas las actuaciones en este sentido susceptibles de sanción disciplinaria. Lo anteriormente indicado se entiende sin perjuicio de las actuaciones que procedan en el caso de que, del desarrollo de la investigación efectuada, se desprenda la existencia de algún incumplimiento laboral grave y culpable o actuación de mala fe de cualquier trabajador o trabajadora.

Denuncias, declaraciones o alegaciones falsas

En el caso de que se determine que no ha existido acoso y que, a tenor de lo comprobado en la fase de instrucción, se determine que el denunciante ha actuado de mala fe, se adoptarán contra éste las medidas disciplinarias correspondientes. Las denuncias, alegaciones o declaraciones falsas o que se demuestren como intencionadamente dolosas y perpetradas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

MARCO LEGAL

Distintos organismos defensores de los Derechos Humanos han venido reconociendo la gravedad y trascendencia de la violencia hacia las mujeres en todo el mundo.

La ONU, la OMS o la UNESCO han denunciado las graves consecuencias que la violencia de género tiene para la población femenina del mundo y han elaborado propuestas de actuación para promover cambios sociales y legislativos, lo que ha favorecido abordar un problema hasta ahora tolerado, silenciado o escasamente tratado.

Desde 1986 la UE ha venido mostrando su preocupación y relevancia a la problemática del acoso sexual, que se concretó en distintas disposiciones y en la elaboración del Informe Rubestein, resultado de un estudio cuyos contundentes resultados favorecieron el conocimiento de la incidencia real del fenómeno y las posibilidades de actuación comunitaria que se concretaron en la Recomendación de la Comisión de las Comunidades Europeas de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y en el Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual.

A partir de entonces, se suceden la Resolución del Parlamento Europeo 2001 de 20 de septiembre, en la que se solicita de los Estados miembros que con el objetivo de luchar contra el acoso moral y el acoso sexual en el trabajo, revisen su legislación vigente y, en su caso la complementen, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre Ahora refundida en la

Directiva 2006/54/CE3 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y el Acuerdo Marco europeo sobre el acoso y la violencia en los lugares de trabajo, suscrito con el objetivo de identificar, prevenir y, en su caso, gestionar las situaciones de violencia en el empleo. Según este Acuerdo las empresas establecidas en Europa deben adoptar una política de tolerancia cero respecto de este tipo de comportamientos y diseñar y poner en marcha procedimientos para la detección, denuncia y sanción de este tipo de actuaciones.

El derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo, y la salvaguarda de la dignidad, aparecen garantizados en la Constitución Española, y en el Estatuto de los Trabajadores. La Ley de Igualdad, El Código Civil, el Código Penal, la Ley de Procedimiento Laboral, etc. recogen las actuaciones que Administraciones, Instituciones y Empresas deben llevar a cabo para prevenir, eliminar y corregir cualquier tipo de delito, falta o conducta que atente contra estos derechos.

Constitución Española, 27 de diciembre de 1978

Artículo 9.2

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 18.1

Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

Artículo 35.1

Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Artículo 53.2

Cualquier ciudadano pueden recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la sección 1.a del capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

Código Penal

Artículo 184. Del Acoso Sexual.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a 10 meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superior laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de prisión de cinco a siete meses o multa de 10 a 14 meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo”.

Artículo 316.

Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

Artículo 317.

Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado

LEY ORGÁNICA 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

3. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación, por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 12. Tutela judicial efectiva

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. Prueba

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud

Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Estatuto de las personas Trabajadoras

Artículo 4.2.c)

En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Artículo 50

A solicitar la extinción del contrato en los casos:

a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de la formación profesional del trabajador y menoscabo de su dignidad.

c) Cualquier incumplimiento grave y culpable por el empresario de sus obligaciones contractuales.

Artículo 54

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

LEY 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 14

Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud

en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Artículo 8

Infracciones muy graves. Son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales:

11. Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores.

13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.

13 bis: El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Artículo 12

Infracciones graves. Son infracciones graves en materia de prevención de riesgos laborales:

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

Ley reguladora de la jurisdicción social.

Artículo 95

3. Cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o acoso, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

Artículo 96

En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Libro II. Título II. Capítulo XI: De la tutela de los derechos de libertad sindical

En este capítulo cuya denominación genérica es “tutela de los derechos de libertad sindical” se regula el procedimiento especial a seguir en los supuestos de violación de los derechos fundamentales incluido el de discriminación por razón de sexo, siendo de especial interés el conocimiento de los siguientes artículos:

Artículo 180

1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada.

En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración Pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera”, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el ET.

Artículo 181

Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

FORMULARIO DE DENUNCIA/COMUNICACIÓN POR ESCRITO POSIBLE SITUACIÓN DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

NOMBRE Y

APELLIDOS.....

DEPARTAMENTO.....

....

EN CALIDAD DE: VÍCTIMA

TESTIGO

OTROS

NOMBRE Y APELLIDOS

.....

DEPARTAMENTO.....

.....

TIPO DE DENUNCIA

ACOSO SEXUAL

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

DESCRIPCIÓN BREVE DE LOS HECHOS

.....

....

.....

....

SI SE PRESENTAN PRUEBAS, DETALLAR

.....

...

.....

...

Fecha y firma de la persona denuncia

ANEXO III

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE CCS ABOGADOS

Artículo 1.

Las partes firmantes acuerdan que el presente documento regula el funcionamiento de la Comisión de Igualdad de CCS durante el proceso de elaboración, negociación e implantación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.

1. El presente documento regula el funcionamiento de la Comisión de Igualdad durante el proceso de elaboración, negociación, implantación y vigencia del Plan.
2. La Comisión, una vez aprobado y firmado el Plan de Igualdad, será la responsable del seguimiento, impulso y calendarización de las medidas incluidas en el Plan.

Artículo 3. Composición de la Comisión de Igualdad

1. La Comisión de Igualdad es paritaria entre la parte empresarial y la parte sindical y está integrada por 6 miembros, tres personas representantes por la parte empresarial y tres personas por parte de la representación sindical.
2. La parte empresarial y la sindical podrá ser asistida por personal que actuará con voz, pero sin voto.
3. La parte empresarial y la sindical podrán modificar las y los componentes de la Comisión comunicándolo a la otra parte.

Artículo 4. Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

1. Reuniones de la Comisión de Igualdad:
 - a. Las reuniones de la Comisión de Igualdad se celebrarán de manera ordinaria semestralmente y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes, motivando la causa.
 - b. En reuniones ordinarias, se hará llegar la convocatoria a todos y todas las/los componentes de la Comisión con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha.
 - c. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.
 - d. Las reuniones extraordinarias podrán celebrarse a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor.
 - e. Cualquier persona miembro de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

2. La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos dos de los 3 miembros de cada una de las representaciones.
3. Se levantará acta de cada reunión de la Comisión de Igualdad que:
 - a. Recogerá los temas tratados y los acuerdos totales o parciales alcanzados.
 - b. En caso de desacuerdo, se hará constar la posición defendida por cada uno de los miembros de la Comisión.
 - c. Se dará cuenta de los documentos entregados en cada reunión.
 - d. Establecer la fecha de la siguiente reunión de la Comisión.
 - e. Firmar el acta tras la reunión y si no fuera posible, enviarla en un plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.
4. Los acuerdos y decisiones de la Comisión de Igualdad requerirán la mayoría de cada una de las dos partes.

Artículo 5. Competencias y funciones de la Comisión de Igualdad

1. Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad en todas las fases.
2. Elaborar y negociar el diagnóstico de igualdad.
3. Elaborar y negociar, en el informe diagnóstico, las conclusiones identificando las áreas prioritarias de actuación.
4. Fijar los objetivos del Plan de Igualdad.
5. Acordar y negociar las medidas del Plan de Igualdad, identificar las más prioritarias, así como las personas responsables de ejecutarlas, los indicadores y plazos para su ejecución y la periodicidad de evaluación.
6. Sensibilizar e informar a la plantilla, sobre la importancia de defender la igualdad entre mujeres y hombres en CCS.
7. Analizar y evaluar los resultados, proponiendo las medidas correctoras necesarias.
8. Realizar el seguimiento del Plan.
9. Resolver los posibles conflictos que puedan surgir durante su aplicación, sin perjuicio de los procedimientos de solución de conflictos de trabajo establecidos en la empresa.
10. Difundir la información sobre el Plan a toda la plantilla.
11. Proponer a la Dirección la puesta en marcha de campañas informativas y de sensibilización en materia de igualdad.
12. Aprobar este reglamento de funcionamiento interno de la Comisión.
13. Atender y resolver todas aquellas consultas que en materia de igualdad formule la plantilla, estableciendo canales de comunicación eficaces.
14. Remitir el Plan de Igualdad aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de registro, depósito y publicación.
15. Cuantas otras funciones pudieran atribuírsele en la normativa, en el convenio colectivo de aplicación o que se acuerden por la propia Comisión.

Artículo 7. Vigencia.

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día 26 de enero de 2026 hasta el término de la negociación del Plan de Igualdad.

Artículo 8. Confidencialidad y deber de sigilo.

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

Artículo 9. La Comisión de Igualdad estará siempre dispuesta a atender y resolver cuantas consultas o dudas surjan respecto al Plan de Igualdad, manteniéndose los contactos oportunos previos que sean necesarios por ambas partes al objeto de agilizar la toma de decisiones para su posterior plasmación en las actas de las reuniones.

ANEXO IV

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
2026	M E D I D A					M1 M2 M4 M5 M6 M7 M9 M10 M11 M12 M13 M14 M15 M18	M3			M16 M17			

						M19								
						M20								
						M21								
						M22								
						M23								
						M24								
						M25								
						M26								
						M27								
						M28								
						M29								
						M30								
						M31								
						M32								
						M33								
						M34								
						M36								
						M37								
						M38								
						M39								
						M40								
						M41								
						M42								
						M43								
						M44								
						M45								
						M46								
						M59								
2027	M					M48				M47				
	E					M49				M57				

	D I D A					M50 M52 M53 M54 M55 M56 M58							
2028	M E D I D A					M53					Evaluación Intermedia		
2029	M E D I D A					M53							

ANEXO V

D. **IÑIGO VICENTE HERRERO**, con DN [REDACTED], en calidad de Secretario de Organización, Finanzas y Recursos de la **Federación de Servicios de Comisiones Obreras**.

EXPONE:

PRIMERO.- Que la Confederación Sindical de Comisiones Obreras está integrada por diversas federaciones estatales, federaciones de nacionalidad y uniones territoriales, entre ellas, la Federación de Servicios de CCOO.

SEGUNDO.- De conformidad con lo prefijado en el artículo 19.7 de los Estatutos Confederales de CCOO, la Federación de Servicios de CCOO, está dotada de personalidad jurídica propia y diferenciada.

TERCERO.- En términos de representatividad, la Federación de Servicios de CCOO ostenta la debida legitimación para la negociación del Plan de Igualdad en **CCS Abogados Corporativos, S.L.**, con CIF. B15847080

En virtud de lo expuesto anteriormente;

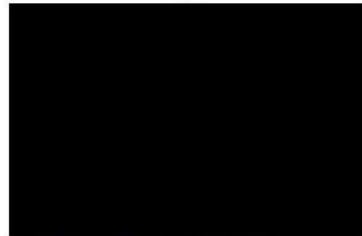
CERTIFICA:

Que la Federación de Servicios de CCOO está plenamente legitimada para suscribir el Plan de Igualdad en **CCS Abogados Corporativos, S.L.**

Las personas designadas para la negociación del citado Plan de Igualdad y su posterior firma son las siguientes que se detallan a continuación.

Iván Cordeiro Fernández-Noriega

DN [REDACTED]



Íñigo Vicente Herrero
Secretario de Organización
Federación de Servicios de CCOO

En Madrid, a 18 de mayo de 2026.

CCS ABOGADOS
Avda. Linares Rivas, 18/21, 2º
15005 – A Coruña

Madrid, 18 de mayo de 2026

Muy Sr/a nuestro/a:

Por la presente, desde la **Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC UGT)** le indicamos que **Paula Baamonde Pardo**, con DNI [REDACTED] es la **persona designada por UGT para su representación como sindicato más representativo y sindicato representativo del sector de actividad con legitimidad para la negociación del Plan de Igualdad** en la empresa **CCS ABOGADOS**, ostentando la legitimidad del sindicato UGT en el marco de lo previsto en el en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, lo que le trasladamos a los efectos oportunos.

Sin otro particular, quedando a su disposición.

Reciba un cordial saludo.

[REDACTED]
 

Fdo. Marina Prieto Torres
Vicesecretaria General
FeSMC UGT