



PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES · RESUMEN PÚBLICO

EL ROBLE SOLIDARIO, S. COOP. AND. DE INTERÉS SOCIAL

Estado	Inscrito, registrado y con publicidad en REGCON
Autoridad laboral	Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Sevilla (Junta de Andalucía)
Código de registro	41116542112026
Fecha de inscripción	22 de julio de 2026
Vigencia	Del 1 de junio de 2026 al 30 de mayo de 2030

Índice de Contenidos

1. Presentación
2. La entidad
3. Ámbito y vigencia
4. Conclusiones principales del diagnóstico
5. Objetivos del plan
6. Medidas principales
7. Protocolo de conciliación de la vida laboral, familiar y personal
8. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo
9. Seguimiento
10. Más información

1. Presentación

Fomentar una cultura de empresa basada en la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los objetivos principales de EL ROBLE SOLIDARIO, S.C.A. Este documento recoge, de forma resumida y de cara a su difusión pública, el contenido del I Plan de Igualdad de la entidad y de sus dos protocolos asociados (conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo), elaborados y negociados conforme a la Ley Orgánica 3/2007 y al Real Decreto 901/2020. El plan ha sido inscrito, registrado y dotado de publicidad a través de la plataforma REGCON por la Delegación

Territorial de Empleo en Sevilla. El documento completo, incluido el diagnóstico detallado y la auditoría retributiva, está a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

2. La entidad

EL ROBLE SOLIDARIO, S.C.A. es una sociedad cooperativa andaluza, constituida en el año 2000, de referencia en el sector de los cuidados a personas mayores, así como en la formación, consultoría y gestión de centros similares. Desarrolla su actividad en la provincia de Sevilla, a través de los siguientes centros de trabajo:

- Residencia Vicente Ferrer (Castilblanco de los Arroyos).
- Residencia San Francisco Javier (Sevilla).
- Centro de Día Jovial (Sevilla).
- Centro de Día Fundación Montepíos de Andalucía (Sevilla).

La plantilla está compuesta por 45 personas. Es una organización fuertemente feminizada, con un 91% de mujeres, lo que constituye uno de los puntos de partida analizados en el diagnóstico.

3. Ámbito y vigencia

- **Ámbito personal:** la totalidad de la plantilla de la entidad, en todos sus centros de trabajo.
- **Ámbito territorial:** provincia de Sevilla.
- **Vigencia:** del 1 de junio de 2026 al 30 de mayo de 2030, con seguimiento anual por la Comisión de Seguimiento.

El plan fue negociado y aprobado por la Comisión Negociadora, formada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras (con representación sindical de CC.OO.), con el asesoramiento de una consultora externa especializada.

4. Conclusiones principales del diagnóstico

El diagnóstico previo, realizado con datos del año 2024, concluye que la organización parte de una cultura de igualdad percibida como positiva por la plantilla y no presenta discriminación directa en áreas como la retribución. No obstante, se identifican desequilibrios estructurales que se abordan en el plan, entre ellos:

- **Segregación horizontal:** la fuerte feminización de la plantilla se traduce en una menor presencia de hombres en determinados puestos y categorías.
- **Corresponsabilidad:** las medidas de conciliación que implican reducción de jornada o excedencias son asumidas casi en su totalidad por mujeres.
- **Desarrollo profesional:** ausencia de promociones en los últimos cuatro años, lo que evidencia la falta de un procedimiento de promoción transparente.
- **Comunicación interna:** buena percepción general, pero conocimiento limitado del propio plan de igualdad y del protocolo de acoso, por lo que es necesario reforzar su difusión.
- **Protección frente a la violencia de género:** no existían protocolos específicos, siendo esta un área de mejora prioritaria.

La auditoría retributiva confirma que no existe discriminación salarial directa a igual puesto y condiciones, aunque se detectan sesgos indirectos en la asignación de determinados complementos, que el plan se compromete a revisar y corregir.

5. Objetivos del plan

- Promover la aplicación y defensa del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de ingreso, promoción y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Trabajar por revertir la infrarrepresentación femenina en los niveles o áreas donde esta tiene lugar.
- Establecer una política retributiva basada en criterios objetivos y sin sesgos de género.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todas las personas empleadas.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización.
- Fomentar la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.

6. Medidas principales

El plan recoge 13 medidas concretas, con responsables, plazos e indicadores de seguimiento definidos en el documento completo. A continuación se resumen las principales:

Área	Medida	Prioridad
Integración de la igualdad	Definición y publicación de una política de igualdad firmada por la dirección.	Media
Selección y contratación	Protocolo de selección/contratación con perspectiva de género, priorizando el sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones.	Alta
Promoción	Protocolo de promoción con criterios objetivos y transparentes, sin discriminación por sexo.	Media
Formación	Plan de formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla y difusión del plan y los protocolos.	Alta
Comunicación	Plan de comunicación del plan de igualdad y creación de un "Rincón de Igualdad" con toda la documentación disponible.	Alta
Lenguaje inclusivo	Guía para el uso de lenguaje e imágenes sin sesgo de género en toda la documentación interna y externa.	Media
Conciliación y corresponsabilidad	Programa integral de flexibilidad horaria, mejora de excedencias, permisos retribuidos y servicios de apoyo a la familia.	Media
Conciliación y corresponsabilidad	Guía de difusión de las medidas de conciliación disponibles.	Media
Acoso sexual o por razón de sexo	Seguimiento y revisión anual del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.	Media
Violencia de género	Mejora de las medidas de protección y apoyo a víctimas de violencia de género.	Media

Política retributiva	Seguimiento anual de las políticas retributivas para garantizar la igual retribución por trabajos de igual valor.	Alta
Seguridad y salud laboral	Protocolo de salud laboral con perspectiva de género, con foco en riesgos psicosociales.	Media
Desconexión digital	Protocolo de garantía de desconexión digital y respeto al tiempo de descanso.	Media

7. Protocolo de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

EL ROBLE SOLIDARIO cuenta con un Protocolo de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal, aprobado por la Dirección el 10 de febrero de 2026 y revisado anualmente por el Comité de Igualdad, aplicable a todo el personal, independientemente de su contrato, antigüedad o puesto. Sus objetivos son facilitar la conciliación, promover la corresponsabilidad en el reparto de tareas domésticas y de cuidado, garantizar que las medidas sean accesibles a toda la plantilla y contribuir al bienestar y la motivación del personal.

Entre las medidas principales que recoge el protocolo:

- **Flexibilidad horaria:** margen de hasta dos horas para la entrada y salida, y jornada intensiva disponible para personal con hijos/as menores de 12 años o personas dependientes a su cargo.
- **Teletrabajo y modalidades híbridas:** posibilidad de teletrabajo ocasional (hasta un 40% de la jornada mensual) para emergencias familiares o necesidades de cuidado, y sistemas mixtos presencial/remoto en los puestos compatibles.
- **Permisos y excedencias:** ampliación de los permisos retribuidos por cuidado de hijos/as menores enfermos (3 días adicionales) y por cuidado de familiares dependientes (2 días adicionales); mayor flexibilidad en las excedencias, con garantía de reincorporación al mismo puesto o equivalente.
- **Reducción de jornada voluntaria:** sin pérdida proporcional de beneficios sociales, y posibilidad de acordar turnos personalizados.
- **Servicios de apoyo:** contribución económica parcial para guardería y actividades extraescolares, y formación gratuita en corresponsabilidad para el personal y sus parejas.

El procedimiento para solicitar estas medidas consiste en presentar una solicitud escrita al Departamento de Recursos Humanos con al menos 15 días de antelación; la respuesta se da en un plazo máximo de 10 días laborales, y en caso de denegación se ofrece una justificación y se buscan alternativas. Las medidas se revisan trimestralmente, y su seguimiento se mide con indicadores como el porcentaje de solicitudes aceptadas o rechazadas, el nivel de satisfacción del personal y la evolución de la participación masculina en los permisos de cuidado.

8. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

EL ROBLE SOLIDARIO cuenta con un Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo (incluido el ciberacoso), elaborado conforme a la Ley Orgánica 3/2007, la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual y el Convenio de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Su objetivo es prevenir y erradicar cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando en todo momento la dignidad y los derechos de las personas implicadas.

El protocolo se aplica a toda la plantilla, al personal en prácticas o becario, y a las empresas auxiliares que operen en los centros de trabajo. Tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad y permanecerá activo hasta la firma de un nuevo plan.

Cualquier persona puede presentar una denuncia, ya sea la propia afectada o quien tenga conocimiento de la situación, a través de alguna de estas vías: el Departamento de Recursos Humanos, cualquier integrante de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, o el canal interno de información habilitado para este fin, que garantiza la confidencialidad. Si la persona denunciante prefiere el anonimato, se adoptan las medidas necesarias para respetarlo durante todo el procedimiento.

El procedimiento sigue estos plazos:

- **Apertura o archivo del expediente:** máximo 48 horas tras recibir la denuncia.
- **Fase preliminar (potestativa):** máximo 7 días laborables.
- **Expediente informativo e investigación de los hechos:** máximo 10 días laborables.
- **Resolución y plazo de alegaciones:** máximo 5 días hábiles.
- **Seguimiento posterior de la situación:** 30 días naturales.

La investigación corre a cargo de una Comisión Instructora, formada por representación de la empresa (Recursos Humanos) y representación de las personas trabajadoras elegida de entre la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. Durante todo el proceso se garantizan la confidencialidad, la protección frente a represalias para quien denuncia o colabora, el acompañamiento por una persona asesora, la tramitación urgente y sin demoras, y la inversión de la carga de la prueba en los casos de acoso acreditado. La Comisión Instructora se reúne anualmente para revisar las denuncias tramitadas y evaluar la eficacia del protocolo.

9. Seguimiento

El cumplimiento del plan y de sus protocolos será revisado por la Comisión de Seguimiento, Revisión y Evaluación del Plan de Igualdad, compuesta por representación de la empresa (Coordinación de centros y Dirección) y representación de las personas trabajadoras. Los resultados se recogerán en actas anuales y se comunicarán internamente a la plantilla.

10. Más información

Para consultar el plan completo, los protocolos íntegros o realizar cualquier consulta relacionada, la plantilla puede dirigirse a la Coordinación de centros, al departamento de Recursos Humanos o a la representación legal de las personas trabajadoras.

Nota final: Este documento es un resumen de difusión pública. No incluye datos de facturación, retribución individualizada, datos de contacto o nombres de personas concretas, ni el diagnóstico desagregado completo; esa información está disponible únicamente para la representación legal de las personas trabajadoras y las autoridades competentes.