

II PLAN DE IGUALDAD DE CETURSA SIERRA NEVADA, S.A

Denominación Social:	CETURSA SIERRA NEVADA, S.A.
Forma Jurídica:	SOCIEDAD ANÓNIMA
CIF	A18005256
Dirección:	PLAZA ANDALUCÍA S/N – EDIFICIO CETURSA 18196- MONACHIL (GRANADA)
Teléfono:	958249161
Email:	sierranevada@cetursa.es
Página Web:	www.cetursa.es

PRESENTACIÓN

En la sociedad actual podemos ver cómo, en un corto periodo de tiempo, se han producido avances muy significativos en materia de igualdad y cómo, además, se ha desarrollado un amplio reconocimiento de derechos dentro de este ámbito en nuestro ordenamiento jurídico.

A pesar de darse esta circunstancia, el día a día nos sigue mostrando desigualdades en numerosos escenarios que nos llevan a extraer la necesidad de seguir avanzando en este aspecto, porque si observamos con detenimiento la sociedad que nos rodea, se pueden encontrar dos realidades bien distintas. Por un lado, se pueden apreciar los avances mencionados, pero por otro, existe una evidencia patente de un estancamiento en cuanto a ciertas políticas de igualdad.

La desigual distribución de los cuidados y de las responsabilidades domésticas sigue siendo una constante en la actualidad, así como el escaso reconocimiento del desempeño de estas tareas realizadas mayoritariamente por mujeres.

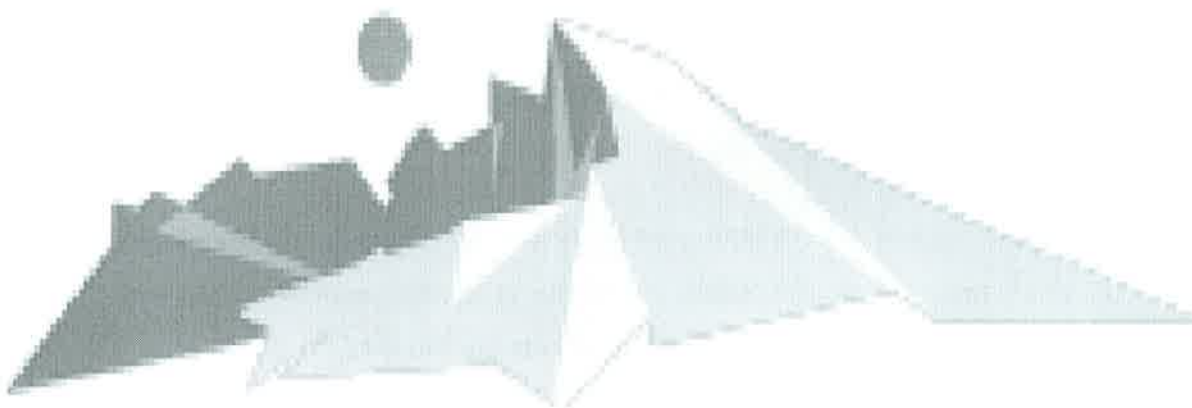
Por eso, nos encontramos con una dualidad en la que por un lado hay una aparente sensación de igualdad pero que, en realidad no es tal. A esta circunstancia se debe añadir además el vigente sistema de violencia simbólica que está plenamente interiorizado y normalizado por toda la sociedad.

Por todo ello, **CETURSA SIERRA NEVADA, S.A.**, como entidad pública y referente de la ciudadanía, no puede quedarse al margen de la realidad social y de los constantes cambios que se están produciendo en ella. Es por esta circunstancia, por lo que se debe garantizar la aplicación de políticas de igualdad justas e imparciales. Éstas deben ir dirigidas a todo el personal de la entidad además de servir de ejemplo tanto a otras entidades como a la sociedad en general en el avance hacia la consecución de una igualdad real y efectiva, eliminando así cualquier discriminación por razón de sexo que pudiera existir en el entorno.



Del mismo modo, desde la propia entidad, se velará por promover la igualdad de trato y se vigilará el derecho a la no discriminación por razón de sexo. Además, se pondrá un especial interés y esfuerzo en promover y apostar por una política que apueste por la igualdad, entendiendo ésta, como un factor clave para para el desarrollo y avance de la misma.

Desde Cetursa Sierra Nevada, se desea implantar una cultura basada en la igualdad como fundamento básico y transversal de la compañía, incorporando la perspectiva de género en todos sus ámbitos.



Handwritten signatures in blue ink, including:

- Unreadable signature at the top left.
- Unreadable signature at the top right.
- Unreadable signature in the middle left.
- Unreadable signature in the middle right.
- Unreadable signature at the bottom left.
- Unreadable signature at the bottom right.
- Unreadable signature in the bottom center.
- Unreadable signature in the bottom right corner.

FUNDAMENTACIÓN

Tal y como se planteaba en la presentación, se incide en que en la actualidad se han producido avances muy importantes en materia legislativa relacionada con la igualdad, por lo que, en principio, a nivel jurídico parece no existir problema alguno relacionado con su reconocimiento.

Sin embargo, el día a día nos sigue mostrando desigualdades en numerosos escenarios, que nos llevan a extraer la necesidad de seguir profundizando en esta materia. Por ello, el fin, es conseguir que ese reconocimiento jurídico se integre de manera plena en la entidad.

Cetursa Sierra Nevada, S.A., es una entidad instrumental privada de la Junta de Andalucía (96,017% de su accionariado) y es, al mismo tiempo, la empresa pública andaluza que explota la Estación de Esquí, Snowboard y Montaña de Andalucía.

Por este motivo, consideramos que se hace realmente necesaria la elaboración e implantación de un nuevo Plan de Igualdad para lograr avances, no sólo hacia una igualdad formal y legal, si no hacia una igualdad real.

Es en este ámbito donde las entidades públicas tienen mayor responsabilidad, ya que, tal y como establece el **artículo 9.2 de la Constitución Española**, *"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 impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."*

De este artículo se desprende que, las entidades públicas deben poner todos los medios necesarios para promover y cumplir con dicha igualdad.

En Cetursa, como entidad comprometida con la igualdad en todos sus ámbitos, tiene la firme voluntad de avanzar en su empeño de reducir las posibles desigualdades que

puedan darse dentro del municipio. Se es plenamente consciente, de que es una cuestión de justicia con las mujeres ya que representan más del 50% de la población mundial, pero, además, porque nos encontramos en el convencimiento de que fomentar la igualdad real es contribuir a crear sociedades más justas e igualitarias, y porque creemos que este fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es imprescindible para una correcta y plena incorporación de las mujeres a todos los ámbitos de la sociedad.

Así mismo, el presente Plan de Igualdad se realizará atendiendo a los siguientes principios básicos:



Transversalidad

A través de la incorporación de políticas de igualdad en todos los ámbitos de actuación de la entidad.

Compromiso de la entidad

Es fundamental que todas las áreas y departamentos tengan una implicación activa y real en el Plan de Igualdad.

Además, el trabajo también se deberá realizar por todos/as los/as agentes, y este deberá cristalizarse en un compromiso que debe ser consensuado, de manera

que todas las personas participen y colaboren en la consecución de un objetivo común.



Participación ciudadana e institucional

Constituye un elemento fundamental para que el Plan de Igualdad tenga éxito, implicar a todos los sectores en un ejercicio de colaboración para alcanzar un mismo objetivo.

Diversidad y pluralidad

Resulta imprescindible tomar conciencia de que la sociedad que nos rodea es diversa y está estructurada de manera heterogénea, debiéndose plantear en el propio Plan actuaciones que posibiliten el reconocimiento de la riqueza que de ello puede derivarse.



Sin embargo, esta diversidad social, cultural y económica, a menudo se traduce en situaciones de desigualdad y discriminación injustificadas, las cuales se convierten, en el caso de las mujeres, en una doble carga de desigualdad y discriminación. En muchos casos, por pertenecer a un grupo o etnia determinado, en otros por no contar con recursos suficientes y en general por el mero hecho de ser mujeres. En este sentido, debe prestarse atención a los colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión social y, de manera especial, a las mujeres pertenecientes a dichos colectivos.



Dinamicidad

La aplicación e implementación del Plan de Igualdad en Cetursa Sierra Nevada, debe ser progresiva, y además se debe tener siempre presente que puede estar sujeto a cambios durante su vigencia ya que es un documento vivo que se puede ir adaptando a las necesidades que se vayan presentando.

Flexibilidad

El Plan de Igualdad es un documento adaptado a las circunstancias, características, limitaciones, necesidades y posibilidades de la entidad.



ÁMBITO DE APLICACIÓN

ÁMBITO PERSONAL

El presente Plan de Igualdad afecta a todas las personas trabajadoras de la entidad Cetursa Sierra Nevada: remontes, hostelería y parking, así como a las personas Trabajadoras de Sierra Nevada Sport Club.

ÁMBITO TEMPORAL

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad se ha establecido en un periodo de 4 años, considerándolo suficiente para implantar todas las medidas y evaluar su impacto dentro de nuestra empresa, estando vigente desde el 31 de octubre de 2023 hasta el 30 de octubre de 2027.

ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad se aplicará en los centros de trabajo de Cetursa Sierra Nevada, establecidos en Granada, así como en las nuevas oficinas de Cetursa, teniendo el presente Plan de Igualdad un ámbito de **aplicación territorial provincial (Granada)**.

MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad está fundamentado en normativas y documentos oficiales en los que España asume ciertos compromisos en materia de igualdad. Por ello, debe tener en cuenta el contexto jurídico base desde el que parte el I Plan de Igualdad en Cetursa Sierra Nevada.

Esta normativa refleja el compromiso de avanzar hacia una igualdad real y efectiva, eliminando cualquier forma de discriminación.

NORMATIVA INTERNACIONAL

- El primer instrumento que reconoce la igualdad entre los hombres y mujeres es la **Carta de las Naciones Unidas de 1945**, que establece lo siguiente: *“Los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas.”*
- Naciones Unidas también publicó en 1948 la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, que promulga la igualdad de derechos en su artículo 1 *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”* y en su artículo 2 *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición [...]”*
- Por otra parte, la lucha por la igualdad se introdujo concretamente con las Conferencias Mundiales sobre la Mujer. La primera se celebró en Ciudad de México (1975) de donde nació la **Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer –CEDAW- en 1979**. La segunda fue en Copenhague (1980), mientras que la tercera se llevó a cabo en Nairobi (1985) donde se planteó por primera vez el enfoque de igualdad - el Mainstreaming de género- y la cuarta en Beijing (1995), de la que destaca la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**, con una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género.
- También es importante destacar la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** aprobada por las Naciones Unidas. Entre cuyos **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** encontramos el ODS 5 *«Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas»* dirigido a poner fin a la discriminación, todas las formas de violencia de género y promover la igualdad de oportunidades y de derechos, y el

ODS 8 en su meta 5 “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres [...], así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

NORMATIVA EUROPEA

- En la Unión Europea podemos destacar el **Tratado de Ámsterdam de 1997**, que constituye la igualdad entre hombres y mujeres como misión. En la misma línea, la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2000** y revisada en 2007, establece el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, además de dedicar un artículo a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.
- De forma específica, encontramos la **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- También el **Tratado de Lisboa de 2007** establece la igualdad, incluida específicamente la igualdad entre mujeres y hombres, y la no discriminación como valores de la Unión Europea y los reconoce como derechos.
- Por otra parte, la **Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025** responde al compromiso de la Comisión Europea de avanzar de forma sustancial hacia una Europa con mayor igualdad de género, poniendo fin a la violencia de género, combatiendo los estereotipos, eliminando las brechas salariales y promoviendo la participación entre otros objetivos.
- Y, por último, el nuevo **Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III)** de la

UE, que tiene como objetivo acelerar el progreso en el empoderamiento de mujeres y niñas, y salvaguardar los avances logrados en materia de igualdad de género.

NORMATIVA NACIONAL

- En el ámbito estatal, el instrumento a mencionar es la **Constitución Española de 1978**, que proclama en su artículo 14 la igualdad de todas las personas ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, estableciendo en su artículo 9.2 la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas y grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** tuvo especial relevancia, y en nuestro ámbito, cabe destacar el Título Segundo, Capítulo Primero, donde se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas.
- Debemos incidir, como máxima expresión de desigualdad, en la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas para la Protección Integral contra la Violencia de Género**, que abarca aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención a las víctimas, se enfoca de un modo integral y multidisciplinar.
- También mencionar el **Pacto de Estado contra la Violencia de Género** aprobado en 2017, que supone la unión de un gran número de instituciones, organizaciones y

personas expertas en la formulación de medidas para la erradicación de la violencia sobre las mujeres. Entre los ejes de actuación incluye entre otros la sensibilización, el trabajo en red, la protección de los menores y el perfeccionamiento de la asistencia.

- La Ley 3/2007, de 22 de marzo, también establece que el Gobierno apruebe periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades con las medidas para alcanzar el objetivo de igualdad. Así, el Gobierno presentó en febrero de 2019, el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2019-2022** que organiza las medidas en torno a cuatro ejes: transversalidad de género, nuevo pacto social, ciudadanía y violencia contra las mujeres.
- En lo que nos compete como Organismo Autónomo Municipal, la **Ley 07/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público** establece en su Disposición Adicional séptima, la obligación de las Administraciones Públicas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y a elaborar y aplicar un plan de igualdad.
- Así mismo, también nos regimos por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la **Ley del Estatuto de los Trabajadores**.
- Más dirigido a los planes de igualdad, cabe destacar que 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** constituye 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.

- También en esta línea se publicó el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, 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 mujeres y hombres.**
- Así mismo, también debe incluirse en este marco normativo la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.**
- Y por último, nos encontramos con el **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.**

NORMATIVA AUTONÓMICA

- El **Estatuto de Autonomía de Andalucía** engloba varios aspectos referentes a la igualdad. Por una parte, de forma general, establece la efectiva igualdad de hombres y mujeres en su artículo 10.2, haciendo referencia específica a superación de las discriminaciones en el ámbito laboral. También, regula el derecho a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el artículo 15; la lucha contra el sexismo se encuentra entre los principios rectores del artículo 37 y las políticas de género en el 73. Por otra parte, de forma concreta, sobre igualdad en el ámbito del empleo encontramos el artículo 167.

- La **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía** establece como principio general la igualdad de trato entre mujeres y hombres, sin discriminación por razón de sexo, en todos los ámbitos y en particular, en lo que se refiere al empleo, a la formación profesional y a las condiciones de trabajo. El Capítulo II trata sobre la igualdad en el empleo y, en concreto, el artículo 27 recoge aspectos sobre los planes de igualdad.

- Otra normativa a mencionar:
 - Ley 13/2007, de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.
 - Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.
 - Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La creación de la Comisión de Igualdad se ha llevado a cabo de acuerdo al R.D. 901/2020 de 13 de Octubre, a la Ley Orgánica 03/2007 de 22 de Marzo y al Real Decreto-Ley 06/2019 de 1 de Marzo (con fecha 15 de Diciembre de 2021).

Por otra parte, la composición de la Comisión de Igualdad está conformada por representantes de la parte directiva y por personas trabajadoras (representantes de los sindicatos del sector al que pertenece la entidad) de Cetursa Sierra Nevada.

FUNCIONES:

- Sensibilización e información al resto de las personas trabajadoras.
- Apoyo para realizar el Diagnóstico y el Plan de Igualdad.
- Apoyo para el seguimiento y evaluación de las medidas que se definan en el Plan de Igualdad.
- Velar porque en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan en el documento.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro del organismo, y promover su implantación.
- Participar en el seguimiento del Plan de Igualdad.

FUNCIONAMIENTO:

Las partes negociarán de buena fe y con vistas a la consecución de un acuerdo, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos (tanto parciales como totales). En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de personas trabajadoras que componen la Comisión.

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

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La comisión tendrá al menos una reunión semestral una vez comience a implantarse el Plan de Igualdad.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Plan de Igualdad lo han suscrito, por una parte, la representación de la entidad y por la otra parte, la representación de las personas trabajadoras en Cetursa Sierra Nevada. Ambas partes conforman la Comisión de Igualdad.

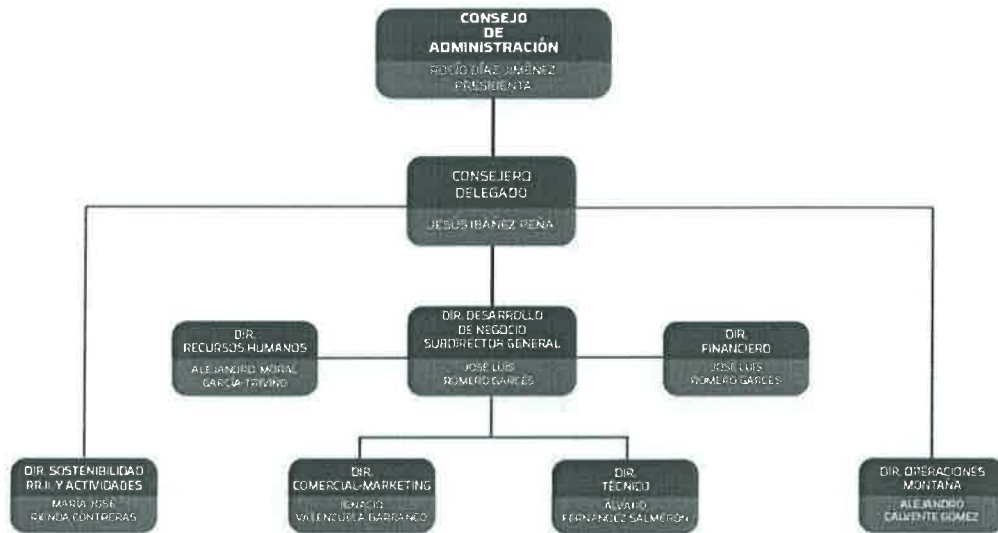
Las partes firmantes de este Plan tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación.

Análisis diagnóstico

CARACTERÍSTICAS GENERALES



Consejería de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda
Cetursa Sierra Nevada, S.A.



ORGANIGRAMA CETURSA SIERRA NEVADA S.A. 17 octubre 2023

A. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

A.1. Distribución de la plantilla según sexo



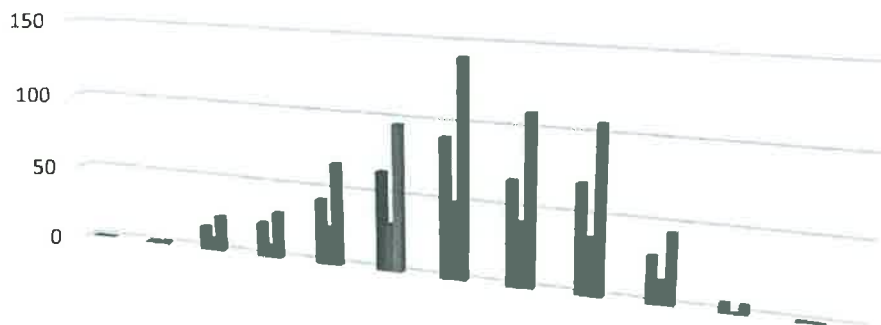
La plantilla de CETURSA cuenta con 630 personas trabajadoras, de las cuales, el 66% son hombres (413) y el 34% mujeres (217).

Como se puede observar, la plantilla cuenta con más hombres que mujeres, pero los porcentajes se puede considerar que están cerca de paridad.

Este, es uno de los motivos por los que se hace necesaria la existencia de un Plan de Igualdad. A través de este, se intentará, en la medida de lo posible y atendiendo a las características de la entidad, reducir la diferencia existente entre el número de mujeres y de hombres.

A.2. Distribución de la platilla según sexo y edad

DISTRIBUCION DE LA PLATILLA POR EDAD Y SEXO AÑO 2020

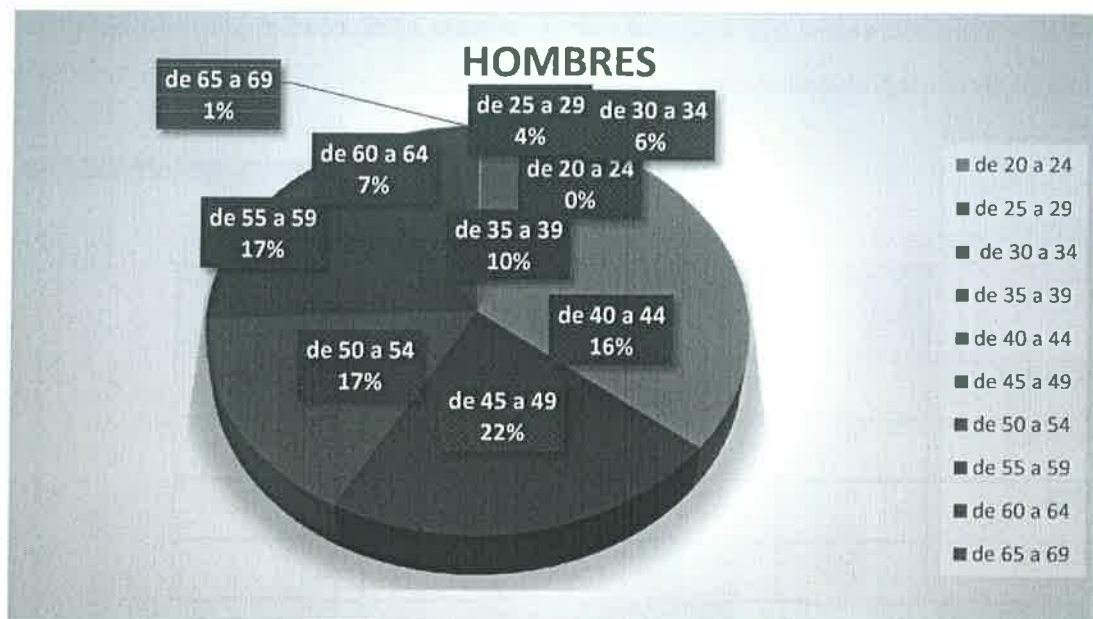


	< de 20 años	de 20 a 24	de 25 a 29	de 30 a 34	de 35 a 39	de 40 a 44	de 45 a 49	de 50 a 54	de 55 a 59	de 60 a 64	de 65 a 69	< 70
■ Hombres	0	1	16	23	43	65	91	68	70	30	6	0
■ Mujeres	0	1	8	8	25	31	50	42	37	15	0	0
■ Total	0	2	24	31	68	96	141	110	107	45	6	0
%Hombres	0%	0%	3%	4%	7%	10%	14%	11%	11%	5%	1%	0%
%Mujeres	0%	0%	1%	1%	4%	5%	8%	7%	6%	2%	0%	0%
% Total	0%	0%	4%	5%	11%	15%	22%	17%	17%	7%	1%	0%

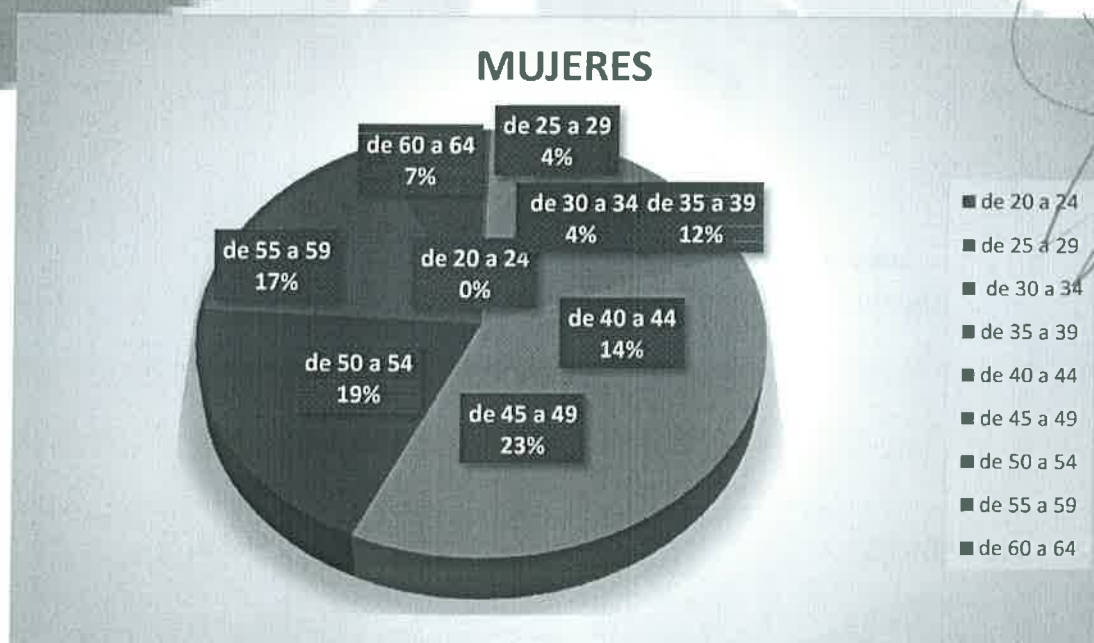
%Por edad		
	Hombres	Mujeres
< de 20 años	0%	0%
de 20 a 24	50%	50%
de 25 a 29	67%	33%
de 30 a 34	74%	26%
de 35 a 39	63%	37%
de 40 a 44	68%	32%
de 45 a 49	65%	35%
de 50 a 54	62%	38%
de 55 a 59	65%	35%
de 60 a 64	67%	33%
de 65 a 69	100%	0%
< 70	0%	0%

Observando la gráfica anterior, vemos que la franja de edad con mayor concentración de personas en plantilla, la encontramos entre los 45 y los 54 años, encontrándose en

esta franja un 22% de la plantilla total. Por lo tanto, nos encontramos con una plantilla de mediana edad dentro de la entidad.



Si nos fijamos en los hombres, observamos que la mayor parte de estos se concentra en la franja de edad de 40 a 59 años, al igual que sucede con la plantilla general.



En el caso de las mujeres, como podemos comprobar en la tabla, la franja donde encontramos un mayor porcentaje de mujeres es entre los 45 y los 49 años con un 23%

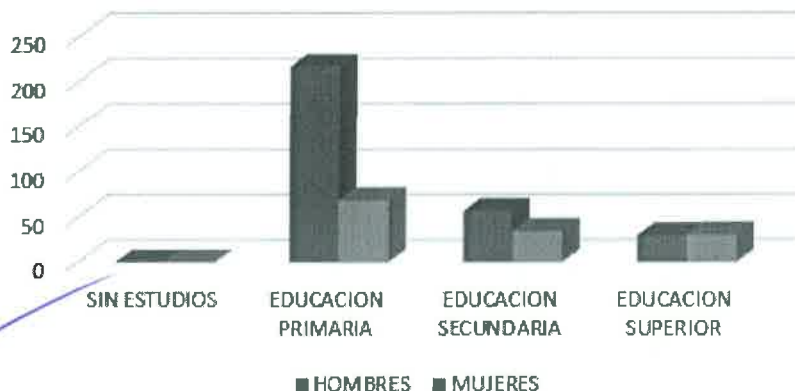
de las mujeres, seguida de la franja de 50 a 54 años con un 19% y de 55 a 59 años con un 17%. Como vemos, las mujeres ocupan el mismo tramo de edad que los hombres.

Por lo tanto, observamos que la plantilla de la empresa es de edad media, no existiendo ninguna persona trabajadora por debajo de los 20 años.

A.3. Distribución de la platilla según nivel de estudios

	SIN ESTUDIOS	EDUCACION PRIMARIA	EDUCACION SECUNDARIA	EDUCACION SUPERIOR	TOTAL
HOMBRES	0	216	56	29	301
MUJERES	0	68	34	30	132
TOTAL	0	284	90	59	433
% TOTAL	0%	66%	21%	14%	

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA SEGUN SU FORMACION AÑO 2021



HOMBRES



MUJERES



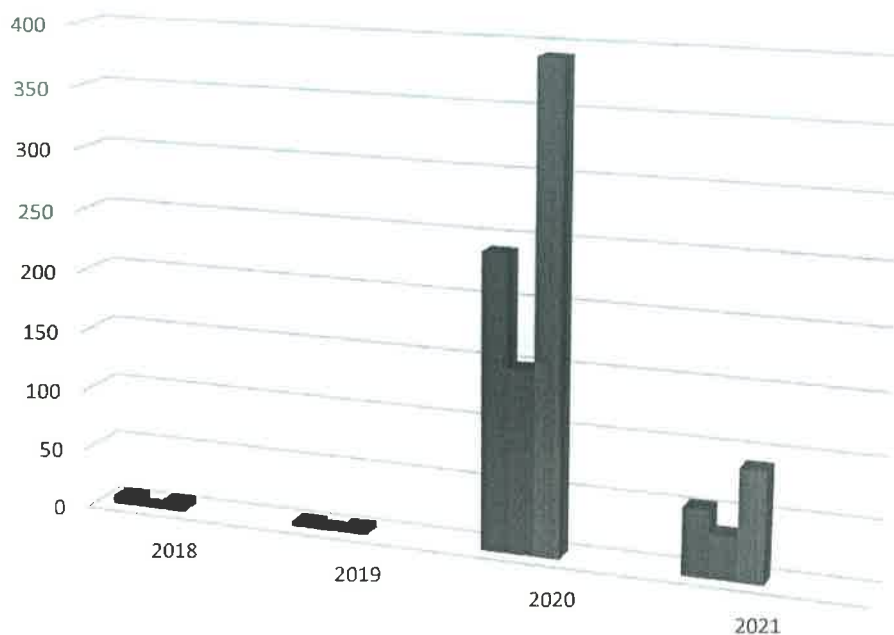
Todo el personal de Cetursa tiene algún tipo de formación. Si observamos al personal masculino de la entidad, observamos que el 72% posee una educación primaria. Un 10% tiene una titulación de educación superior. Si lo comparamos con el personal femenino podemos observar que un 23% de este tiene una formación superior y un 51% una formación primaria.

En comparación observamos que son las mujeres las que tienen una mayor formación.

B. ACCESO Y SELECCIÓN

B.1. Evolución de las incorporaciones a la empresa según sexo

EVOLUCIÓN DE LAS INCORPORACIONES SEGÚN SEXO



	2018	2019	2020	2021
■ Hombres	7	4	241	55
■ Mujeres	0	1	151	36
■ Total	7	5	392	91
%Hombres	1%	1%	49%	11%
%Mujeres	0%	0%	31%	7%
%Total	1%	1%	79%	18%

%Por año		
	Hombres	Mujeres
2018	100%	0%
2019	80%	20%
2020	61%	39%
2021	60%	40%

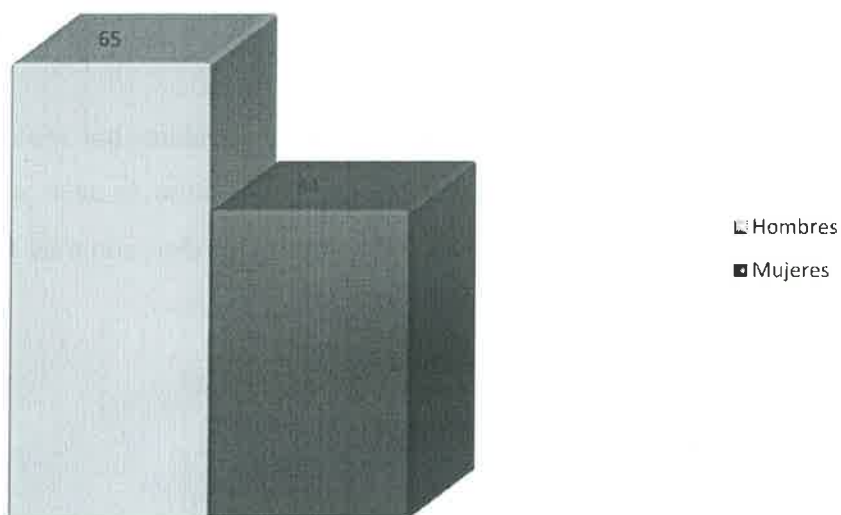
Si se atiende a la evolución de las incorporaciones, se puede observar como 2020 fue el año con más altas, sumando un total de 392 (79%).



Si observamos los datos de acceso de hombres y mujeres por separado, llegamos a la misma conclusión que analizando la plantilla al completo. Es decir, el año 2020 tanto en hombres como en mujeres, fue el año, de los analizados, con más altas en la empresa, seguido del 2021 que, aunque con muchas menos altas.

B.2. Número de personas que han causado baja en la empresa, según sexo y causa en 2021

PERSONAS QUE HAN CAUSADO BAJA EN LA EMPRESA



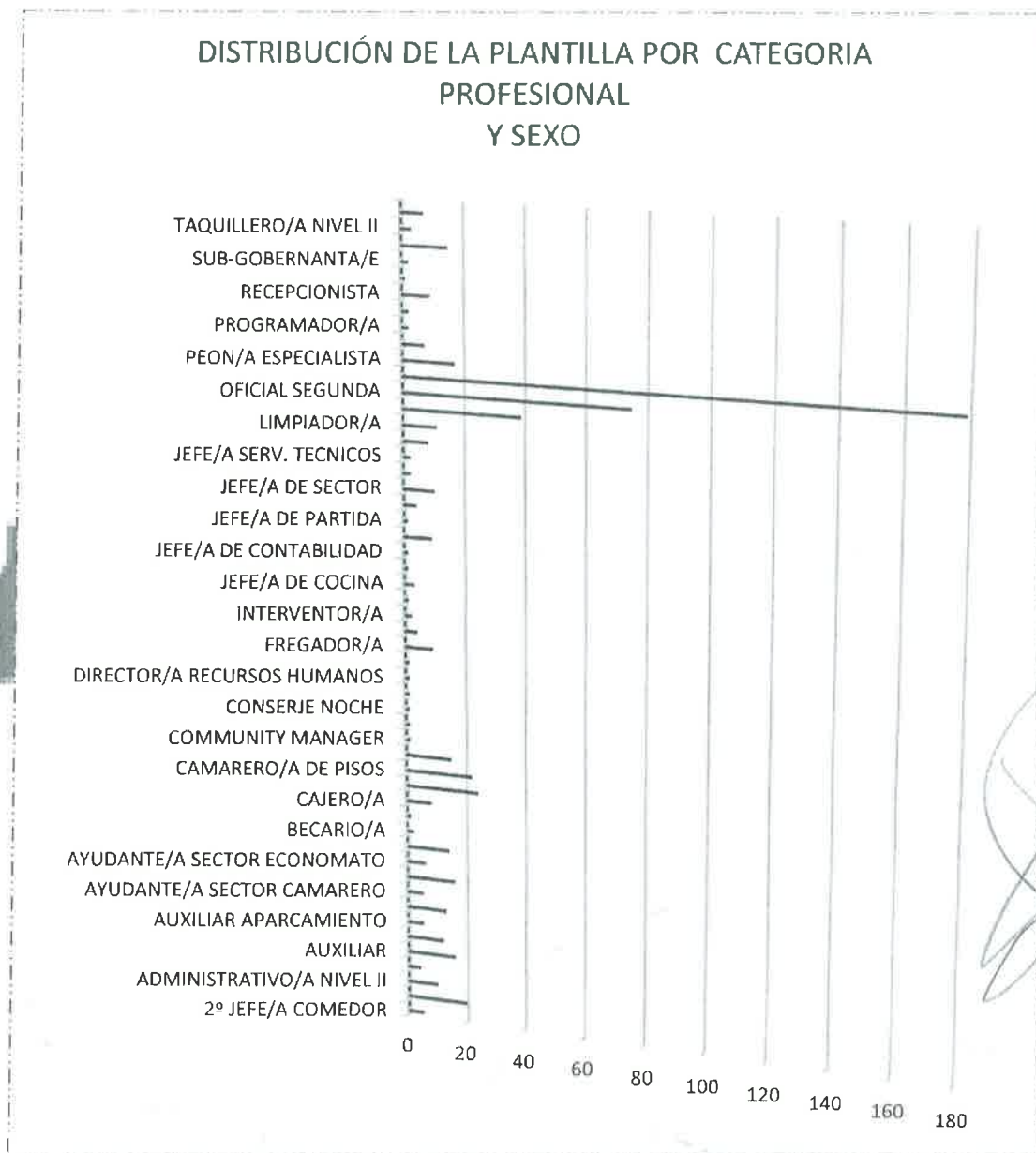
Como podemos comprobar en el gráfico anterior, en el año 2021 ha habido más bajas de hombres que de mujeres. Esto puede venir ocasionado por el hecho de que en la plantilla hay más hombres que mujeres.

Como observamos, el 60% de las bajas son de hombres y el 40% restante de las bajas producidas son de mujeres.

C. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

C.1. Distribución de la plantilla y/o categoría profesional y sexo

*Aparecen categorías profesionales en masculino genérico, por ser así como están recogidas en los CC y resto de normativa aplicable.



%Sobre el total			
	%Hombres	%Mujeres	%Total
2º JEFE/A COMEDOR	0,63%	0,16%	0,79%
ADMINISTRATIVO/A NIVEL I	1,75%	1,43%	3,17%
ADMINISTRATIVO/A NIVEL II	0,79%	0,79%	1,59%
ATS/DUE	0,32%	0,32%	0,63%
AUXILIAR	0,63%	1,90%	2,54%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	0,63%	1,27%	1,90%
AUXILIAR APARCAMIENTO	0,16%	0,63%	0,79%
AYUDANTE/A SECTOR	1,27%	0,79%	2,06%
AYUDANTE/A SECTOR CAMARERO/A	0,16%	0,63%	0,79%
AYUDANTE/A SECTOR COCINA	1,11%	1,43%	2,54%
AYUDANTE/A SECTOR ECONOMATO	0,79%	0,16%	0,95%
AZAFATO/A	1,11%	1,11%	2,22%
BECARIO/A	0,32%	0,00%	0,32%
CAFETERO/A	0,16%	0,00%	0,16%
CAJERO/A	0,00%	1,27%	1,27%
CAMARERA/O DE PISOS	0,00%	3,81%	3,81%
CAMARERO/A	2,54%	0,95%	3,49%
COCINERO/A	1,75%	0,63%	2,38%
COMMUNITY MANAGER	0,00%	0,16%	0,16%
CONSEJERO/A DELEGADO/A	0,16%	0,00%	0,16%
CONSERJE NOCHE	0,16%	0,00%	0,16%
DIRECTOR/A AREA DESARROLLO DE NEGOCIO	0,16%	0,00%	0,16%
DIRECTOR/A RECURSOS HUMANOS	0,16%	0,00%	0,16%
ENCARGADO/A	0,16%	0,00%	0,16%
FREGADOR/A	0,32%	1,11%	1,43%
GOBERNANTE/A GENERAL	0,00%	0,63%	0,63%
INTERVENTOR/A	0,16%	0,16%	0,32%
JEFE/A DE PRIMERA	0,00%	0,16%	0,16%
JEFE/A DE COCINA	0,48%	0,00%	0,48%
JEFE/A DE COMEDOR	0,16%	0,00%	0,16%
JEFE/A DE CONTABILIDAD	0,00%	0,16%	0,16%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	0,95%	0,48%	1,43%
JEFE/A DE PARTIDA	0,16%	0,00%	0,16%
JEFE/A DE RECEPCION	0,00%	0,63%	0,63%
JEFE/A DE SECTOR	1,43%	0,16%	1,59%
JEFE/A ECONOMATO	0,32%	0,00%	0,32%
JEFE/A SERV. TECNICOS	0,32%	0,00%	0,32%
LICENCIADO/A	0,79%	0,48%	1,27%
LIMPIADOR/A	0,32%	1,43%	1,75%
OFICIAL PRIMERA	6,19%	0,00%	6,19%
OFICIAL SEGUNDA	11,59%	0,32%	11,90%
PEON/A	22,54%	5,87%	28,41%
PEON/A ESPECIALISTA	2,06%	0,63%	2,70%
PLANCHISTA	0,32%	0,79%	1,11%
PROGRAMADOR/A	0,16%	0,16%	0,32%
PROMOTOR/A	0,00%	0,32%	0,32%
RECEPCIONISTA	0,63%	0,79%	1,43%
REPOSTERO/A	0,16%	0,00%	0,16%
SUB-GOBERNANTA/E	0,00%	0,32%	0,32%
TAQUILLERO/A	0,48%	1,90%	2,38%
TAQUILLERO/A NIVEL II	0,00%	0,48%	0,48%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	0,00%	1,11%	1,11%

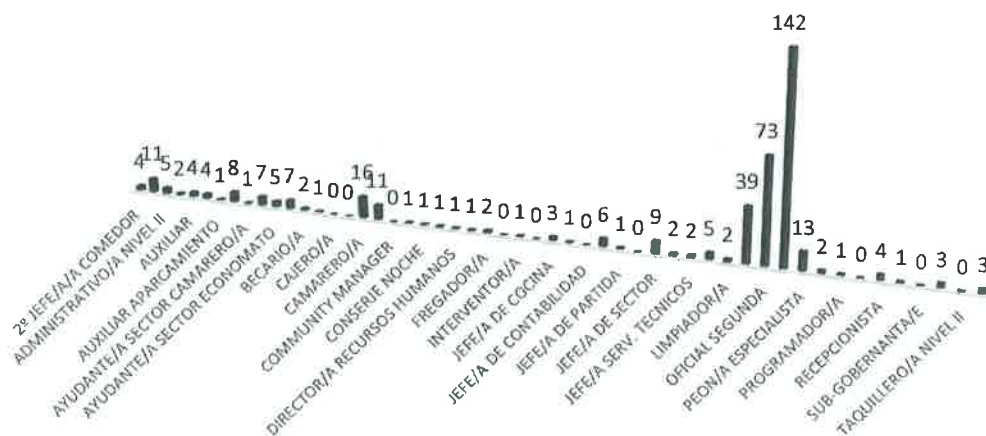
%Por categoría		
	Hombres	Mujeres
2º JEFE/A COMEDOR	80%	20%
ADMINISTRATIVO/A NIVEL I	55%	45%
ADMINISTRATIVO/A NIVEL II	50%	50%
ATS/DUE	50%	50%
AUXILIAR	25%	75%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	33%	67%
AUXILIAR APARCAMIENTO	20%	80%
AYUDANTE/A SECTOR	62%	38%
AYUDANTE/A SECTOR CAMARERO/A	20%	80%
AYUDANTE/A SECTOR COCINA	44%	56%
AYUDANTE/A SECTOR ECONOMATO	83%	17%
AZAFATO/A	50%	50%
BECARIO/A	100%	0%
CAFETERO/A	100%	0%
CAJERO/A	0%	100%
CAMARERA/O DE PISOS	0%	100%
CAMARERO/A	73%	27%
COCINERO/A	73%	27%
COMMUNITY MANAGER	0%	100%
CONSEJERO/A DELEGADO/A	100%	0%
CONSERJE NOCHE	100%	0%
DIRECTOR/A AREA DESARROLLO DE NEGOCIO	100%	0%
DIRECTOR/A RECURSOS HUMANOS	100%	0%
ENCARGADO/A	100%	0%
FREGADOR/A	22%	78%
GOBERNANTE/A GENERAL	0%	100%
INTERVENTOR/A	50%	50%
JEFE/A DE PRIMERA	0%	100%
JEFE/A DE COCINA	100%	0%
JEFE/A DE COMEDOR	100%	0%
JEFE/A DE CONTABILIDAD	0%	100%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	67%	33%
JEFE/A DE PARTIDA	100%	0%
JEFE/A DE RECEPCION	0%	100%
JEFE/A DE SECTOR	90%	10%
JEFE/A ECONOMATO	100%	0%
JEFE/A SERV. TECNICOS	100%	0%
LICENCIADO/A	63%	38%
LIMPIADOR/A	18%	82%
OFICIAL PRIMERA	100%	0%
OFICIAL SEGUNDA	97%	3%
PEON/A	79%	21%
PEON/A ESPECIALISTA	76%	24%
PLANCHISTA	29%	71%
PROGRAMADOR/A	50%	50%
PROMOTOR/A	0%	100%
RECEPCIONISTA	44%	56%
REPOSTERO/A	100%	0%
SUB-GOBERNANTE/A	0%	100%
TAQUILLERO/A	20%	80%
TAQUILLERO/A NIVEL II	0%	100%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	0%	100%

Si se atiende a la distribución de la plantilla en función de su categoría profesional, encontramos que la categoría de PEÓN/A es el que cuenta con más personas representando el mismo el 28,41% sobre el total de la plantilla.

En segundo lugar, y con una representación menor, se encuentran las personas que pertenecen la categoría de Oficial de Segunda, representando un 11,90% sobre el total de las personas trabajadoras en la empresa.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORIA PROFESIONAL HOMBRES

■ Hombres



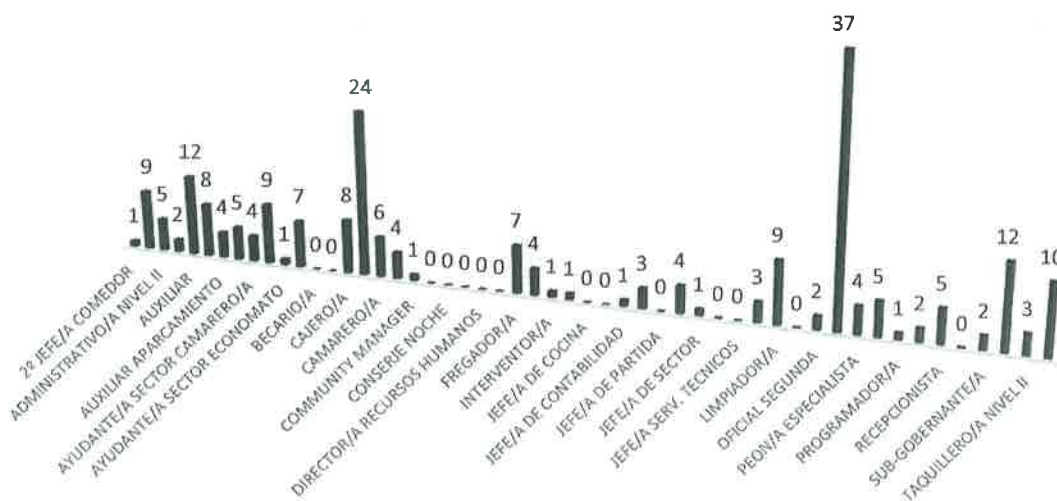
	%Hombres
2º JEFE/A COMEDOR	1%
ADMINISTRATIVO/A NIVEL I	3%
ADMINISTRATIVO/A NIVEL II	1%
ATS/DUE	0%
AUXILIAR	1%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1%
AUXILIAR APARCAMIENTO	0%
AYUDANTE/A SECTOR	2%
AYUDANTE/A SECTOR CAMARERO/A	0%
AYUDANTE/A SECTOR COCINA	2%
AYUDANTE/A SECTOR ECONOMATO	1%
AZAFATO/A	2%
BECARIO/A	0%
CAFETERO/A	0%
CAJERO/A	0%
CAMARERA/O DE PISOS	0%
CAMARERO/A	4%
COCINERO/A	3%
COMMUNITY MANAGER	0%
CONSEJERO/A DELEGADO/A	0%
CONSERJE NOCHE	0%
DIRECTOR/A AREA DESARROLLO DE NEGOCIO	0%
DIRECTOR/A RECURSOS HUMANOS	0%
ENCARGADO/A	0%
FREGADOR/A	0%
GOBERNANTE/A GENERAL	0%
INTERVENTOR/A	0%
JEFE/A DE PRIMERA	0%
JEFE/A DE COCINA	1%
JEFE/A DE COMEDOR	0%
JEFE/A DE CONTABILIDAD	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	1%
JEFE/A DE PARTIDA	0%
JEFE/A DE RECEPCION	0%
JEFE/A DE SECTOR	2%
JEFE/A ECONOMATO	0%
JEFE/A SERV. TECNICOS	0%
LICENCIADO/A	1%
LIMPIADOR/A	0%
OFICIAL PRIMERA	10%
OFICIAL SEGUNDA	18%
PEON/A	35%
PEON/A ESPECIALISTA	3%
PLANCHISTA	0%
PROGRAMADOR/A	0%
PROMOTOR/A	0%
RECEPCIONISTA	1%
REPOSTERO/A	0%
SUB-GOBERNANTA/E	0%
TAQUILLERO/A	1%
TAQUILLERO/A NIVEL II	0%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	1%

Si se toma en consideración el criterio del sexo, se puede apreciar como entre los hombres el más numeroso es la categoría PEÓN/A, con un total de 142 hombres, lo que corresponde a un 34.38% de la plantilla masculina y a un 22,54% de la plantilla total de la entidad.

El segundo puesto con más hombres, al igual que sucede en la gráfica anterior con la plantilla total, es la categoría de OFICIAL DE SEGUNDA, la cual lo ocupan 73 hombres lo que corresponde a un 17,6% de la plantilla masculina y a un 11,59% de la plantilla total de la entidad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORIA PROFESIONAL MUJERES

■ Mujeres



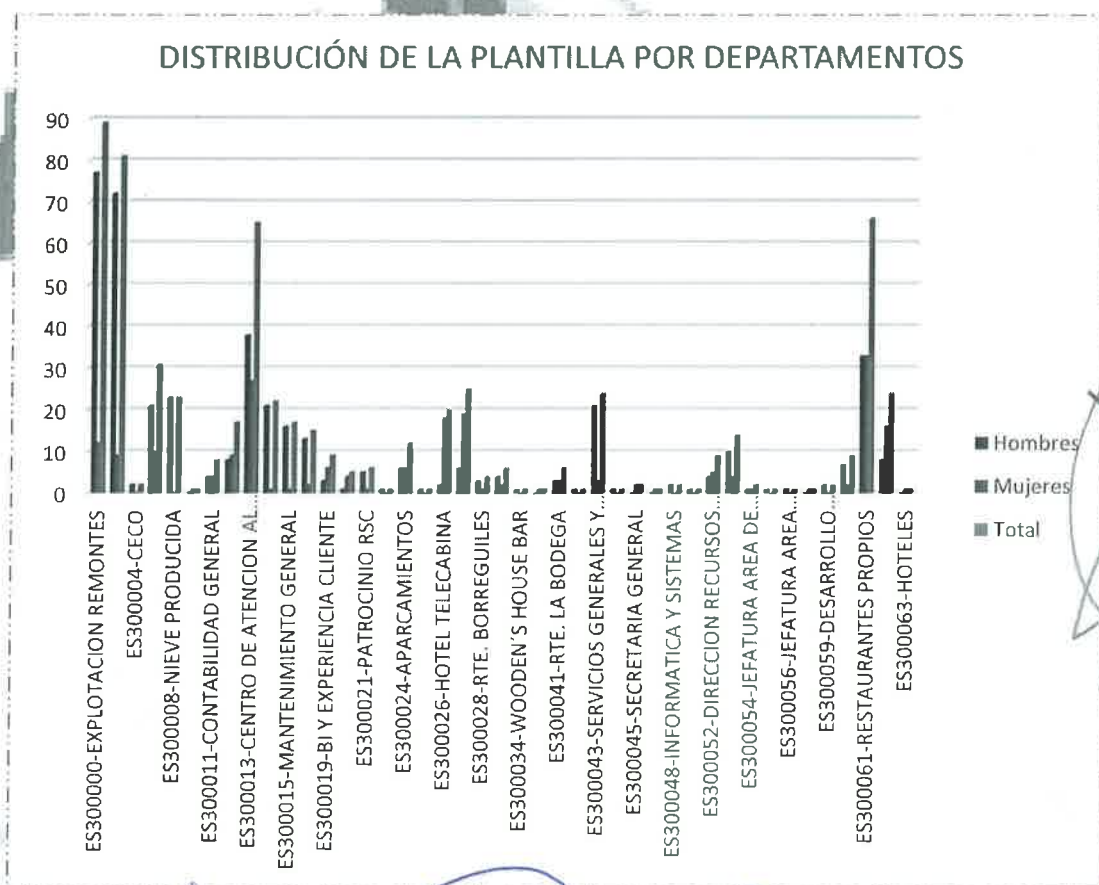
	%Mujeres
2º JEFE/A COMEDOR	0%
ADMINISTRATIVO/A NIVEL I	4%
ADMINISTRATIVO/A NIVEL II	2%
ATS/DUE	1%
AUXILIAR	5%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	4%
AUXILIAR APARCAMIENTO	2%
AYUDANTE/A SECTOR	2%
AYUDANTE/A SECTOR CAMARERO/A	2%
AYUDANTE/A SECTOR COCINA	4%
AYUDANTE/A SECTOR ECONOMATO	0%
AZAFATO/A	3%
BECARIO/A	0%
CAFETERO/A	0%
CAJERO/A	4%
CAMARERA/O DE PISOS	11%
CAMARERO/A	3%
COCINERO/A	2%
COMMUNITY MANAGER	0%
CONSEJERO/A DELEGADO/A	0%
CONSERJE NOCHE	0%
DIRECTOR/A AREA DESARROLLO DE NEGOCIO	0%
DIRECTOR/A RECURSOS HUMANOS	0%
ENCARGADO/A	0%
FREGADOR/A	3%
GOBERNANTE/A GENERAL	2%
INTERVENTOR/A	0%
JEFE/A DE PRIMERA	0%
JEFE/A DE COCINA	0%
JEFE/A DE COMEDOR	0%
JEFE/A DE CONTABILIDAD	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	1%
JEFE/A DE PARTIDA	0%
JEFE/A DE RECEPCION	2%
JEFE/A DE SECTOR	0%
JEFE/A ECONOMATO	0%
JEFE/A SERV. TECNICOS	0%
LICENCIADO/A	1%
LIMPIADOR/A	4%
OFICIAL PRIMERA	0%
OFICIAL SEGUNDA	1%
PEON/A	16%
PEON/A ESPECIALISTA	2%
PLANCHISTA	2%
PROGRAMADOR/A	0%
PROMOTOR/A	1%
RECEPCIONISTA	2%
REPOSTERO/A	0%
SUB-GOBERNANTA/E	1%
TAQUILLERO/A	5%

TAQUILLERO/A NIVEL II	1%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	4%

En el caso de las mujeres, son las categorías de PEÓN/A los que cuentan con un mayor número de mujeres, con un total de 37 lo que supone un 17,05% de la plantilla femenina y un 5,87% de la plantilla total de la entidad.

El segundo puesto con más mujeres, a diferencia de lo que sucede en las gráficas anteriores, es la categoría de CAMARERO/A DE PISO, la cual lo ocupan 24 mujeres lo que corresponde a un 11,07% de la plantilla femenina y a un 3,81% de la plantilla total de la entidad.

C.2. Distribución de la plantilla por departamentos y/o áreas funcionales y sexo



%Sobre el total			
	Hombres	Mujeres	Total
ES300000-EXPLOTACION REMONTES	12%	2%	14%
ES300003-PISTAS, TALLERES Y MAQUINAS	11%	1%	13%
ES300004-CECO	0%	0%	0%
ES300005-ACTIVIDADES	3%	2%	5%
ES300008-NIEVE PRODUCIDA	4%	0%	4%
ES300009-DEPORTES	0%	0%	0%
ES300011-CONTABILIDAD GENERAL	1%	1%	1%
ES300012-CONTRATACION PRESUPUESTOS Y REPORTING	1%	1%	3%
ES300013-CENTRO DE ATENCION AL USUARIO	6%	4%	10%
ES300014-MANTENIMIENTO REMONTES	3%	0%	3%
ES300015-MANTENIMIENTO GENERAL	3%	0%	3%
ES300016-MEDIO AMBIENTE	2%	0%	2%
ES300019-BI Y EXPERIENCIA CLIENTE	0%	1%	1%
ES300020-D.ESTRATEGICO COMERCIAL Y PROMOCION	0%	1%	1%
ES300021-PATROCINIO RSC	1%	0%	1%
ES300023-VEHICULOS Y TALLERES	0%	0%	0%
ES300024-APARCAMIENTOS	1%	1%	2%
ES300025-OFICINA TECNICA	0%	0%	0%
ES300026-HOTEL TELECABINA	0%	3%	3%
ES300027-APARTAHOTEL TREVENQUE	1%	3%	4%
ES300028-RTE. BORREGUILES	0%	0%	1%
ES300032-BOC. CAMPANARIO	1%	0%	1%
ES300034-WOODEN'S HOUSE BAR	0%	0%	0%
ES300037-DOMINO'S	0%	0%	0%
ES300041-RTE. LA BODEGA	0%	0%	1%
ES300042-SS.TT. HOSTELERIA	0%	0%	0%
ES300043-SERVICIOS GENERALES Y TECNICOS HOSTELERIA	3%	0%	4%
ES300044-UNIDAD CONTROL INTERNA	0%	0%	0%
ES300045-SECRETARIA GENERAL	0%	0%	0%
ES300046-SERVICIOS JURIDICOS	0%	0%	0%
ES300048-INFORMATICA Y SISTEMAS	0%	0%	0%
ES300049-DIRECCION GENERAL	0%	0%	0%
ES300052-DIRECCION RECURSOS HUMANOS	1%	1%	1%
ES300053-DIRECCION DESARROLLO DE NEGOCIO	2%	1%	2%
ES300054-JEFATURA AREA DE MONTAÑA	0%	0%	0%
ES300055-JEFATURA AREA TECNICA Y MEDIO AMBIENTE	0%	0%	0%
ES300056-JEFATURA AREA COMERCIAL Y MARKETING	0%	0%	0%
ES300057-GESTION BALANCE	0%	0%	0%

ES300059-DESARROLLO TECNOLÓGICO, SISTEMAS E INTEGRACIONES	0%	0%	0%
ES300060-SERVICIOS GENERALES ESTACION	1%	0%	1%
ES300061-RESTAURANTES PROPIOS	5%	5%	10%
ES300062-RESTAURANTES FRANQUICIA	1%	3%	4%
ES300063-HOTELES	0%	0%	0%

%Por departamentos		
	Hombres	Mujeres
ES300000-EXPLOTACION REMONTES	87%	13%
ES300003-PISTAS, TALLERES Y MAQUINAS	89%	11%
ES300004-CECO	100%	0%
ES300005-ACTIVIDADES	68%	32%
ES300008-NIEVE PRODUCIDA	100%	0%
ES300009-DEPORTES	0%	100%
ES300011-CONTABILIDAD GENERAL	50%	50%
ES300012-CONTRATACION PRESUPUESTOS Y REPORTING	47%	53%
ES300013-CENTRO DE ATENCION AL USUARIO	58%	42%
ES300014-MANTENIMIENTO REMONTES	95%	5%
ES300015-MANTENIMIENTO GENERAL	94%	6%
ES300016-MEDIO AMBIENTE	87%	13%
ES300019-BI Y EXPERIENCIA CLIENTE	33%	67%
ES300020-D. ESTRATEGICO COMERCIAL Y PROMOCION	20%	80%
ES300021-PATROCINIO RSC	83%	17%
ES300023-VEHICULOS Y TALLERES	100%	0%
ES300024-APARCAMIENTOS	50%	50%
ES300025-OFICINA TECNICA	100%	0%
ES300026-HOTEL TELECABINA	10%	90%
ES300027-APARTAHOTEL TREVENQUE	24%	76%
ES300028-RTE. BORREGUILLES	75%	25%
ES300032-BOC. CAMPANARIO	67%	33%
ES300034-WOODEN'S HOUSE BAR	100%	0%
ES300037-DOMINO'S	0%	100%
ES300041-RTE. LA BODEGA	50%	50%
ES300042-SS.TT. HOSTELERIA	100%	0%
ES300043-SERVICIOS GENERALES Y TECNICOS HOSTELERIA	88%	13%
ES300044-UNIDAD CONTROL INTERNA	100%	0%
ES300045-SECRETARIA GENERAL	0%	100%
ES300046-SERVICIOS JURIDICOS	0%	100%
ES300048-INFORMATICA Y SISTEMAS	100%	0%
ES300049-DIRECCION GENERAL	100%	0%
ES300052-DIRECCION RECURSOS HUMANOS	44%	56%
ES300053-DIRECCION DESARROLLO DE NEGOCIO	71%	29%
ES300054-JEFATURA AREA DE MONTAÑA	50%	50%
ES300055-JEFATURA AREA TECNICA Y MEDIO AMBIENTE	100%	0%

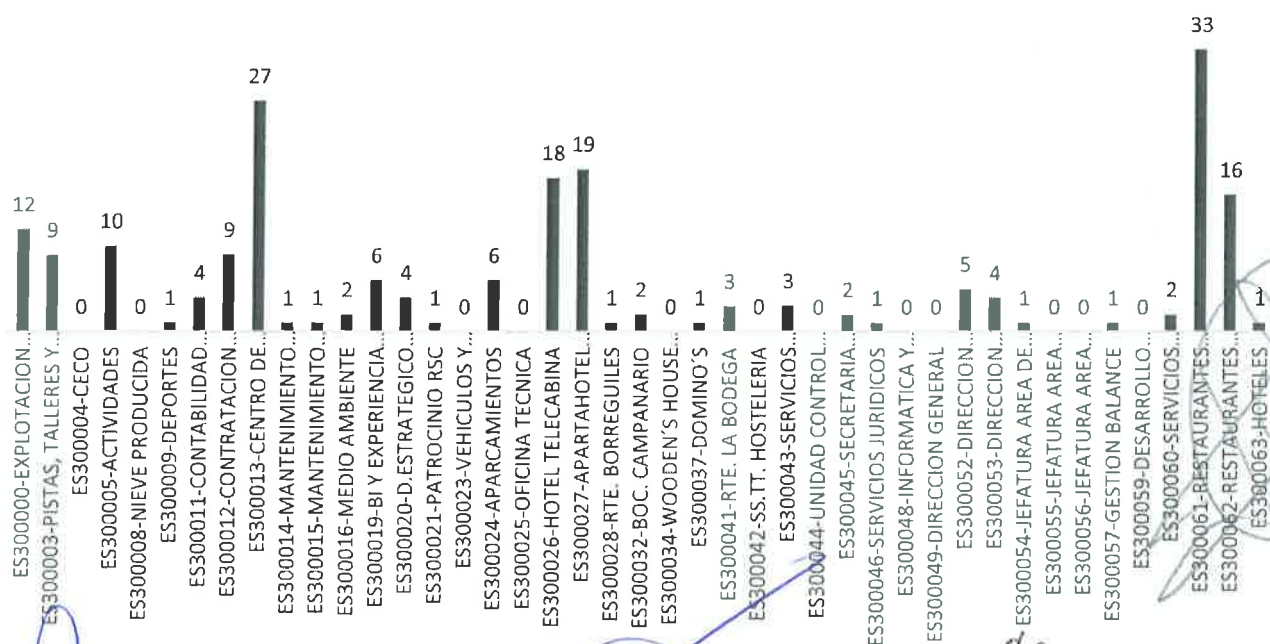
ES300056-JEFATURA AREA COMERCIAL Y MARKETING	100%	0%
ES300057-GESTION BALANCE	0%	100%
ES300059-DESARROLLO TECNOLÓGICO, SISTEMAS E INTEGRACIONES	100%	0%
ES300060-SERVICIOS GENERALES ESTACION	78%	22%
ES300061-RESTAURANTES PROPIOS	50%	50%
ES300062-RESTAURANTES FRANQUICIA	33%	67%
ES300063-HOTELES	0%	100%

Si se atiende a la distribución de la plantilla en función de los departamentos a los que pertenece el personal, se puede observar cómo, EXPLOTACIÓN REMONTES y PISTAS, TALLERES Y MAQUINAS, son los que engloban a la mayor parte de las personas de la empresa.

El departamento de EXPLOTACIÓN REMONTES cuenta con un 14,13% de la plantilla y en el departamento de PISTAS, TALLERES Y MAQUINAS encontramos al 12,86% del personal total de la entidad.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA FEMENINA POR DEPARTAMENTOS

■ MUJERES

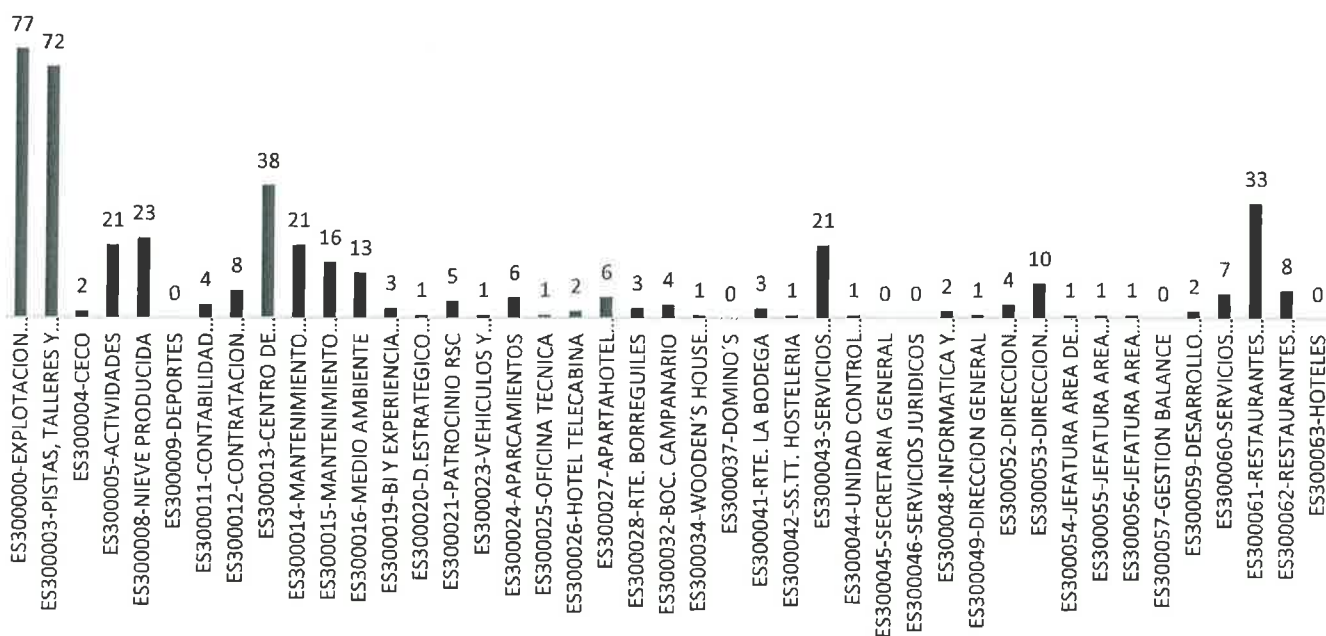


	%Mujeres
ES300000-EXPLOTACION REMONTES	6%
ES300003-PISTAS, TALLERES Y MAQUINAS	4%
ES300004-CECO	0%
ES300005-ACTIVIDADES	5%
ES300008-NIEVE PRODUCIDA	0%
ES300009-DEPORTES	0%
ES300011-CONTABILIDAD GENERAL	2%
ES300012-CONTRATACION PRESUPUESTOS Y REPORTING	4%
ES300013-CENTRO DE ATENCION AL USUARIO	13%
ES300014-MANTENIMIENTO REMONTES	0%
ES300015-MANTENIMIENTO GENERAL	0%
ES300016-MEDIO AMBIENTE	1%
ES300019-BI Y EXPERIENCIA CLIENTE	3%
ES300020-D.ESTRATEGICO COMERCIAL Y PROMOCION	2%
ES300021-PATROCINIO RSC	0%
ES300023-VEHICULOS Y TALLERES	0%
ES300024-APARCAMIENTOS	3%
ES300025-OFICINA TECNICA	0%
ES300026-HOTEL TELECABINA	9%
ES300027-APARTAMENTO HOTEL TREVENQUE	9%
ES300028-RTE. BORREGUILES	0%
ES300032-BOC. CAMPANARIO	1%
ES300034-WOODEN'S HOUSE BAR	0%
ES300037-DOMINO'S	0%
ES300041-RTE. LA BODEGA	1%
ES300042-SS.TT. HOSTELERIA	0%
ES300043-SERVICIOS GENERALES Y TECNICOS HOSTELERIA	1%
ES300044-UNIDAD CONTROL INTERNA	0%
ES300045-SECRETARIA GENERAL	1%
ES300046-SERVICIOS JURIDICOS	0%
ES300048-INFORMATICA Y SISTEMAS	0%
ES300049-DIRECCION GENERAL	0%
ES300052-DIRECCION RECURSOS HUMANOS	2%
ES300053-DIRECCION DESARROLLO DE NEGOCIO	2%
ES300054-JEFATURA AREA DE MONTAÑA	0%
ES300055-JEFATURA AREA TECNICA Y MEDIO AMBIENTE	0%
ES300056-JEFATURA AREA COMERCIAL Y MARKETING	0%
ES300057-GESTION BALANCE	0%
ES300059-DESARROLLO TECNOLOGICO, SISTEMAS E INTEGRACIONES	0%
ES300060-SERVICIOS GENERALES ESTACION	1%

ES300061-RESTAURANTES PROPIOS	16%
ES300062-RESTAURANTES FRANQUICIA	8%
ES300063-HOTELES	0%

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA MASCULINA POR DEPARTAMENTOS

■ HOMBRE



	%Hombres
ES300000-EXPLOTACION REMONTES	18%
ES300003-PISTAS, TALLERES Y MAQUINAS	17%
ES300004-CECO	0%
ES300005-ACTIVIDADES	5%
ES300008-NIEVE PRODUCIDA	5%
ES300009-DEPORTES	0%
ES300011-CONTABILIDAD GENERAL	1%
ES300012-CONTRATACION PRESUPUESTOS Y REPORTING	2%
ES300013-CENTRO DE ATENCION AL USUARIO	9%
ES300014-MANTENIMIENTO REMONTES	5%
ES300015-MANTENIMIENTO GENERAL	4%
ES300016-MEDIO AMBIENTE	3%
ES300019-BI Y EXPERIENCIA CLIENTE	1%
ES300020-D. ESTRATEGICO COMERCIAL Y PROMOCION	0%
ES300021-PATROCINIO RSC	1%
ES300023-VEHICULOS Y TALLERES	0%
ES300024-APARCAMIENTOS	1%
ES300025-OFICINA TECNICA	0%
ES300026-HOTEL TELECABINA	0%
ES300027-APARTAHOTEL TREVENQUE	1%
ES300028-RTE. BORREGUILES	1%
ES300032-BOC. CAMPANARIO	1%
ES300034-WOODEN'S HOUSE BAR	0%
ES300037-DOLINO'S	0%
ES300041-RTE. LA BODEGA	1%
ES300042-SS.TT. HOSTELERIA	0%
ES300043-SERVICIOS GENERALES Y TECNICOS HOSTELERIA	5%
ES300044-UNIDAD CONTROL INTERNA	0%
ES300045-SECRETARIA GENERAL	0%
ES300046-SERVICIOS JURIDICOS	0%
ES300048-INFORMATICA Y SISTEMAS	0%
ES300049-DIRECCION GENERAL	0%
ES300052-DIRECCION RECURSOS HUMANOS	1%
ES300053-DIRECCION DESARROLLO DE NEGOCIO	2%
ES300054-JEFATURAAREA DE MONTAÑA	0%
ES300055-JEFATURAAREA TECNICA Y MEDIO AMBIENTE	0%
ES300056-JEFATURAAREA COMERCIAL Y MARKETING	0%
ES300057-GESTION BALANCE	0%
ES300059-DESARROLLO TECNOLÓGICO, SISTEMAS E INTEGRACIONES	0%
ES300060-SERVICIOS GENERALES ESTACION	2%
ES300061-RESTAURANTES PROPIOS	8%
ES300062-RESTAURANTES FRANQUICIA	2%
ES300063-HOTELES	0%

Si se toma como criterio el sexo, se pone de manifiesto que el 15,21% de las mujeres se encuentran ubicadas en RESTAURANTES PROPIOS, por lo que es el departamento donde se ubican el mayor número de mujeres.

En el caso de los hombres, la distribución difiere de la anterior. El 18,64% de los varones se encuentran en EXPLOTACIÓN REMONTES.

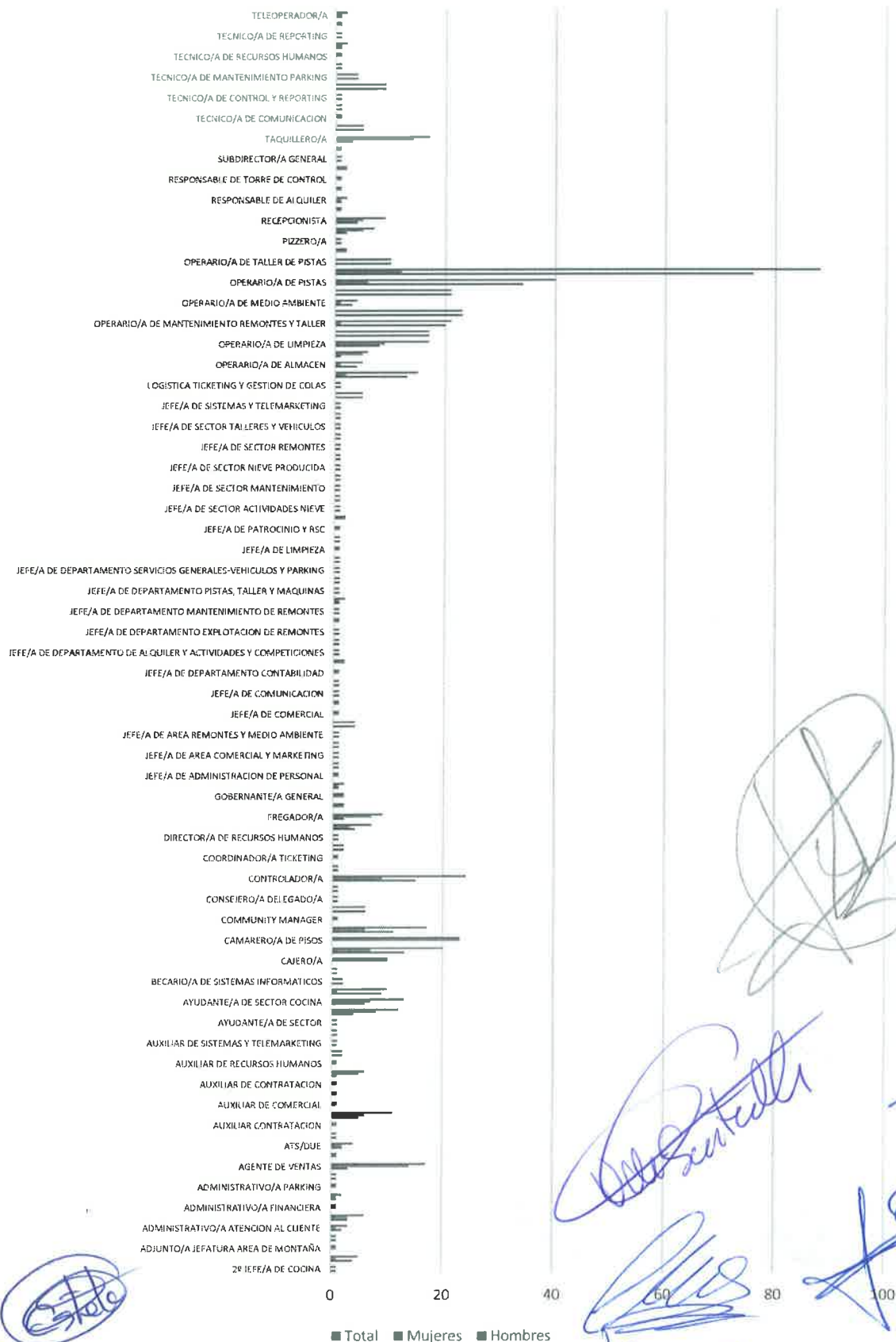
Realizando una comparativa entre ambos, en el caso de los hombres, hay un porcentaje mayor en EXPLOTACIÓN REMONTES que en el caso de las mujeres, ya que tan solo encontramos a 12 mujeres frente a los 77 hombres.

Como se puede observar, la plantilla masculina, cuenta con presencia en más departamentos.



C.3. Distribución de la plantilla por puestos de trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y SEXO



%Sobre el total			
	Hombres	Mujeres	Total
2º JEFE/A DE COCINA	0%	0%	0%
2º JEFE/A DE COMEDOR	1%	0%	1%
ADJUNTO/A JEFATURAAREA DE MONTAÑA	0%	0%	0%
ADMINISTRATIVO/A ASESORIA JURIDICA	0%	0%	0%
ADMINISTRATIVO/A ATENCION AL CLIENTE	0%	0%	0%
ADMINISTRATIVO/A CONTABLE	0%	0%	1%
ADMINISTRATIVO/A FINANCIERA	0%	0%	0%
ADMINISTRATIVO/A HOSTELERIA	0%	0%	0%
ADMINISTRATIVO/A PARKING	0%	0%	0%
ADMINISTRATIVO/A TICKETING	0%	0%	0%
AGENTE DE VENTAS	0%	2%	3%
ASESOR/A JURIDICO	0%	0%	0%
ATS/DUE	0%	0%	1%
AUXILIAR CONTABLE	0%	0%	0%
AUXILIAR CONTRATACION	0%	0%	0%
AUXILIAR DE ATENCION AL CLIENTE	1%	1%	2%
AUXILIAR DE COMERCIAL	0%	0%	0%
AUXILIAR DE COMPRAS	0%	0%	0%
AUXILIAR DE CONTRATACION	0%	0%	0%
AUXILIAR DE PARKING	0%	1%	1%
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	0%	0%	0%
AUXILIAR DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%	0%	0%
AUXILIAR DE SISTEMAS Y TELEMARKETING	0%	0%	0%
AUXILIAR TECNICO/A DE CONTROL	0%	0%	0%
AYUDANTE/A DE SECTOR	0%	0%	0%
AYUDANTE/A DE SECTOR CAMARERO/A	1%	1%	2%
AYUDANTE/A DE SECTOR COCINA	1%	1%	2%
AYUDANTE/A DE SECTOR ECONOMATO	1%	0%	2%
BECARIO/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%	0%	0%
CAFETERO/A	0%	0%	0%
CAJERO/A	0%	2%	2%
CAMARERO/A	2%	1%	3%
CAMARERO/A DE PISOS	0%	4%	4%
COCINERO/A	2%	1%	3%
COMMUNITY MANAGER	0%	0%	0%
CONDUCTOR/A Y MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	1%	0%	1%
CONSEJERO/A DELEGADO/A	0%	0%	0%
CONSERJE DE NOCHE	0%	0%	0%
CONTROLADOR/A	2%	1%	4%
COORDINADOR/A CONTROL DE ACCESOS Y LOGISTICA TICKETING	0%	0%	0%
COORDINADOR/A TICKETING	0%	0%	0%
DELINEANTE	0%	0%	0%

DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS	0%	0%	0%
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1%	0%	1%
FREGADOR/A	0%	1%	1%
FUERZA DE VENTAS	0%	0%	0%
GOBERNANTE/A GENERAL	0%	0%	0%
INTERVENTOR/A	0%	0%	0%
JEFE/A DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	0%	0%	0%
JEFE/A DE ALMACEN	0%	0%	0%
JEFE/A DE AREA COMERCIAL Y MARKETING	0%	0%	0%
JEFE/A DE AREA MONTAÑA	0%	0%	0%
JEFE/A DE AREA REMONTES Y MEDIO AMBIENTE	0%	0%	0%
JEFE/A DE COCINA	1%	0%	1%
JEFE/A DE COMERCIAL	0%	0%	0%
JEFE/A DE COMPRAS	0%	0%	0%
JEFE/A DE COMUNICACION	0%	0%	0%
JEFE/A DE CONTRATACION	0%	0%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO CONTABILIDAD	0%	0%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO CONTRATACION, PRESUPUESTOS Y REPORTING	0%	0%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ALQUILER Y ACTIVIDADES Y COMPETICIONES	0%	0%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE NIEVE PRODUCIDA	0%	0%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO EXPLOTACION DE REMONTES	0%	0%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO HOSTELERIA	0%	0%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO MANTENIMIENTO DE REMONTES	0%	0%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO MANTENIMIENTO GENERAL	0%	0%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO PISTAS, TALLER Y MAQUINAS	0%	0%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO RESTAURACION	0%	0%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO SERVICIOS GENERALES-VEHICULOS Y PARKING	0%	0%	0%
JEFE/A DE ECONOMATO	0%	0%	0%
JEFE/A DE LIMPIEZA	0%	0%	0%
JEFE/A DE MARKETING Y SERVICIOS AL CLIENTE	0%	0%	0%
JEFE/A DE PATROCINIO Y RSC	0%	0%	0%
JEFE/A DE RECEPCION	0%	0%	0%
JEFE/A DE SECTOR ACTIVIDADES NIEVE	0%	0%	0%
JEFE/A DE SECTOR LIMPIEZA DE REMONTES	0%	0%	0%
JEFE/A DE SECTOR MANTENIMIENTO	0%	0%	0%
JEFE/A DE SECTOR MAQUINARIA DE PISTA	0%	0%	0%
JEFE/A DE SECTOR NIEVE PRODUCIDA	0%	0%	0%
JEFE/A DE SECTOR PARKING	0%	0%	0%
JEFE/A DE SECTOR REMONTES	0%	0%	0%
JEFE/A DE SECTOR TALLER MAQUINARIA DE PISTA	0%	0%	0%
JEFE/A DE SECTOR TALLERES Y VEHICULOS	0%	0%	0%
JEFE/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%	0%	0%

JEFE/A DE SISTEMAS Y TELEMARKETING	0%	0%	0%
LOGISTICA PATROCINIO	1%	0%	1%
LOGISTICA TICKETING Y GESTION DE COLAS	0%	0%	0%
OPERARIO/A DE ACTIVIDADES	2%	0%	2%
OPERARIO/A DE ALMACEN	1%	0%	1%
OPERARIO/A DE ALQUILER	0%	1%	1%
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	1%	1%	3%
OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO GENERAL	3%	0%	3%
OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO REMONTES Y TALLER	3%	0%	3%
OPERARIO/A DE MAQUINA PISA-PISTAS	4%	0%	4%
OPERARIO/A DE MEDIO AMBIENTE	0%	0%	1%
OPERARIO/A DE NIEVE PRODUCIDA	3%	0%	3%
OPERARIO/A DE PISTAS	5%	1%	6%
OPERARIO/A DE REMONTES	12%	2%	14%
OPERARIO/A DE TALLER DE PISTAS	2%	0%	2%
OPERARIO/A DE TIENDA	0%	0%	0%
PIZZERO/A	0%	0%	0%
PLANCHISTA	0%	1%	1%
RECEPCIONISTA	1%	1%	1%
RESPONSABLE DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	0%	0%	0%
RESPONSABLE DE ALQUILER	0%	0%	0%
RESPONSABLE DE OFICINA DE ATENCION AL CLIENTE	0%	0%	0%
RESPONSABLE DE TORRE DE CONTROL	0%	0%	0%
SECRETARIA/O DE DIRECCION	0%	0%	0%
SUBDIRECTOR/A GENERAL	0%	0%	0%
SUBGOBERNATE/A	0%	0%	0%
TAQUILLERO/A	0%	2%	3%
TECNICO/A DE ACTIVIDADES	1%	0%	1%
TECNICO/A DE COMUNICACION	0%	0%	0%
TECNICO/A DE CONTROL Y PROCESO DE DATOS	0%	0%	0%
TECNICO/A DE CONTROL Y REPORTING	0%	0%	0%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	1%	0%	1%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO PARKING	1%	0%	1%
TECNICO/A DE PRESUPUESTOS	0%	0%	0%
TECNICO/A DE RECURSOS HUMANOS	0%	0%	0%
TECNICO/A DE RELACIONES LABORALES	0%	0%	0%
TECNICO/A DE REPORTING	0%	0%	0%
TECNICO/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%	0%	0%
TELEOPERADOR/A	0%	0%	0%

%Por puestos		
	Hombres	Mujeres
2º JEFE/A DE COCINA	100%	0%
2º JEFE/A DE COMEDOR	80%	20%
ADJUNTO/A JEFATURA AREA DE MONTAÑA	0%	100%
ADMINISTRATIVO/A ASESORIA JURIDICA	100%	0%
ADMINISTRATIVO/A ATENCION AL CLIENTE	67%	33%
ADMINISTRATIVO/A CONTABLE	50%	50%
ADMINISTRATIVO/A FINANCIERA	0%	100%
ADMINISTRATIVO/A HOSTELERIA	50%	50%
ADMINISTRATIVO/A PARKING	0%	100%
ADMINISTRATIVO/A TICKETING	100%	0%
AGENTE DE VENTAS	18%	82%
ASESOR/A JURIDICO	0%	100%
ATS/DUE	50%	50%
AUXILIAR CONTABLE	100%	0%
AUXILIAR CONTRATACION	0%	100%
AUXILIAR DE ATENCION AL CLIENTE	45%	55%
AUXILIAR DE COMERCIAL	0%	100%
AUXILIAR DE COMPRAS	0%	100%
AUXILIAR DE CONTRATACION	0%	100%
AUXILIAR DE PARKING	17%	83%
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	0%	100%
AUXILIAR DE SISTEMAS INFORMATICOS	100%	0%
AUXILIAR DE SISTEMAS Y TELEMARKETING	100%	0%
AUXILIAR TECNICO/A DE CONTROL	100%	0%
AYUDANTE DE SECTOR	100%	0%
AYUDANTE DE SECTOR CAMARERO/A	33%	67%
AYUDANTE DE SECTOR COCINA	46%	54%
AYUDANTE DE SECTOR ECONOMATO	90%	10%
BECARIO/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	100%	0%
CAFETERO/A	100%	0%
CAJERO/A	0%	100%
CAMARERO/A	65%	35%
CAMARERO/A DE PISOS	0%	100%
COCINERO/A	65%	35%
COMMUNITY MANAGER	0%	100%
CONDUCTOR/A Y MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	100%	0%
CONSEJERO/A DELEGADO/A	100%	0%
CONSERJE DE NOCHE	100%	0%
CONTROLADOR/A	63%	38%
COORDINADOR/A CONTROL DE ACCESOS Y LOGISTICA TICKETING	100%	0%

COORDINADOR/A TICKETING	0%	100%
DELINEANTE	100%	0%
DIRECTOR/ADE RECURSOS HUMANOS	100%	0%
ENCARGADO/ADE ESTABLECIMIENTO	57%	43%
FREGADOR/A	22%	78%
FUERZA DE VENTAS	0%	100%
GOBERNANTE/A GENERAL	0%	100%
INTERVENTOR/A	50%	50%
JEFE/A DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	0%	100%
JEFE/A DE ALMACEN	100%	0%
JEFE/A DE AREA COMERCIAL Y MARKETING	100%	0%
JEFE/A DE AREA MONTAÑA	100%	0%
JEFE/A DE AREA REMONTES Y MEDIO AMBIENTE	100%	0%
JEFE/A DE COCINA	100%	0%
JEFE/A DE COMERCIAL	0%	100%
JEFE/A DE COMPRAS	0%	100%
JEFE/A DE COMUNICACION	100%	0%
JEFE/A DE CONTRATACION	100%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO CONTABILIDAD	0%	100%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO CONTRATACION, PRESUPUESTOS Y REPORTING	0%	100%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ALQUILER Y ACTIVIDADES Y COMPETICIONES	100%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE NIEVE PRODUCIDA	100%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO EXPLOTACION DE REMONTES	100%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO HOSTELERIA	0%	100%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO MANTENIMIENTO DE REMONTES	100%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO MANTENIMIENTO GENERAL	50%	50%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO PISTAS, TALLER Y MAQUINAS	100%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO RESTAURACION	100%	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO SERVICIOS GENERALES-VEHICULOS Y PARKING	100%	0%
JEFE/A DE ECONOMATO	100%	0%
JEFE/A DE LIMPIEZA	0%	100%
JEFE/A DE MARKETING Y SERVICIOS AL CLIENTE	100%	0%
JEFE/A DE PATROCINIO Y RSC	0%	100%
JEFE/A DE RECEPCION	0%	100%
JEFE/A DE SECTOR ACTIVIDADES NIEVE	100%	0%
JEFE/A DE SECTOR LIMPIEZA DE REMONTES	100%	0%
JEFE/A DE SECTOR MANTENIMIENTO	100%	0%
JEFE/A DE SECTOR MAQUINARIA DE PISTA	100%	0%
JEFE/A DE SECTOR NIEVE PRODUCIDA	100%	0%
JEFE/A DE SECTOR PARKING	100%	0%
JEFE/A DE SECTOR REMONTES	100%	0%
JEFE/A DE SECTOR TALLER MAQUINARIA DE PISTA	100%	0%

JEFE/A DE SECTOR TALLERES Y VEHICULOS	100%	0%
JEFE/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	100%	0%
JEFE/A DE SISTEMAS Y TELEMARKETING	100%	0%
LOGISTICA PATROCINIO	100%	0%
LOGISTICA TICKETING Y GESTION DE COLAS	100%	0%
OPERARIO/A DE ACTIVIDADES	87%	13%
OPERARIO/A DE ALMACEN	80%	20%
OPERARIO/A DE ALQUILER	17%	83%
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	47%	53%
OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO GENERAL	100%	0%
OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO REMONTES Y TALLER	95%	5%
OPERARIO/A DE MAQUINA PISA-PISTAS	100%	0%
OPERARIO/A DE MEDIO AMBIENTE	75%	25%
OPERARIO/A DE NIEVE PRODUCIDA	100%	0%
OPERARIO/A DE PISTAS	85%	15%
OPERARIO/A DE REMONTES	86%	14%
OPERARIO/A DE TALLER DE PISTAS	100%	0%
OPERARIO/A DE TIENDA	0%	100%
PIZZERO/A	100%	0%
PLANCHISTA	29%	71%
RECEPCIONISTA	44%	56%
RESPONSABLE DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	0%	100%
RESPONSABLE DE ALQUILER	50%	50%
RESPONSABLE DE OFICINA DE ATENCION AL CLIENTE	0%	100%
RESPONSABLE DE TORRE DE CONTROL	0%	100%
SECRETARIA/O DE DIRECCION	0%	100%
SUBDIRECTOR/A GENERAL	100%	0%
SUBGOBERNATE/A	0%	100%
TAQUILLERO/A	18%	82%
TECNICO/A DE ACTIVIDADES	100%	0%
TECNICO/A DE COMUNICACION	0%	100%
TECNICO/A DE CONTROL Y PROCESO DE DATOS	100%	0%
TECNICO/A DE CONTROL Y REPORTING	100%	0%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	100%	0%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO PARKING	100%	0%
TECNICO/A DE PRESUPUESTOS	100%	0%
TECNICO/A DE RECURSOS HUMANOS	0%	100%
TECNICO/A DE RELACIONES LABORALES	50%	50%
TECNICO/A DE REPORTING	100%	0%
TECNICO/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%	100%
TELEOPERADOR/A	50%	50%

	%Hombres
2º JEFE/A DE COCINA	0%
2º JEFE/A DE COMEDOR	1%
ADJUNTO/A JEFATURA AREA DE MONTAÑA	0%
ADMINISTRATIVO/A ASESORIA JURIDICA	0%
ADMINISTRATIVO/A ATENCION AL CLIENTE	0%
ADMINISTRATIVO/A CONTABLE	1%
ADMINISTRATIVO/A FINANCIERA	0%
ADMINISTRATIVO/A HOSTELERIA	0%
ADMINISTRATIVO/A PARKING	0%
ADMINISTRATIVO/A TICKETING	0%
AGENTE DE VENTAS	1%
ASESOR/A JURIDICO	0%
ATS/DUE	0%
AUXILIAR CONTABLE	0%
AUXILIAR CONTRATACION	0%
AUXILIAR DE ATENCION AL CLIENTE	1%
AUXILIAR DE COMERCIAL	0%
AUXILIAR DE COMPRAS	0%
AUXILIAR DE CONTRATACION	0%
AUXILIAR DE PARKING	0%
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	0%
AUXILIAR DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%
AUXILIAR DE SISTEMAS Y TELEMARKETING	0%
AUXILIAR TECNICO/A DE CONTROL	0%
AYUDANTE DE SECTOR	0%
AYUDANTE DE SECTOR CAMARERO/A	1%
AYUDANTE DE SECTOR COCINA	1%
AYUDANTE DE SECTOR ECONOMATO	2%
BECARIO/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%
CAFETERO/A	0%
CAJERO/A	0%
CAMARERO/A	3%
CAMARERO/A DE PISOS	0%
COCINERO/A	3%
COMMUNITY MANAGER	0%
CONDUCTOR/A Y MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	1%
CONSEJERO/A DELEGADO/A	0%
CONSERJE DE NOCHE	0%
CONTROLADOR/A	4%
COORDINADOR CONTROL DE ACCESOS Y LOGISTICA TICKETING	0%
COORDINADOR/A TICKETING	0%
DELINEANTE	0%
DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS	0%

ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1%
FREGADOR/A	0%
FUERZA DE VENTAS	0%
GOBERNANTE/A GENERAL	0%
INTERVENTOR/A	0%
JEFE/A DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	0%
JEFE/A DE ALMACEN	0%
JEFE/A DE AREA COMERCIAL Y MARKETING	0%
JEFE/A DE AREA MONTAÑA	0%
JEFE/A DE AREA REMONTES Y MEDIO AMBIENTE	0%
JEFE/A DE COCINA	1%
JEFE/A DE COMERCIAL	0%
JEFE/A DE COMPRAS	0%
JEFE/A DE COMUNICACION	0%
JEFE/A DE CONTRATACION	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO CONTABILIDAD	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO CONTRATACION, PRESUPUESTOS Y REPORTING	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ALQUILER Y ACTIVIDADES Y COMPETICIONES	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE NIEVE PRODUCIDA	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO EXPLOTACION DE REMONTES	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO HOSTELERIA	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO MANTENIMIENTO DE REMONTES	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO MANTENIMIENTO GENERAL	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO PISTAS, TALLER Y MAQUINAS	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO RESTAURACION	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO SERVICIOS GENERALES-VEHICULOS Y PARKING	0%
JEFE/A DE ECONOMATO	0%
JEFE/A DE LIMPIEZA	0%
JEFE/A DE MARKETING Y SERVICIOS AL CLIENTE	0%
JEFE/A DE PATROCINIO Y RSC	0%
JEFE/A DE RECEPCION	0%
JEFE/A DE SECTOR ACTIVIDADES NIEVE	0%
JEFE/A DE SECTOR LIMPIEZA DE REMONTES	0%
JEFE/A DE SECTOR MANTENIMIENTO	0%
JEFE/A DE SECTOR MAQUINARIA DE PISTA	0%
JEFE/A DE SECTOR NIEVE PRODUCIDA	0%
JEFE/A DE SECTOR PARKING	0%
JEFE/A DE SECTOR REMONTES	0%
JEFE/A DE SECTOR TALLER MAQUINARIA DE PISTA	0%
JEFE/A DE SECTOR TALLERES Y VEHICULOS	0%
JEFE/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%
JEFE/A DE SISTEMAS Y TELEMARKEING	0%

LOGISTICA PATROCINIO	1%
LOGISTICA TICKETING Y GESTION DE COLAS	0%
OPERARIO/A DE ACTIVIDADES	3%
OPERARIO/A DE ALMACEN	1%
OPERARIO/A DE ALQUILER	0%
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	2%
OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO GENERAL	4%
OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO REMONTES Y TALLER	5%
OPERARIO/A DE MAQUINA PISA-PISTAS	6%
OPERARIO/A DE MEDIO AMBIENTE	1%
OPERARIO/A DE NIEVE PRODUCIDA	5%
OPERARIO/A DE PISTAS	8%
OPERARIO/A DE REMONTES	18%
OPERARIO/A DE TALLER DE PISTAS	2%
OPERARIO/A DE TIENDA	0%
PIZZERO/A	0%
PLANCHISTA	0%
RECEPCIONISTA	1%
RESPONSABLE DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	0%
RESPONSABLE DE ALQUILER	0%
RESPONSABLE DE OFICINA DE ATENCION AL CLIENTE	0%
RESPONSABLE DE TORRE DE CONTROL	0%
SECRETARIA/O DE DIRECCION	0%
SUBDIRECTOR/A GENERAL	0%
SUBGOBERNANTE/A	0%
TAQUILLERO/A	1%
TECNICO/A DE ACTIVIDADES	1%
TECNICO/A DE COMUNICACION	0%
TECNICO/A DE CONTROL Y PROCESO DE DATOS	0%
TECNICO/A DE CONTROL Y REPORTING	0%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	2%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO PARKING	1%
TECNICO/A DE PRESUPUESTOS	0%
TECNICO/A DE RECURSOS HUMANOS	0%
TECNICO/A DE RELACIONES LABORALES	0%
TECNICO/A DE REPORTING	0%
TECNICO/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%
TELEOPERADOR/A	0%

	%Mujeres
2º JEFE/A DE COCINA	0%
2º JEFE/A DE COMEDOR	0%
ADJUNTO/A JEFATURA AREA DE MONTAÑA	0%

ADMINISTRATIVO/A ASESORIA JURIDICA	0%
ADMINISTRATIVO/A ATENCION AL CLIENTE	0%
ADMINISTRATIVO/A CONTABLE	1%
ADMINISTRATIVO/A FINANCIERA	0%
ADMINISTRATIVO/A HOSTELERIA	0%
ADMINISTRATIVO/A PARKING	0%
ADMINISTRATIVO/A TICKETING	0%
AGENTE DE VENTAS	6%
ASESOR/A JURIDICO	0%
ATS/DUE	1%
AUXILIAR CONTABLE	0%
AUXILIAR CONTRATACION	0%
AUXILIAR DE ATENCION AL CLIENTE	3%
AUXILIAR DE COMERCIAL	0%
AUXILIAR DE COMPRAS	0%
AUXILIAR DE CONTRATACION	0%
AUXILIAR DE PARKING	2%
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	0%
AUXILIAR DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%
AUXILIAR DE SISTEMAS Y TELEMARKETING	0%
AUXILIAR TECNICO/A DE CONTROL	0%
AYUDANTE DE SECTOR	0%
AYUDANTE DE SECTOR CAMARERO/A	4%
AYUDANTE DE SECTOR COCINA	3%
AYUDANTE DE SECTOR ECONOMATO	0%
BECARIO/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%
CAFETERO/A	0%
CAJERO/A	5%
CAMARERO/A	3%
CAMARERO/A DE PISOS	11%
COCINERO/A	3%
COMMUNITY MANAGER	0%
CONDUCTOR/A Y MANTENIMIENTO DE VEHICULOS	0%
CONSEJERO/A DELEGADO/A	0%
CONSERJE DE NOCHE	0%
CONTROLADOR/A	4%
COORDINADOR/A CONTROL DE ACCESOS Y LOGISTICA TICKETING	0%
COORDINADOR/A TICKETING	0%
DELINEANTE	0%
DIRECTOR/A DE RECURSOS HUMANOS	0%
ENCARGADO/A DE ESTABLECIMIENTO	1%
FREGADOR/A	3%
FUERZA DE VENTAS	1%
GOBERNANTE/A GENERAL	1%

INTERVENTOR/A	0%
JEFE/A DE ADMINISTRACION DE PERSONAL	0%
JEFE/A DE ALMACEN	0%
JEFE/A DE AREA COMERCIAL Y MARKETING	0%
JEFE/A DE AREA MONTAÑA	0%
JEFE/A DE AREA REMONTES Y MEDIO AMBIENTE	0%
JEFE/A DE COCINA	0%
JEFE/A DE COMERCIAL	0%
JEFE/A DE COMPRAS	0%
JEFE/A DE COMUNICACION	0%
JEFE/A DE CONTRATACION	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO CONTABILIDAD	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO CONTRATACION, PRESUPUESTOS Y REPORTING	1%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE ALQUILER Y ACTIVIDADES Y COMPETICIONES	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE NIEVE PRODUCIDA	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO EXPLOTACION DE REMONTES	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO HOSTELERIA	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO MANTENIMIENTO DE REMONTES	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO MANTENIMIENTO GENERAL	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO PISTAS, TALLER Y MAQUINAS	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO RESTAURACION	0%
JEFE/A DE DEPARTAMENTO SERVICIOS GENERALES-VEHICULOS Y PARKING	0%
JEFE/A DE ECONOMATO	0%
JEFE/A DE LIMPIEZA	0%
JEFE/A DE MARKETING Y SERVICIOS AL CLIENTE	0%
JEFE/A DE PATROCINIO Y RSC	0%
JEFE/A DE RECEPCION	1%
JEFE/A DE SECTOR ACTIVIDADES NIEVE	0%
JEFE/A DE SECTOR LIMPIEZA DE REMONTES	0%
JEFE/A DE SECTOR MANTENIMIENTO	0%
JEFE/A DE SECTOR MAQUINARIA DE PISTA	0%
JEFE/A DE SECTOR NIEVE PRODUCIDA	0%
JEFE/A DE SECTOR PARKING	0%
JEFE/A DE SECTOR REMONTES	0%
JEFE/A DE SECTOR TALLER MAQUINARIA DE PISTA	0%
JEFE/A DE SECTOR TALLERES Y VEHICULOS	0%
JEFE/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%
JEFE/A DE SISTEMAS Y TELEMARKETING	0%
LOGISTICA PATROCINIO	0%
LOGISTICA TICKETING Y GESTION DE COLAS	0%
OPERARIO/A DE ACTIVIDADES	1%
OPERARIO/A DE ALMACEN	0%

OPERARIO/A DE ALQUILER	2%
OPERARIO/A DE LIMPIEZA	4%
OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO GENERAL	0%
OPERARIO/A DE MANTENIMIENTO REMONTES Y TALLER	0%
OPERARIO/A DE MAQUINA PISA-PISTAS	0%
OPERARIO/A DE MEDIO AMBIENTE	0%
OPERARIO/A DE NIEVE PRODUCIDA	0%
OPERARIO/A DE PISTAS	3%
OPERARIO/A DE REMONTES	6%
OPERARIO/A DE TALLER DE PISTAS	0%
OPERARIO/A DE TIENDA	1%
PIZZERO/A	0%
PLANCHISTA	2%
RECEPCIONISTA	2%
RESPONSABLE DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS	0%
RESPONSABLE DE ALQUILER	0%
RESPONSABLE DE OFICINA DE ATENCION AL CLIENTE	0%
RESPONSABLE DE TORRE DE CONTROL	0%
SECRETARIA/O DE DIRECCION	1%
SUBDIRECTOR/A GENERAL	0%
SUBGOBERNATE/A	0%
TAQUILLERO/A	6%
TECNICO/A DE ACTIVIDADES	0%
TECNICO/A DE COMUNICACION	0%
TECNICO/A DE CONTROL Y PROCESO DE DATOS	0%
TECNICO/A DE CONTROL Y REPORTING	0%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO	0%
TECNICO/A DE MANTENIMIENTO PARKING	0%
TECNICO/A DE PRESUPUESTOS	0%
TECNICO/A DE RECURSOS HUMANOS	0%
TECNICO/A DE RELACIONES LABORALES	0%
TECNICO/A DE REPORTING	0%
TECNICO/A DE SISTEMAS INFORMATICOS	0%
TELEOPERADOR/A	0%

El puesto con mayor número de personas trabajadoras es el de OPERARIO/A REMONTES, contando con un 13,97% de la plantilla, seguido de OPERARIO/A DE PISTAS 6,35% de la plantilla total.

Si nos fijamos en las mujeres, observamos que el puesto que más mujeres ocupan es el de CAMARERO/A DE PISOS, el cual lo ocupan un 10,60% del total de las mujeres.

Sin embargo, si nos fijamos en la plantilla masculina, observamos que el puesto con mayor volumen de hombres es OPERARIO/A DE REMONTES el cual lo ocupan un 18,40% del total de los hombres.

D. CONDICIONES DE TRABAJO

D.1. Distribución de la plantilla según modalidades de contratación y sexo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO



	BECARIOS/A S	CONVERSI N DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.COMPLETO	CONVERSI N TEMPORAL EN INDEFINIDO FIJOS DISCONTINUO	DUR.DETER M.T.COMPL ETO EVENTUAL CIRCUNST.P RODUC	DUR.DETER M.T.PARCIA L EVENTUAL CIRCUNST.P RODUC	DURACION DETERMINA DA DE INTERINIDA D T.COMPLETO	DURACION DETERMINA DA DE RELEVO TIEMPO COMPLETO	DURACION DETERMINA DA DE RELEVO TIEMPO PARCIAL	DURACION DETERMINA DA T.COMPLETO O OBRA O SERVICIO	DURACION DETERMINA DA T.PARCIAL JUBILACION PARCIAL	INDEFINIDO PERSONAS CON DISCAPACI D TIEMPO COMPLETO	ORDINARIO INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	PARA LA REALIZACI N DE TRABAJO FUO DISCONTIN UOS
■ Hombres	2	2	4	86	2	1	0	3	1	5	1	105	201
■ Mujeres	0	1	2	69	1	0	1	0	0	0	0	26	117
■ Total	2	3	6	155	3	1	1	3	1	5	1	131	318
%Hombres	0,32%	0,32%	0,63%	13,65%	0,32%	0,16%	0,00%	0,46%	0,16%	0,79%	0,16%	16,67%	31,90%
%Mujeres	0,00%	0,16%	0,32%	10,95%	0,16%	0,00%	0,16%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,13%	18,57%
%Total	0,3%	0,5%	1,0%	24,6%	0,5%	0,2%	0,2%	0,5%	0,2%	0,8%	0,2%	20,8%	50,5%

%Por tipo de contrato		
	Hombres	Mujeres
BECARIO/AS	100%	0%
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.COMPLETO	67%	33%
CONVERSION TEMPORAL EN INDEFINIDO FIJOS DISCONTINUO	67%	33%
DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	55%	45%
DUR.DETERM.T.PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	67%	33%
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T.COMPLETO	100%	0%

DURACION DETERMINADA DE RELEVO TIEMPO COMPLETO	0%	100%
DURACION DETERMINADA DE RELEVO TIEMPO PARCIAL	100%	0%
DURACION DETERMINADA T.COMPLETO OBRA O SERVICIO	100%	0%
DURACION DETERMINADA T.PARCIAL JUBILACION PARCIAL	100%	0%
INDEFINIDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	100%	0%
ORDINARIO INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	80%	20%
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUOS	63%	37%

	%Hombres
BECARIO/AS	0%
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.COMPLETO	0%
CONVERSION TEMPORAL EN INDEFINIDO FIJOS DISCONTINUO	1%
DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	21%
DUR.DETERM.T.PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0%
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T.COMPLETO	0%
DURACION DETERMINADA DE RELEVO TIEMPO COMPLETO	0%
DURACION DETERMINADA DE RELEVO TIEMPO PARCIAL	1%
DURACION DETERMINADA T.COMPLETO OBRA O SERVICIO	0%
DURACION DETERMINADA T.PARCIAL JUBILACION PARCIAL	1%
INDEFINIDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0%
ORDINARIO INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	25%
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUOS	49%

	%Mujeres
BECARIO/AS	0%
CONVERSION DE TEMPORAL A INDEFINIDO T.COMPLETO	0%
CONVERSION TEMPORAL EN INDEFINIDO FIJOS DISCONTINUO	1%
DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	32%
DUR.DETERM.T.PARCIAL EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC	0%
DURACION DETERMINADA DE INTERINIDAD T.COMPLETO	0%
DURACION DETERMINADA DE RELEVO TIEMPO COMPLETO	0%
DURACION DETERMINADA DE RELEVO TIEMPO PARCIAL	0%
DURACION DETERMINADA T.COMPLETO OBRA O SERVICIO	0%
DURACION DETERMINADA T.PARCIAL JUBILACION PARCIAL	0%
INDEFINIDO PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIEMPO COMPLETO	0%
ORDINARIO INDEFINIDO TIEMPO COMPLETO	12%
PARA LA REALIZACION DE TRABAJOS FIJO DISCONTINUOS	54%

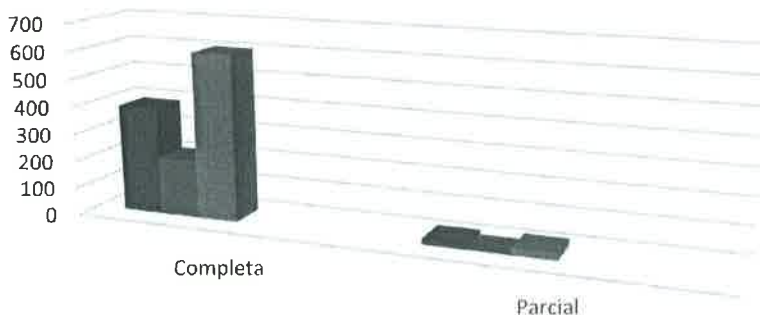
En atención a la información facilitada por la empresa en relación con las modalidades de contratación, se puede observar cómo la opción de contratación más utilizada por las características de la entidad es CONTRATO FIJO DISCONTINUO, con un 50,5% de los contratos totales de la plantilla.

La segunda modalidad de contratación más utilizada es DUR.DETERM.T.COMPLETO EVENTUAL CIRCUNST.PRODUC, con un 24,60% de los contratos totales de la plantilla. La justificación es la misma que en el caso anterior, el tipo de actividad sujeta a temporadas.

Así mismo, podemos observar que únicamente 1 hombre ostenta un contrato indefinido para personas con discapacidad.

Distribución de la platilla según la duración de la jornada

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN LA DURACIÓN DE LA JORNADA Y SEXO



	Completa	Parcial
■ Hombres	392	21
■ Mujeres	212	5
■ Total	604	26
%Hombres	62%	3%
%Mujeres	34%	1%
%Total	96%	4%

%Por tipo de jornada

	Hombres	Mujeres
Completa	65%	35%
Parcial	81%	19%

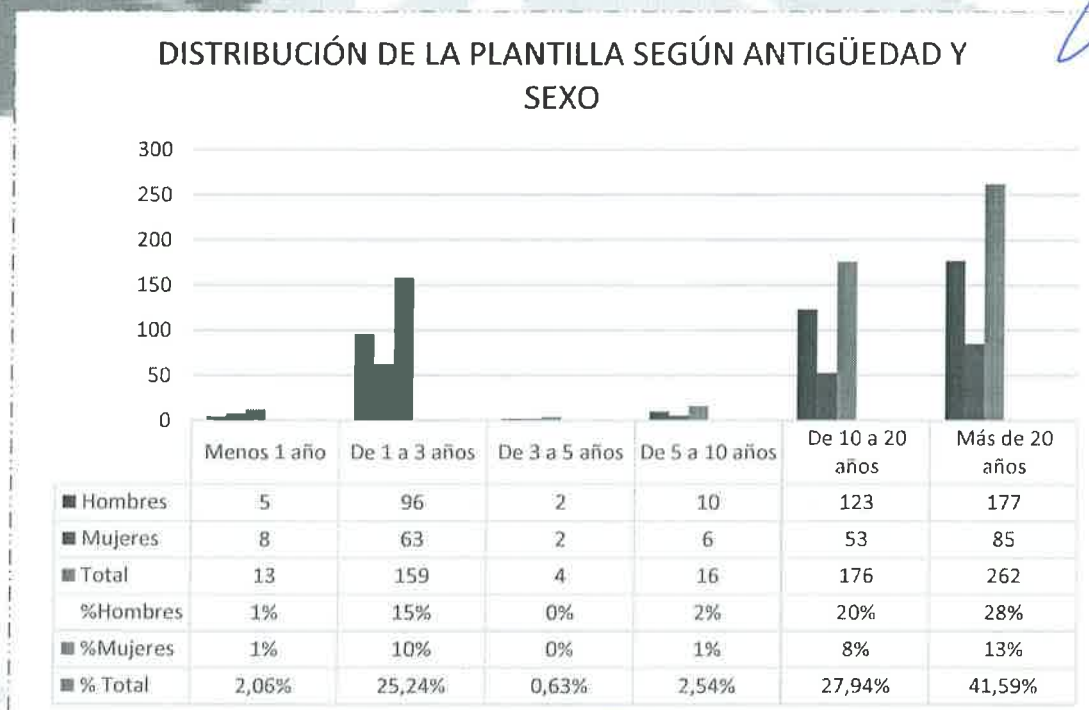
	%Hombres
Completa	95%
Parcial	5%

	%Mujeres
Completa	98%
Parcial	2%

Tomando como criterio la distribución de la plantilla en función de la duración de su jornada, tal y como se puede observar, el 96% de la misma se encuentra a jornada completa, mientras que a jornada parcial solo se encuentran el 4% de la plantilla.

E. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

E.1. Distribución de la plantilla según antigüedad y sexo



%Por antigüedad		
	Hombres	Mujeres

Menos 1 año	38%	62%
De 1 a 3 años	60%	40%
De 3 a 5 años	50%	50%
De 5 a 10 años	63%	38%
De 10 a 20 años	70%	30%
Más de 20 años	68%	32%

	%Hombres
Menos 1 año	1%
De 1 a 3 años	23%
De 3 a 5 años	0%
De 5 a 10 años	2%
De 10 a 20 años	30%
Más de 20 años	43%

	%Mujeres
Menos 1 año	4%
De 1 a 3 años	29%
De 3 a 5 años	1%
De 5 a 10 años	3%
De 10 a 20 años	24%
Más de 20 años	39%

Si se atiende al criterio de la antigüedad, tal y como se puede observar en la gráfica anterior, el grupo más numeroso es el que cuenta con más de 20 años de antigüedad en la empresa. Este sector representa el 41,59% sobre la totalidad de la plantilla.

La franja de antigüedad que cuenta con menor porcentaje de plantilla es la de 3 a 5 años, la cual observamos que no llega al 1%. Esta situación pone de manifiesto que, la empresa, apuesta por retener el talento y cuidar a la plantilla, ya que, una amplia mayoría, cuenta con un contrato fijo discontinuo a jornada completa y, buena parte de estas personas, poseen una amplia trayectoria en la entidad.

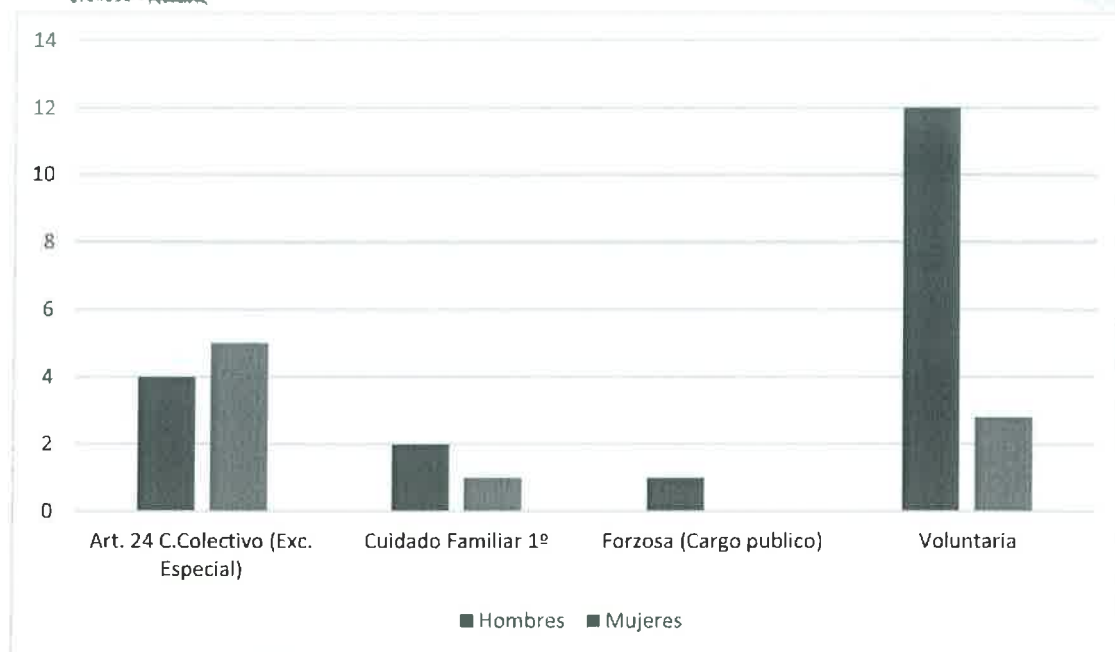
**F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR
Y LABORAL**

Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.

TRABAJADOR/A	SEXO	TIPO EXCEDENCIA	TIPO CONTRATO	EDAD	ANTIGÜEDAD	DEPARTAMENTO	PUESTO DE TRABAJO	NIVEL FORMACION
1	Hombre	Cuidado Familiar 1º	Fijo Discontinuo	46	5/02/2008	Remontes	Operario Remontes	1
2	Mujer	Voluntaria	Fijo Discontinuo	52	18/11/1996	Alquiler	Operario Alquiler	2
3	Mujer	Voluntaria	Fijo Discontinuo	48	29/12/2000	Control y ticketing	Controlador	2
4	Mujer	Voluntaria	Fijo Discontinuo	53	6/12/1990	Control y ticketing	Controlador	1
5	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	45	06/01/2007	Remontes	Operario Remontes	2
6	Hombre	Forzosa (Cargo público)	Fijo Discontinuo	57	01/04/1996	Pistas	Operario Pistas	2
7	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	41	20/12/2003	Pistas	Operario Pistas	1
8	Hombre	Cuidado Familiar 1º	Fijo Discontinuo	35	11/02/2006	Control y ticketing	Controlador	1
9	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	42	14/01/2006	Pistas	Operario Pistas	1
10	Mujer	Cuidado Familiar 1º	Fijo	56	12/03/2007	RRHH	Técnico RRHH	3

11	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	33	5/12/2008	Remontes	Operario Remontes	1
12	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	54	27/09/1993	Taller y Transporte	Conductor	1
13	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	39	06/12/2017	Pistas	Operario Pistas	2
14	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	47	2/03/1996	Control y ticketing	Controlador	3
15	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	46	16/01/2004	Remontes	Operario Remontes	1
16	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	46	08/01/2003	Remontes	Operario Remontes	1
17	Mujer	Voluntaria	Fijo Discontinuo	41	01/01/2006	Actividades	Operario Actividades	3
18	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	61	26/12/2001	Remontes	Operario Remontes	1
19	Mujer	Art. 24 C.Colectivo (Exc. Especial)	Fijo Discontinuo	55	6/12/1997	Hostelería y Restauración	Camarera	2
20	Mujer	Art. 24 C.Colectivo (Exc. Especial)	Fijo Discontinuo	43	18/10/2010	Hostelería y Restauración	Recepcionista	3
21	Mujer	Voluntaria	Fijo Discontinuo	52	3/12/1996	Hostelería y Restauración	Camarera	2
22	Hombre	Art. 24 C.Colectivo (Exc. Especial)	Fijo Discontinuo	46	27/11/2002	Hostelería y Restauración	Ayte. Sector Economato	1
23	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	42	18/12/2004	Hostelería y Restauración	2º JEFE/A Comedor	2
24	Mujer	Voluntaria	Fijo Discontinuo	51	07/01/2000	Hostelería y Restauración	Ayte.Sector CAMARERO/A/A	2
25	Hombre	Art. 24 C.Colectivo (Exc. Especial)	Fijo Discontinuo	42	1/12/2005	Hostelería y Restauración	Técnico de Mantenimiento	2
26	Hombre	Art. 24 C.Colectivo (Exc. Especial)	Fijo Discontinuo	58	18/11/2013	Hostelería y Restauración	Técnico de Mantenimiento	2
27	Mujer	Voluntaria	Fijo Discontinuo	55	4/03/1997	Hostelería y Restauración	Camarera de Pisos	1

28	Hombre	Voluntaria	Fijo Discontinuo	58	22/11/2000	Hostelería y Restauración	Planchista	1
Art. 24								
29	Mujer	C.Colectivo (Exc. Especial)	Fijo Discontinuo	36	07/01/2008	Hostelería y Restauración	Ayte.Sector Cocina	1
Art. 24								
30	Mujer	C.Colectivo (Exc. Especial)	Fijo Discontinuo	60	11/02/1998	Hostelería y Restauración	Planchista	1
31	Mujer	Voluntaria	Fijo Discontinuo	64	16/12/2005	Hostelería y Restauración	Camarera de Pisos	1
32	Mujer	Voluntaria	Fijo Discontinuo	40	28/12/2001	Hostelería y Restauración	Ayte.Sector CAMARERO/A/A	2
33	Mujer	Voluntaria	Fijo Discontinuo	35	17/01/2008	Hostelería y Restauración	Camarera de Pisos	1
Art. 24								
34	Mujer	C.Colectivo (Exc. Especial)	Fijo Discontinuo	41	20/01/2004	Hostelería y Restauración	Camarera de Pisos	1
Art. 24								
35	Hombre	C.Colectivo (Exc. Especial)	Fijo Discontinuo	41	4/01/2005	Hostelería y Restauración	Ayte.Sector Cocina	2
36	Mujer	Voluntaria	Fijo Discontinuo	52	20/11/2000	Agencia viajes	Auxiliar	3



Tal y como observamos en la gráfica, la excedencia más solicitada entre el personal masculino es la voluntaria, mientras que entre el personal femenino es la excedencia especial (art.24 C.Colectivo).

F. DATOS RETRIBUTIVOS

Descripción de los sistemas y criterios de valoración de los puestos de trabajo, tareas, funciones y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales y/o categorías, analizando la posible existencia de sesgos de género y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores

Los puestos de trabajo se agrupan en categorías en base a lo establecido en los Convenios Colectivos aplicables, no obstante, se ha realizado una auditoría retributiva en la que se ha incluido la valoración de los puestos de trabajo dentro de la propia empresa. Esta valoración ha seguido la metodología de valoración de puestos de trabajo por puntos de factor. Mediante este sistema, obtenemos una valoración objetiva de los

diferentes puestos de trabajo y/o categorías, basado en los siguientes conceptos concretados en la Herramienta del Ministerio:

AUDITORIA SALARIAL:

En este caso y para adaptar los resultados a lo exigido en materia de igualdad (R.D. 902/2020), se han examinado tanto los salarios totales como la desagregación de dichos salarios, analizando en cada caso las posibles brechas salariales que pudieran darse. Así mismo, se ha tenido en cuenta la metodología utilizada por Cetursa para la valoración de los puestos de trabajo y elaboración de una política salarial.

Los Convenios Colectivos aplicables en esta situación son:

- CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CETURSA SIERRA NEVADA, S.A. (REMONTES)
- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE GRANADA
- CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE AGENCIAS DE VIAJES
- CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO NACIONAL PARA EL SECTOR DE APARCAMIENTOS Y GARAJES

por lo que son estos instrumentos los que utilizaremos como comparativa para evaluar las condiciones salariales actuales de las personas trabajadoras de Cetursa.

En el caso que nos ocupa, Cetursa utiliza la metodología sistema de valoración de puntos de factor para la valoración de los puestos de trabajo y posterior política salarial, de tal manera que el conjunto de los puestos de trabajo se dividen entre los convenios.

Para el cálculo de brechas salariales, se ha tenido en cuenta lo indicado en la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial del Ministerio de Igualdad, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario hombres} - \text{Salario mujeres}}{\text{Salario hombres}}$$

Si bien es cierto que del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores se puede extraer que la brecha salarial debería ser calculada dividiendo entre los salarios de las mujeres, tanto la Guía del Ministerio de Igualdad, como ONU Mujeres, indican que la brecha salarial ha de calcularse de la manera expuesta, es decir, que el divisor deberá ser el salario de los hombres.

VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Mediante el sistema de valoración de puestos de trabajo por punto de factor, obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo y/o categorías, basado en los siguientes conceptos concretados en la Herramienta del Ministerio:

NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

Polivalencia
Esfuerzo físico
Esfuerzo mental
Esfuerzo emocional
Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión
Responsabilidades funcionales

CONDICIONES EDUCATIVAS

Enseñanza reglada

CONDICIONES PROFESIONALES Y FORMACIÓN

Conocimientos y comprensión
Aptitudes
Habilidades sociales

CONDICIONES LABORALES Y FACTORES ESTRICTAMENTE RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO

Entorno
Condiciones organizativas

Una vez realizada la valoración por puntos de factor y obtenidas las puntuaciones totales, se han agrupado los puestos de trabajo por franjas de puntos, asignando a cada franja de puntuación un tramo salarial acuerdo a la categoría y normativa aplicable, de tal manera que, todos los puestos agrupados dentro de cada franja de puntuación no deberían percibir un salario base inferior al mínimo establecido en su convenio colectivo de aplicación ya que, si eso se diese, se debería analizar si realmente el puesto corresponde con la categoría asignada.

Agrupaciones	Categoría/Puesto + Puntos
Agrupación 7	Director/a De Rrh(570)
	Subdirector/a general(616)
	Consejero/a Delegado(642)
Agrupación 5	Jefe/a De Recepción(404)
	Jefe/a De Cocina(404)
	Gobernante/a General(434)
	Jefe/a De Servicios Técnicos(448)
	Jefe/a De Comedor(431)
	Administrativa/o Nivel II(439)
	Administrativo/a nivel I(443)
	Ats/Due(415)
	Jefe/a De Departamento(447)
	Licenciado/a 484)
	Taquillero/a Nivel II(419)
	Jefe/a De Contabilidad(464)
	Jefe/a De Sector(410)
	Programador/a (414)
Agrupación 4	Agente De Ventas(344)
	Controlador/a (396)
	Jefe/a De Partida(334)
	2º Jefe/a De Comedor(317)
	Jefe/a Economato(392)
	Cocinero/a (311)
	Cafetero/a (306)
	Recepcionista(338)
	Conserje De Noche(350)
	Subgobernante/a(340)
	Encargado/a(368)
	Interventor/a(399)
	Repostero/a(333)

Agrupación 3	Oficial De 1ª(362)
	Auxiliar De Sistemas Y Telemarketing(282)
	Camarero/a(291)
	Oficial De Mantenimiento(296)
	Oficial De 2ª(298)
Agrupación 2	Azafato/a De Información(238)
	Auxiliar Administrativo/a(206)
	Peón(239)
	Auxiliar Administrativo/a(235)
	Peón Especialista(241)
	Taquillero/a(232)
Agrupación 1	Ayudante De Sector(188)
	Camarera/O De Pisos(192)
	Fregador/a(131)
	Planchador/a(141)
	Limpiador/a(153)
	Auxiliar De Aparcamiento(168)
	Cajero/a(199)
	Becario/a De Sistemas Informáticos(197)

Tal y como se ha analizado, se comprueba que todos los puestos de trabajo disponen de un salario correlativo y coincidente con el tramo salarial asignado a la franja de puntuación por lo que, se establece que dicha distribución y asignación de categorías está correctamente realizada.

DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

En base a los datos cuantitativos aportados por la empresa concluimos que existen diferencias salariales dentro de las mismas áreas de estudio. Estas diferencias se justifican debido a criterios objetivos de tiempo efectivamente trabajado durante el periodo analizado en dicha categoría.

La plantilla de Cetursa registra un alto porcentaje de contratos fijos discontinuos y temporales por lo que, las brechas se justifican por los días de alta en la Seguridad Social. Igualmente, vemos diferencias en complementos que dependen de la situación particular de cada persona trabajadora, como antigüedad e incapacidad temporal.

Por tanto, Cetursa basa su política salarial en criterios objetivos y no discriminatorios.

Las condiciones salariales se fijan en base a los Convenios Colectivos aplicables.

PLAN DE ACTUACIÓN

CICLO DE LA PERSONA EMPLEADA	D	COMENTARIOS	MEDIDAS DE CORRECCIÓN/MEJORA	PLAZOS	RESPONSABILIDAD
Relación de puestos de trabajo		No se dispone de una relación de puestos de trabajo adaptada a la situación particular de la empresa.	Se propone la posible elaboración de una relación objetiva de puestos de trabajo con los criterios básicos de acceso y requisitos para el desempeño, basada en los factores recogidos en la Herramienta de VPT del Ministerio.	1 año	Recursos Humanos Dirección
Registro retributivo		Imposibilidad de armonizar totalmente las retribuciones.	Se propone registrar de forma efectiva todas las altas y bajas de cada persona trabajadora, al igual que los días en período de incapacidad temporal.	1 año	Recursos Humanos

Por lo que se puede apreciar, el presente informe de auditoría es favorable con salvedades, resultando dos salvedades referidas a las materias de relación de puestos de trabajo y retribuciones.

Datos desagregados por sexo relativos al salario base, complementos y restantes conceptos salariales y extrasalariales

En este caso y para adaptarnos a lo exigido en materia de igualdad (R.D. 902/2020), se han examinado tanto los salarios totales como la desagregación de dichos salarios, analizando en cada caso las posibles brechas salariales que pudieran darse.

Para el cálculo de brechas salariales, se ha tenido en cuenta lo indicado en la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial del Ministerio de Igualdad, aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Salario hombres} - \text{Salario mujeres}}{\text{Salario hombres}}$$

Si bien es cierto que del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores se puede extraer que la brecha salarial debería ser calculada dividiendo entre los salarios de las mujeres, tanto la Guía del Ministerio de Igualdad, como ONU Mujeres, indican que la brecha salarial ha de calcularse de la manera expuesta, es decir, que el divisor deberá ser el salario de los hombres.

En base a los datos cuantitativos aportados por la empresa concluimos que existen diferencias salariales dentro de las mismas áreas de estudio. Estas diferencias se justifican debido a criterios objetivos de tiempo efectivamente trabajado durante el periodo analizado en dicha categoría.

La plantilla de Cetursa registra un alto porcentaje de contratos fijos discontinuos y temporales por lo que, las brechas se justifican por los días de alta en la Seguridad Social. Igualmente, vemos diferencias en complementos que dependen de la situación particular de cada persona trabajadora, como antigüedad e incapacidad temporal.

Igualmente se debe señalar que, debido a esos periodos de incapacidad y distintos periodos trabajados durante el año, las cuantías no se pueden normalizar de forma totalmente objetiva.

Por tanto, Cetursa basa su política salarial en criterios objetivos y no discriminatorios. Las condiciones salariales se fijan en base a los Convenios Colectivos aplicables.

G. CONCLUSIONES

Una vez analizados los datos facilitados por la empresa, se concluye que CETURSA tiene una plantilla masculinizada, suponiendo los hombres un 66%. Igualmente, cabe destacar que esta masculinización general no se observa en todas las categorías y departamentos

ya que, los estereotipos y roles de género tradicionales se ven reflejados en los diferentes puestos y, se registran algunos incluso feminizados como camarera/o de piso.

Debido a la propia actividad desempeñada, la categoría en la que más personal encontramos es peón, puesto operario/a y el departamento Explotación Remontes seguido de Pistas, talleres y máquinas. Sin embargo, analizando por sexo, entre los hombres si es Remontes el departamento que más registra, pero entre las mujeres es Restaurantes. Nuevamente, se observan ciertos sesgos de género.

Es necesario mencionar que, debido a la propia actividad, la mayoría de los contratos entre el personal es el fijo discontinuo debido a las temporadas más altas en la estación. Esta circunstancia es similar entre hombres y mujeres, igual que en la jornada, que es mayoritaria la completa.

Igualmente se ha analizado la edad, antigüedad y otros factores que nos aportan más información sobre la infrarrepresentación.

Por otra parte, se ha realizado un registro retributivo y una valoración de puestos de trabajo por convenios colectivos, teniendo en cuenta las particularidades de cada uno de ellos. Los puestos han sido asimilados a las categorías reflejados en ellos en base a sus requisitos mínimos para comprobar si realmente se cumple con lo establecido normativamente. Las conclusiones de la auditoría reflejan esa discontinuidad de la plantilla durante el año analizado, no obstante, las brechas son objetivas debido, sobre todo, a los días de alta en la Seguridad Social. Por otra parte, se concluye una correlación entre las puntuaciones de las categorías y lo reflejado en los convenios colectivos de aplicación.

Como áreas de mejora se detectan el acceso de mujeres a la empresa, en especial en aquellos puestos y categorías donde están infrarrepresentadas.

Igualmente, se debe mantener esa igualdad en las condiciones laborales sobre contratación y jornadas.

Al no disponer CETURSA de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, éste se ha negociado y aprobado al mismo tiempo que el presente Plan de Igualdad. Lo

mismo ocurre con las medidas relativas a la atención a mujeres víctimas de violencia machista.

De la misma manera, se debe procurar incluir un lenguaje inclusivo en toda la documentación utilizada por la empresa, tanto en los procesos de selección como comunicados.

Por último, es importante destacar que CETURSA cuenta con un alto número de personas trabajadoras con diversidad de convenios colectivos de aplicación. El sistema organizativo de la empresa no está adecuado a los nuevos requerimientos de la normativa y, por tanto, no ha sido posible extraer ciertos datos de forma específica para el presente análisis diagnóstico. Este aspecto debe fundamentar las medidas del Plan de Igualdad de forma que, a través de una mejora del sistema de obtención de datos de las personas trabajadoras y especificación y clarificación de los indicadores de las medidas, podamos, a partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad, comenzar a extraer datos desagregados por sexo de cada una de las áreas en distintos factores como: responsabilidades familiares, permisos relacionados con la conciliación (retribuidos y no retribuidos), formación, promoción, etc.

METODOLOGÍA

La metodología consiste en una serie de técnicas, mecanismos o procedimientos racionales que se aplican sistemáticamente durante un proceso para alcanzar un objetivo o resultado válido.

La metodología funciona como un soporte conceptual que rige la manera en que se aplican los procedimientos a un determinado proyecto.



El objetivo principal por el cual se ha elaborado el presente Plan de Igualdad es promover la igualdad real de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Para poder llevarlo a cabo se han recopilado una serie de datos de la entidad que han sido analizados posteriormente para poder determinar los objetivos a cumplir y las medidas a realizar.

La elaboración del análisis diagnóstico está basada en la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos.

El formato de diagnóstico está basado en tablas donde se pueda recopilar en un mismo documento toda la información cuantitativa y cualitativa aportada en la recogida de datos, con la finalidad de facilitar al máximo el análisis de los datos para la posterior elaboración de un informe diagnóstico.

Las materias que han sido analizadas para posteriormente concretar las áreas de mejora son las siguientes:

- a) Acceso y selección
- b) Formación
- c) Promoción profesional
- d) Condiciones de trabajo
- e) Infrarrepresentación femenina
- f) Clasificación profesional
- g) Modalidad de contratación
- h) Retribuciones
- i) Ejercicio corresponsable de la vida familiar, personal y laboral
- j) Retribución y política salarial
- k) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Así mismo, la base para la elaboración del presente Plan de Igualdad serán las respuestas a las siguientes cuestiones:



¿Por qué?



¿Para qué?



¿Cómo?



¿Para quién?



¿Con qué?



¿Durante cuánto?



¿Cuándo?



Evaluación

OBJETIVOS Y MEDIDAS

CULTURA DE LA ENTIDAD

OBJETIVO GENERAL: Instituir la igualdad de oportunidades y trato como valor fundamental en Cetursa Sierra Nevada, S.A.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PRIORIDAD
Implantar medidas protocolizadas en un Plan de Igualdad dirigido a la plantilla de Cetursa Sierra Nevada. Promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres como principio rector en todas las áreas competentes de Cetursa Sierra Nevada. Fomentar la participación e implicación de la plantilla en todo el proceso de implantación del presente Plan de Igualdad.	1.1. Aprobación del I Plan de Igualdad de Cetursa Sierra Nevada. 1.2. Creación de una Comisión paritaria encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad y su evaluación continua y final. 1.3. Difusión del presente Plan de Igualdad. 1.4. Establecer cauces de participación de la plantilla durante el desarrollo del plan de igualdad. 1.5. Integración transversal del compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en CETURSA.	Acta de aprobación del Plan de Igualdad. Acta de Constitución de la Comisión. Difusión de la composición de la Comisión a la plantilla. Documentos y medios de difusión: email, circulares, tablón de anuncios, publicación en la página web, etc. Difusión entre la plantilla del cronograma por semestres. Encuestas en cada periodo establecido para la evaluación continua o acción realizada. Informaciones a la plantilla sobre las funciones de la Comisión paritaria. Creación del buzón. Nº de aportaciones hechas por la plantilla a la Comisión.	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH	ALTA

2. PROCESO DE ACCESO

OBJETIVO GENERAL: Garantizar procesos de selección y contratación transparentes y objetivos basados en criterios de igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Asegurar que los procesos de selección y contratación se lleven a cabo a través de criterios transparentes, objetivos, respetando la igualdad de oportunidades y trato y desde una perspectiva de género. Favorecer el acceso de mujeres y hombres a puestos en los que estén más infrarrepresentados.	2.1. Publicación de ofertas de empleo público y convocatorias a puestos de trabajo con un lenguaje inclusivo. 2.2. Constituir órganos de selección y tribunales paritarios de hombres y mujeres. 2.3. Realización de un análisis de la totalidad de los puestos de trabajo existentes en CETURSA para garantizar en principio de igualdad y no discriminación. 2.4. Inclusión de temas en materia de igualdad de género en el temario de acceso a los puestos de trabajo. 2.5. Difundir ampliamente las convocatorias de empleo. 2.6. Se dará prioridad, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo menos representado en aquellos puestos y/o áreas donde su presencia sea escasa o nula hasta alcanzar una situación de representación equilibrada (50/50) 2.7. En caso de que haya bolsa de empleo de personal eventual, ésta será acordada entre empresa y RLPT, o se contrate a través del SAE.	Nº de documentos revisados y adaptados. Nº de procesos selectivos llevados a cabo y número de mujeres y hombres en cada tribunal. Informe anual. Nº y tipo de temas incluidos en cada convocatoria. Difusión a través de entidades, asociaciones, escuelas de formación. Nº y tipo de medidas de acción positiva. Bolsa de empleo acordada	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH RLPT	MEDIA

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Garantizar una clasificación profesional transparente y objetiva basada en criterios de igualdad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Facilitar una clasificación profesional clara, objetiva y adecuada a las necesidades de la entidad.	3.1. Elaborar una relación de puestos de trabajo con criterios objetivos, que sea accesible y esté expresada en términos claros, donde se refleje una descripción de los puestos adecuada y actualizada.	Elaboración de una RPT con lenguaje no sexista.	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH	MEDIA

OBJETIVO GENERAL: Facilitar formación adaptada a las necesidades de la entidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Potenciar formación en igualdad de oportunidades entre el personal.	4.1. Promover que las personas susceptibles de formar parte de los tribunales en los procesos selectivos estén formadas en igualdad de oportunidades y trato. 4.2. Formación en igualdad de trato y oportunidades a medios y altos mandos. 4.3. Impartir formación en uso del lenguaje inclusivo para las personas responsables de emitir comunicaciones dentro de la entidad. 4.4. Formar a las personas que compongan la Comisión paritaria en materias relacionadas con el presente Plan. 4.5. Formación obligatoria a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades, así como en protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, dentro de la jornada laboral.	Nº de formaciones impartidas y horas de duración. Personas asistentes. Encuestas sobre los cursos impartidos. Contenidos de los cursos formativos en igualdad.	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH	MEDIA

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL: Garantizar procesos de promoción profesional transparentes y objetivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Garantizar procesos de promoción transparentes.	5.1. Establecer criterios objetivos y transparentes en los procesos de promoción profesional. 5.2. Implantar medidas de acción positiva en los procesos de promoción que tiendan a equilibrar aquellos puestos en los que exista cierta infrarrepresentación de alguno de los sexos. 5.3. Potenciación de la promoción interna frente a la contratación externa para la cobertura de puestos de responsabilidad.	Nº de procesos de promoción llevados a cabo, medios de difusión de estas y criterios utilizados. Nº de procesos de promoción y candidaturas presentadas por sexo. Nº y tipo de medidas de acción positiva aplicadas. Difusión e información de los procesos de promoción iniciados.	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH	MEDIA

6. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO GENERAL: Analizar las condiciones laborales a través de auditorías y medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Examinar la situación de la entidad desde la perspectiva de género.	6.1. Análisis de los puestos de trabajo desagregados por sexo en función de sus condiciones laborales. 6.2. Estudio específico sobre las condiciones en las que se desarrolla el trabajo diario, rotación de trabajos, maquinaria empleada...	Informe de tipos de jornada, distribución del tiempo y demás condiciones analizadas con perspectiva de género. Encuestas a la plantilla.	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH	MEDIA
	6.2 Compromiso de proposición a la Junta la elaboración de un catálogo de puestos, sin que provoque un perjuicio o modifique el llamamiento del personal fijo discontinuo.	Acta de la reunión donde se exponga dicha propuesta.	Junta	MEDIA

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "J.J.", "Cstida", "V. S. S. S. S.", "F. J. S.", "C. M. Morillo", and others, along with a large circular stamp and a date "19".

7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO GENERAL: Promover el conocimiento de las medidas de conciliación entre las personas trabajadoras de CETURSA.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Garantizar entre la plantilla el conocimiento de las medidas de conciliación establecidas en la entidad.	7.1. Elaboración y difusión de una guía que recoja todos los permisos, contenido, condiciones, tiempos y procedimientos para solicitarlos.	Realización de la guía y puesta a disposición de la plantilla. Nº y tipo de acciones de difusión: email, circulares, tablón de anuncios, etc.	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH	MEDIA
Conseguir una conciliación real de la vida personal, familiar y laboral que no suponga motivo de discriminación laboral ni obstáculo en la carrera profesional de las trabajadoras.	7.2. Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Nº de acciones realizadas. Nº de solicitudes de información.		
Fomentar el uso de los derechos y permisos relacionados con la corresponsabilidad	7.3. Realizar acciones de sensibilización y campañas para promover el conocimiento y disfrute de los permisos relacionados con la conciliación tanto entre mujeres como entre hombres.	Nº de permisos solicitados desagregados por sexo. Informe y difusión.		
	7.4. Elaboración anual de un informe sobre los permisos solicitados y concedidos con datos desagregados por sexo.	Nº de campañas realizadas y contenidos.		
	7.5. Intervenciones de sensibilización para avanzar en la erradicación de los	Nº de talleres impartidos.		

81

Incorporar los nuevos permisos en materia de conciliación contemplados en el R.D. 5/2023, adjuntados en el listado anexo	Nº de permisos solicitados por los motivos expuestos, desagregado por sexo	RRHH	ALTA
--	--	------	------

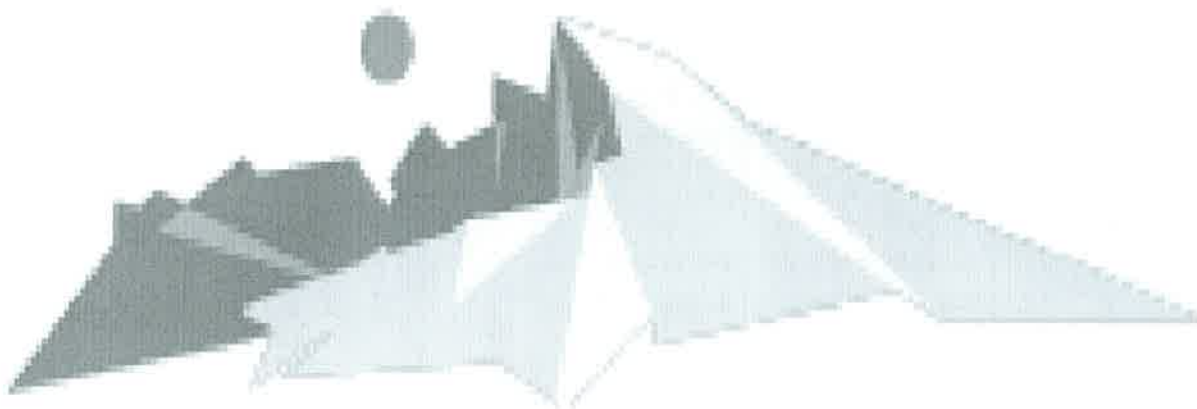
8. INFRARREPRESENTACIÓN

OBJETIVO GENERAL: Estudiar la situación de infrarrepresentación femenina y masculina en la entidad y eliminar dicha infrarrepresentación.

OBJETIVOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Analizar la infrarrepresentación femenina y/o masculina en los diferentes puestos de trabajo. Promover la inclusión de mujeres en el sector.	8.1. Elaboración de un informe con enfoque de género sobre la ocupación de los puestos. 8.2. Realizar acciones de sensibilización ciudadana para incentivar la inclusión del género menos representado en el sector.	Informe elaborado y su comunicación a la plantilla. Nº de hombres y mujeres que se presentan a los procesos selectivos. Nº de acciones de sensibilización. Nº de hombres y mujeres inscritos en la escuela de formación.	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH	MEDIA
Lograr una representación	8.3 Se promoverá la tendencia a la presencia	Análisis de la evolución de presencia femenina y	Comisión de Igualdad	MEDIA



equilibrada en puestos de JEFE/A tura.	equilibrada (50/50) en puestos de JEFE/A tura.	masculina en los puestos de JEFE/A tura.	Departamento RR.HH	
--	--	--	--------------------	--



Handwritten signatures and initials in blue ink, including:

- Large stylized 'J.L.' on the left.
- Signature 'Ceballos' at the bottom left.
- Signature 'Fase' in the middle left.
- Signature 'Este' in a circle in the middle left.
- Signature 'Luz' at the bottom left.
- Signature 'Tura' in the center.
- Signature 'Santella' in the center.
- Signature 'Chus' at the bottom center.
- Signature 'Xo' on the right.
- Signature 'X' at the bottom right.

9. RETRIBUCIONES

OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad salarial de hombres y mujeres.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Vigilar, identificar y eliminar brechas salariales de género.	9.1. Realización anual de un registro retributivo con su correspondiente informe sobre brecha salarial. 9.2. En caso de existencia de brechas salariales, incorporación de medidas correctoras. 9.3. Seguir velando por la adecuación de los salarios a los puestos desempeñados.	Documento con el registro e informe. Nº y tipo de medidas necesarias. Revisión periódica de las retribuciones.	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH	MEDIA

10. SALUD LABORAL

OBJETIVO GENERAL: Velar por la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Propiciar un entorno laboral adecuado a las necesidades específicas de cada sexo.	10.1. Formación del personal de prevención, salud y seguridad en el trabajo en la perspectiva de género.	Nº de formaciones. Nº de asistentes.	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH	MEDIA
	10.2. Campañas específicas en materia de prevención de la salud de la plantilla con perspectiva de género.	Contenido de la formación. Grado de satisfacción. Nº de campañas y su difusión.		
	10.3. Elaboración de un catálogo de puestos exentos de riesgos laborales en el embarazo y la lactancia (riesgos físicos, sustancias teratógenas, contaminación electromagnética etc.).	Catálogo de puestos y medida en que estén afectados por riesgos en situaciones de embarazo y lactancia.		
	10.4. Realización de un análisis de los riesgos laborales de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género.	Informe y análisis de los datos.		
Mejorar la PRL incorporando la	10.5 Elaboración de un Plan de Salud laboral con perspectiva de	Documento elaborado	Comisión de Igualdad	MEDIA

perspectiva de género	género, con la correspondiente evaluación de las enfermedades y/o posibles accidentes atendiendo a las condiciones de trabajo extremas que se realizan en CETURSA Sierra Nevada.		Departamento PRL Departamento RRHH	
Ampliar la aplicación de los estudios del presente Plan de Igualdad a personas con discapacidad y/o limitaciones.	10.6 Incorporar en todos los estudios que se realicen dentro del Plan de Igualdad, las personas con discapacidad y/o limitaciones.	Documentos finales	Comisión de Igualdad Departamento RRHH	BAJA
Incorporar y difundir los nuevos supuestos de IT recogidos en la L.O. 1/2023, de 28 de febrero	10.7 Incorporar los siguientes supuestos específicos de IT a los supuestos ya existentes: - IT por menstruación incapacitante - IT por interrupción del embarazo IT por gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana 39	Nº de ITs por los supuestos anteriormente expuestos	RRHH	ALTA

11. PREVENCIÓN DEL ACOSO

OBJETIVO GENERAL: Instaurar como valor de la entidad la tolerancia cero a situaciones de acoso.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Protocolizar el procedimiento y las medidas contra cualquier tipo de acoso laboral dentro de la entidad.	11.1. Difusión del Protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de sexo entre el personal. 11.2. Redacción de un informe anual donde se registren todos los casos notificados de acoso, medidas y resolución.	Acciones de difusión. Nº de personas que han manifestado interés en conocer dicho protocolo. Elaboración del informe.	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH	ALTA
Promover acciones de información y prevención.	11.3. Formación obligatoria sobre prevención del acoso laboral al personal. 11.4. Desarrollo de campañas de sensibilización dirigidas a la plantilla.	Nº de formaciones y asistentes. Nº de campañas.		

12. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL: Establecer una política contra la violencia de género en la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Hacer efectivos los derechos de las	12.1. Difusión entre la plantilla de la	Acciones de difusión: emails, carteles,	Comisión de Igualdad	ALTA

mujeres víctimas de violencia machista y garantizar su protección integral. Dar a conocer las medidas de aplicación en lo relativo a la violencia de género. Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de violencia machista.	existencia de medidas en la normativa referentes a violencia de género. 12.2. Difusión de las medidas concretas desarrolladas por CETURSA en relación con las trabajadoras víctimas de violencia de género. Formación sobre violencia de género al personal. 12.3. Campañas de sensibilización y difusión sobre las violencias machistas.	comunicaciones internas, puesta a disposición. Nº de informaciones facilitadas. Nº de permisos. Nº de acciones formativas y asistentes. Grado de satisfacción. Nº de campañas.	Departamento RR.HH
---	--	---	--------------------

13. LENGUAJE Y USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE

OBJETIVO GENERAL: Fomentar un uso no sexista del lenguaje en todos los procesos llevados a cabo por la entidad

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PRIORIDAD
Seguir promoviendo el uso del lenguaje inclusivo en todas las relaciones.	13.1. Utilización de lenguaje inclusivo en las convocatorias de los procesos selectivos y de promoción profesional. 13.2. Uso de lenguaje no sexista en los	Análisis del lenguaje en las convocatorias y comunicados.	Comisión de Igualdad Departamento RR.HH	MEDIA

Fomentar la visibilización de las mujeres en todos los espacios de comunicación.	comunicados internos y externos.	Nº de documentos revisados y adaptados.		
	13.3. Revisión de la documentación del para su adaptación a un lenguaje inclusivo.	Nº de campañas, carteles, infografías.		

CRONOGRAMA

ÁREA	2023	2024				2025				2026				2027		
1	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1.1.																
1.2.																
1.3.																
1.4.																
1.5.																

SEGUIMIENTO

	Seguimiento	Evaluación
1.1	Julio 2024	Septiembre 2027
1.2	Julio 2024	Septiembre 2027
1.3	Julio 2024	Septiembre 2027

1.4	Julio 2024	Septiembre 2027
1.5	Julio 2024	Septiembre 2027

ÁREA	2023	2024				2025				2026				2027		
2	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
2.1.																
2.2.																
2.3.																
2.4.																
2.5.																
2.6.																
2.7.																

SEGUIMIENTO

	Seguimiento	Evaluación
2.1	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027
2.2	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027
2.3	Julio 2024	Septiembre 2027
2.4	Julio 2024	Septiembre 2027
2.5	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027
2.6	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027
2.7	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027

ÁREA	2023	2024				2025				2026				2027		
3	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

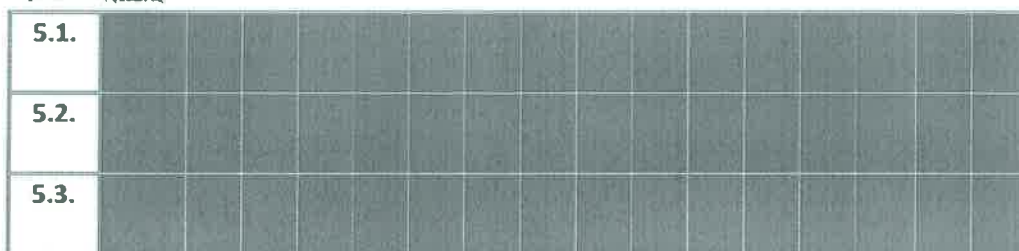
[illegible]

	Seguimiento	Evaluación
3.1	Julio 2025	Septiembre 2027

[illegible]

	Seguimiento	Evaluación
4.1	Julio 2025	Septiembre 2027
4.2	Julio 2025	Septiembre 2027
4.3	Julio 2025	Septiembre 2027
4.4	Julio 2025	Septiembre 2027
4.5	Julio 2025	Septiembre 2027

ÁREA	2023	2024				2025				2026				2027		
5	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T



	Seguimiento	Evaluación
5.1	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027
5.2	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027
5.3	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027

[illegible]

	Seguimiento	Evaluación
5.1	Julio 2025	Septiembre 2027
5.2	Julio 2026	Septiembre 2027

ÁREA	2023	2024				2025				2026				2027		
7	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T

SEGUIMIENTO

93

ÁREA	2023	2024				2025				2026				2027		
8	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
8.1.																
8.2.																
8.3.																

SEGUIMIENTO

	Seguimiento	Evaluación
8.1	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027
8.2	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027
8.3	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027

ÁREA	2023	2024				2025				2026				2027		
9	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
9.1.																
9.2.																
9.3.																

SEGUIMIENTO

	Seguimiento	Evaluación
9.1	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027
9.2	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027
9.3	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027

ÁREA	2023	2024				2025				2026				2027		
10	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
10.1.																
10.2.																
10.3.																
10.4.																
10.5.																
10.6.																
10.7																

SEGUIMIENTO

	Seguimiento	Evaluación
10.1	Julio 2025	Septiembre 2027
10.2	Julio 2025	Septiembre 2027
10.3	Julio 2025	Septiembre 2027
10.4	Julio 2025	Septiembre 2027
10.5	Julio 2025	Septiembre 2027
10.6	Julio 2025	Septiembre 2027
10.7	Julio 2024, 2025, 2026	Septiembre 2025 y 2027

ÁREA	2023	2024				2025				2026				2027		
11	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
11.3.																
11.2.																



	Seguimiento	Evaluación
11.1	Julio 2024	Septiembre 2027
11.2	Julio 2025, 2026 y 2027	Septiembre 2025 y 2027
11.3	Julio 2025, 2026 y 2027	Septiembre 2025 y 2027
11.4	Julio 2025, 2026 y 2027	Septiembre 2025 y 2027

[illegible]

	Seguimiento	Evaluación
12.1	Julio 2025, 2026 y 2027	Septiembre 2025 y 2027
12.2	Julio 2025, 2026 y 2027	Septiembre 2025 y 2027
12.3	Julio 2025, 2026 y 2027	Septiembre 2025 y 2027

ÁREA	2023	2024				2025				2026				2027		
13	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
13.1.																
13.2.																
13.3.																

SEGUIMIENTO

	Seguimiento	Evaluación
13.1	Julio 2025, 2026 y 2027	Septiembre 2025 y 2027
13.2	Julio 2025, 2026 y 2027	Septiembre 2025 y 2027
13.3	Julio 2024	Septiembre 2027

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de igualdad es un documento flexible que consta de medidas, responsables, indicadores y temporalidad. Este proyecto podrá ser modificado por decisión de la Comisión de igualdad en caso de:

- a. Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida que impidan su uso o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- b. No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- c. Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para negociarlo y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejorar los mismos. En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

El proceso de modificación, si fuere necesario, estará basado en los criterios de evaluación siguientes:

1. Eficacia: Trata de valorar hasta qué punto se han alcanzado los objetivos establecidos, y si se han obtenido los resultados esperados, sin tener en cuenta los costes necesarios para su obtención.

2. Cobertura: Es la relación entre la plantilla que se beneficia de una actividad y la total que tiene la necesidad de ésta.

3. Participación: Bajo este criterio se analiza la oportunidad de todas las partes de participar en todas y cada una de las fases de planificación y evaluación de las acciones.

Tras estos tres criterios se debe llevar a cabo la evaluación en dos niveles:

A. Evaluación de medidas: Constituye el nivel más concreto de evaluación. Será impulsado por la Comisión de Igualdad con carácter anual.

B. Evaluación integral del Plan: El segundo nivel de evaluación es el del Plan en su globalidad. El impulso de éste corresponde a la Comisión de Igualdad, la cual gestionará el Informe Final en el que se analizarán y elaborarán las propuestas a incluir en el próximo Plan. Las modificaciones y revisiones se llevarán a cabo según el calendario del propio Plan de Igualdad incluyendo todos los puntos que se recojan a lo largo del tiempo y en todos sus niveles.

Ante la necesidad de solventar algún problema que pudiera surgir en cualquiera de las fases del Plan de igualdad (la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión), cualquier persona interesada podrá notificar dicha situación a la Comisión de Igualdad a través de los siguientes medios: en caso de personal de la entidad, se realizará a través de comunicación directa a la RLT –representación legal de las personas trabajadoras- y en caso de personal directivo, a través de las personas representantes de la empresa en la Comisión de Igualdad. En estos casos, será la Comisión de Igualdad quien acordará la conveniencia de una reunión extraordinaria para acometer el asunto o si es conveniente esperar a la siguiente reunión según calendario. La decisión se tomará por el voto favorable de la mayoría de la Comisión y deberán resolver el problema en un periodo no superior a siete días naturales.

En caso de desacuerdo, la Comisión de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La metodología de evaluación del Plan de Igualdad consistirá en realizar una valoración objetiva y sistemática del proyecto, analizándolo desde el inicio hasta el final. No hay que olvidarse que el presente Plan de Igualdad está basado en unos objetivos a cumplir mediante acciones concretas, por lo que resulta imprescindible analizar la pertinencia de los objetivos y la consecución de estos, su eficacia y su eficiencia, así como las repercusiones de las acciones realizadas.

Con la finalidad de analizar el grado de cumplimiento de las actuaciones plasmadas en el Plan de Igualdad y como también, la consecución de objetivos y el impacto en la plantilla, se aplicará una técnica metodológica mixta que aplique criterios cuantitativos y cualitativos. Esta metodología permitirá dar cuenta de los resultados obtenidos para valorar el grado de ejecución del Plan.

Los criterios cuantitativos nos permitirán conocer objetivamente el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, es decir, acciones concretas que se han llevado a cabo, número de asistentes, personas beneficiadas, etc.

Los criterios cualitativos nos permitirán conocer el impacto de las acciones tomadas respecto al personal colegiado y la plantilla de la entidad.

También consideramos importante realizar esta metodología basándonos en tres aspectos relevantes: proceso, resultados e impacto. Estas tres áreas nos permitirán identificar cualquier deficiencia que se haya podido dar en el Plan de Igualdad para, más tarde, evaluarlo y proponer mejoras al respecto.

1. Evaluación de proceso ¿Cómo se ha llevado a cabo?

En este aspecto, se identificarán los niveles de desarrollo de las medidas emprendidas por medio de las actuaciones planificadas y el tipo de dificultad encontrada. Para ello analizaremos:

a. Nivel de desarrollo de las actuaciones emprendidas (Cuantitativo).

Se especificarán todas las acciones, de tal manera, que puedan plasmarse en un documento donde aparezca si se ha realizado, está en proceso o no se ha realizado.

● Se considera que una acción SE HA REALIZADO cuando se han ejecutado actividades concordantes a lo largo del periodo establecido.

● Se considera que una acción SE HA REALIZADO PARCIALMENTE cuando se dan alguno de los siguientes supuestos:

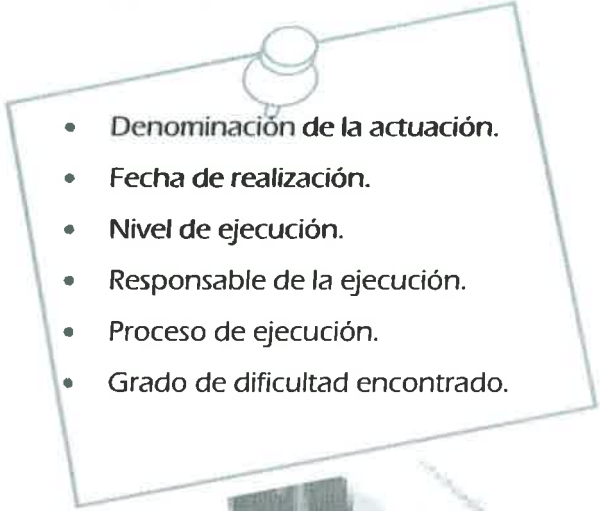
- Aunque se haya realizado alguna de las acciones establecidas y no se hayan completado en su totalidad.
- Cuando se hayan dado circunstancias externas a la organización que hayan imposibilitado la realización de la acción establecida.
- Si, por motivos de adaptación a los objetivos del Plan, se ha sustituido la acción establecida por otra más pertinente pero no se haya terminado de ejecutar dicha acción.
- Cuando se haya realizado la acción, pero no se ha realizado durante el tiempo de duración que establecida en el Plan.

● Se considera que UNA ACCIÓN NO SE HA REALIZADO cuando no se ha llevado a cabo ninguna actividad concordante durante el periodo de inicio del Plan hasta el momento de la evaluación.

b. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las actuaciones.

c. Cambios producidos en las actuaciones y desarrollo del Plan, en los casos en los que se pudieran dar.

Para conocer estos datos, se proporcionará un documento a rellenar por cada una de las actuaciones. Dicho documento contendrá la siguiente información:

- 
- Denominación de la actuación.
 - Fecha de realización.
 - Nivel de ejecución.
 - Responsable de la ejecución.
 - Proceso de ejecución.
 - Grado de dificultad encontrado.

2. Evaluación de resultados ¿Qué se ha hecho?

Identifica la consecución de los objetivos específicos establecidos en el Plan a través del grado de cumplimiento y adecuación de las actuaciones. Para ello se analizará:

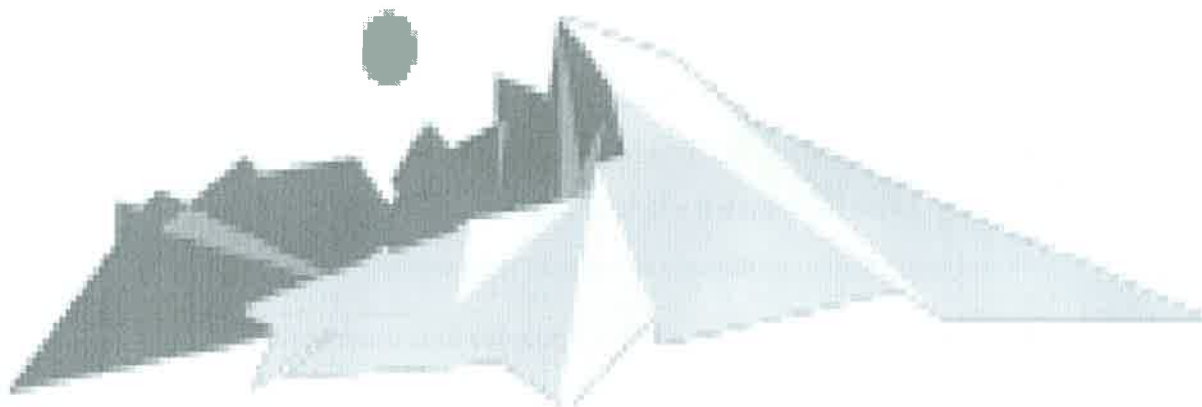
- a. Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan.
- b. Nivel de corrección de las desigualdades.
- c. Grado de consecución de los resultados esperados.

3. Evaluación de impacto ¿Qué se ha conseguido?

Identifica el grado de consecución de los objetivos generales de todas las áreas del Plan.

Para ello se analizará:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad.
- Grado de acercamiento de la igualdad a la plantilla.
- Cambios en la cultura y de actitudes.
- Reducción de desequilibrios en la plantilla.



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento de Cetursa estará conformada por las mismas personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, estando representadas la parte empresarial y la parte social.

Así mismo, esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación de las modificaciones que sean precisas durante la implantación del Plan de Igualdad.
- Elaboración de informes de seguimiento.
- Identificación de las dificultades observadas en la implantación de las medidas.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Seguimiento de los indicadores de medición y establecimiento de los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Evaluación final del Plan de Igualdad a la finalización de su vigencia.
- Otras funciones que sean acordadas en el seno de la comisión.

Y actuará y llevará a cabo sus actuaciones según el siguiente funcionamiento:

Serán funciones de la Secretaría:

- Enviar las convocatorias.
- Proponer el orden del día.
- Centralizar toda la documentación.

REUNIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La comisión acuerda reunirse anualmente.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.

- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Las partes actuarán de buena fe, con vistas a la implantación efectiva del Plan de Igualdad y a la consecución de acuerdos cuando sea preciso, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de estos, tanto parciales como totales.

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

La comisión acuerda reunirse con una periodicidad anual y el resultado de dichas reuniones se plasmará por escrito y se firmará por las partes.

Las reuniones podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento 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 la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO



Las personas que integren la Comisión de Seguimiento serán sustituidas en caso de vacante, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

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.

