



**Sociedad Cooperativa Tabaquera Comunitaria  
"COTABACO"**

Teléfono: +34 927 57 82 40

Web: <https://www.cotabaco.es>

Correo: [cotabaco@cotabaco.com](mailto:cotabaco@cotabaco.com)

Polígono Industrial "Hero", s/n  
10310 Talayuela (Cáceres) [España]

# **PLAN DE IGUALDAD**

## **COTABACO, S. COOP.**

### **Versión pública para web corporativa**

Plan inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo  
de la Comunidad Autónoma de Extremadura

Código REGCON 10100962112026 · Expediente 10/11/0036/2026

**Talayuela (Cáceres), junio de 2026**

## Nota sobre la versión pública

El presente documento constituye una versión pública para la web corporativa de COTABACO, S. Coop., elaborada a partir del Plan de Igualdad suscrito el 30 de abril de 2026 e inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura. Esta versión no sustituye al Plan inscrito ni modifica su contenido esencial; únicamente omite datos personales, información interna de detalle, tablas completas del diagnóstico y datos retributivos pormenorizados cuya publicación íntegra no resulta necesaria para la finalidad de publicidad institucional y difusión pública del compromiso de igualdad de la entidad.

<b>Fecha de suscripción del Plan</b>	30 de abril de 2026
<b>Inscripción registral</b>	Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura
<b>Órgano</b>	Dirección General de Trabajo
<b>Fecha de inscripción</b>	2 de junio de 2026
<b>Código REGCON</b>	10100962112026
<b>Expediente</b>	10/11/0036/2026

## Índice

1. Presentación
  2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad
  3. Ámbito de aplicación
  4. Informe diagnóstico. Resumen público
  5. Objetivos del Plan de Igualdad
  6. Medidas de igualdad
  7. Aplicación y seguimiento
  8. Comisión de seguimiento
  9. Revisión, modificación y solución de conflictos
  10. Constancia final
- ANEXO. Acreditación de inscripción registral

## 1. PRESENTACIÓN

La empresa SOCIEDAD COOPERATIVA TABAQUERA COMUNITARIA (COTABACO), con NIF F-10109296 y domicilio social en Polígono Industrial “Hero”, s/n, 10310 Talayuela (Cáceres), desarrolla su actividad bajo el CNAE 4621 - Comercio al por mayor de cereales, tabaco en rama, simientes y alimentos para animales, y aplica el Convenio Colectivo del Comercio de la Provincia de Cáceres y el Convenio Colectivo del Campo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Fundada en 1990, COTABACO es una cooperativa tabaquera con implantación territorial en Extremadura. Su actividad está vinculada al cultivo, gestión, transformación y comercialización de tabaco en rama, así como a servicios e instalaciones de apoyo al sector productor.

La entidad dispone de instalaciones propias y desarrolla su actividad con un sistema de gestión orientado a la trazabilidad, la calidad, la sostenibilidad y el cumplimiento de sus compromisos internos y legales.

En este contexto, COTABACO promueve su Plan de Igualdad y el correspondiente diagnóstico previo, con la finalidad de identificar posibles desigualdades, establecer medidas correctoras y fomentar una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

### 1.1. Datos corporativos básicos

<b>Razón social</b>	SOCIEDAD COOPERATIVA TABAQUERA COMUNITARIA
<b>Denominación habitual</b>	COTABACO, S. Coop.
<b>NIF</b>	F-10109296
<b>Domicilio social</b>	Polígono Industrial “Hero”, s/n, 10310 Talayuela (Cáceres)
<b>Forma jurídica</b>	Sociedad cooperativa
<b>Año de constitución</b>	1990
<b>Sector de actividad</b>	Comercio
<b>CNAE</b>	4621 - Comercio al por mayor de cereales, tabaco en rama, simientes y alimentos para animales
<b>Centros de trabajo</b>	Un centro de trabajo
<b>Contacto corporativo</b>	cotabaco@cotabaco.com   927 57 82 40

### 1.2. Referencia registral

El Plan de Igualdad de COTABACO, S. Coop. fue suscrito con fecha 30 de abril de 2026 y su inscripción fue ordenada por la Dirección General de Trabajo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura con fecha 2 de junio de 2026.

La inscripción consta con código REGCON 10100962112026 y expediente 10/11/0036/2026. La resolución administrativa tiene naturaleza de comunicación de inscripción sin publicación oficial.

## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

---

El Plan de Igualdad ha sido negociado y respaldado por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, en el marco de la Comisión Negociadora correspondiente.

En esta versión pública no se incorporan datos personales nominativos de las personas integrantes de la Comisión, sin perjuicio de que dichos datos consten en la documentación interna, registral o administrativa que corresponda.

Ambas partes han trabajado de manera colaborativa para garantizar que el Plan de Igualdad refleje de forma objetiva y completa la realidad de la empresa en materia de igualdad.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

### 3.1. Ámbito territorial

El ámbito territorial de aplicación del presente Plan de Igualdad comprende el centro de trabajo y las instalaciones de COTABACO ubicadas en Talayuela (Cáceres), desde donde la cooperativa desarrolla su actividad productiva y organizativa.

### 3.2. Ámbito personal

El ámbito personal abarca a todas las personas trabajadoras que forman parte de COTABACO, con independencia de la modalidad de su contrato, ya sea indefinido, temporal, formativo o de cualquier otra naturaleza, así como de la jornada que realicen, ya sea completa o parcial.

También se incluye a aquellas personas que se encuentren en situación de excedencia o de suspensión temporal de empleo, siempre que mantengan una relación laboral vigente con la cooperativa.

Las medidas recogidas en este Plan serán igualmente de aplicación en los términos previstos por la normativa vigente, con el fin de contribuir a la eliminación de situaciones de desigualdad o discriminación en el ámbito laboral.

Quedan excluidas de este ámbito las personas externas a la plantilla, tales como profesionales autónomos, empresas proveedoras, contratistas y, en su caso, personas socias productoras que no mantengan una relación laboral directa con la cooperativa.

### 3.3. Ámbito temporal

El diagnóstico de situación se ha elaborado tomando como referencia datos del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación, salvo que proceda su revisión anticipada conforme a la normativa aplicable o por concurrir circunstancias que así lo aconsejen.

## 4. INFORME DIAGNÓSTICO. RESUMEN PÚBLICO

---

El diagnóstico de situación constituye el punto de partida para el diseño del Plan de Igualdad. Su finalidad es identificar, mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades u obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las áreas analizadas han sido las previstas por la normativa vigente: selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, auditoría retributiva, ejercicio

corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, salud laboral, comunicación y violencia de género.

### **Alcance de la versión pública**

*Por tratarse de una versión pública, no se reproducen las tablas internas completas del diagnóstico ni los datos retributivos detallados por grupos, escalas o puestos. Se recogen a continuación las conclusiones generales relevantes para la comprensión del Plan.*

#### **4.1. Conclusiones generales del diagnóstico**

- La plantilla presenta una composición mayoritariamente masculina, coherente con la realidad tradicional del sector agrario y productivo, históricamente masculinizado.
- Se identifica la conveniencia de estandarizar los procesos de selección y contratación incorporando perspectiva de género, criterios objetivos y pautas homogéneas.
- Se aprecia margen de mejora en la promoción interna mediante protocolos claros, transparentes y con medidas que favorezcan la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Se considera necesario reforzar la formación específica en igualdad, prevención del acoso y sensibilización de toda la plantilla.
- El derecho a la desconexión digital se reconoce como materia a ordenar mediante pautas internas y formación específica.
- Las medidas de conciliación requieren mayor difusión, formalización y accesibilidad para favorecer su ejercicio normalizado y corresponsable.
- Se considera oportuno establecer herramientas internas de actuación ante posibles situaciones de violencia de género que afecten a personas trabajadoras.
- Resulta conveniente consolidar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y externas.
- En materia de seguridad y salud laboral, se parte de una base preventiva adecuada, siendo recomendable mantener y reforzar la formación y sensibilización.

#### **4.2. Auditoría retributiva. Conclusión pública**

El análisis retributivo se ha realizado mediante registros retributivos equiparados, ajustados al 100 % de jornada y al 100 % del periodo de referencia, con el fin de permitir una comparación homogénea.

De acuerdo con las conclusiones del diagnóstico, no se han identificado diferencias retributivas superiores al umbral legal de referencia en los registros retributivos equiparados por grupos o escalas comparables. Las diferencias observadas en retribuciones efectivas pueden estar relacionadas con factores como temporalidad, jornada, duración de la relación laboral u otras circunstancias organizativas, por lo que deben analizarse siempre de forma equiparada y contextualizada.

El Plan incorpora medidas de seguimiento retributivo anual para detectar, analizar y corregir, en su caso, diferencias salariales relevantes no justificadas.

## **5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

El objetivo general del presente Plan de Igualdad es consolidar y avanzar en la promoción efectiva de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en COTABACO, garantizando la implementación real del principio de equidad y asegurando un entorno laboral libre de cualquier forma de discriminación.

En línea con este objetivo, el Plan contempla medidas específicas para garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta en los procesos de acceso al empleo, selección, contratación, promoción profesional,

formación, comunicación interna, salud laboral, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones, prevención de la violencia de género y prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

COTABACO reafirma su compromiso con un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y equitativo, en el que todas las personas puedan desarrollar plenamente su potencial profesional y humano.

## 6. MEDIDAS DE IGUALDAD

A continuación se recogen las medidas propuestas en el Plan de Igualdad, revisadas formalmente para su publicación pública y agrupadas por áreas de actuación.

### Medida 1. Selección y contratación

<b>Medida</b>	Elaborar un protocolo de actuación para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.
<b>Objetivos</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación, evitando sesgos de género, promoviendo una representación equilibrada en todos los niveles de la organización e incorporando medidas de acción positiva en puestos donde la mujer sea el sexo infrarrepresentado.
<b>Descripción</b>	Diseñar y aplicar un protocolo por escrito que regule los procesos de selección y contratación bajo criterios objetivos, transparentes y con perspectiva de género. En igualdad de condiciones de mérito y capacidad, se podrán aplicar medidas de acción positiva en los puestos donde la mujer esté infrarrepresentada.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas responsables de gestión de personal, responsables de áreas y personas implicadas en procesos de selección y contratación.
<b>Cronograma</b>	Diseño y aprobación: 4.º trimestre de 2026. Aplicación en nuevos procesos de selección: 1.º trimestre de 2027.
<b>Responsable</b>	Área de gestión de personal / Gerencia.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Protocolo aprobado y difundido; candidaturas y contrataciones desagregadas por sexo; contrataciones en puestos con infrarrepresentación femenina.

### Medida 2. Selección y contratación

<b>Medida</b>	Difundir el protocolo de selección y contratación con perspectiva de género.
<b>Objetivos</b>	Garantizar transparencia, objetividad y equidad en los procesos de selección y contratación.
<b>Descripción</b>	Difundir activamente el protocolo entre todo el personal implicado en procesos de reclutamiento, selección y contratación, incluyendo su envío por los canales internos

	adecuados.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla, con especial atención a quienes intervienen en procesos de selección.
<b>Cronograma</b>	Difusión: 1.º trimestre de 2027.
<b>Responsable</b>	Área de gestión de personal / Gerencia.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Medios utilizados para la difusión del protocolo.

### Medida 3. Selección y contratación

<b>Medida</b>	Establecer y comunicar de forma clara los criterios que se evaluarán en la selección de personal.
<b>Objetivos</b>	Garantizar procesos de selección objetivos, transparentes y basados en criterios previamente definidos; prevenir decisiones discrecionales o sesgadas; asegurar la igualdad de oportunidades.
<b>Descripción</b>	Definir previamente los criterios de selección vinculados a funciones, competencias, formación y experiencia de cada puesto, incorporándolos al protocolo de selección y contratación.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas responsables de selección, contratación y valoración de candidaturas.
<b>Cronograma</b>	Definición de criterios: 3.º trimestre de 2026. Comunicación interna: 4.º trimestre de 2026. Aplicación: desde su aprobación.
<b>Responsable</b>	Gerencia y personas responsables de selección y contratación.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Inclusión de criterios en el protocolo; número de procesos con criterios previamente definidos.

### Medida 4. Promoción

<b>Medida</b>	Elaborar y aplicar un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
<b>Objetivos</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción interna, con procesos objetivos, transparentes y libres de discriminación directa o indirecta.
<b>Descripción</b>	Definir criterios, fases y procedimientos de promoción interna, integrando la perspectiva de género y medidas de acción positiva en puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla, especialmente personas interesadas en procesos de promoción.

<b>Cronograma</b>	Elaboración: 3.º trimestre de 2026. Validación y aprobación: 4.º trimestre de 2026.
<b>Responsable</b>	Área de gestión de personal / Gerencia.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Protocolo aprobado; promociones internas realizadas; participación femenina en procesos de promoción; promociones en puestos con infrarrepresentación.

## Medida 5. Formación

<b>Medida</b>	Implantar formación específica sobre derecho a la desconexión digital para toda la plantilla.
<b>Objetivos</b>	Garantizar el respeto al tiempo de descanso y la vida personal y familiar, sensibilizando sobre el uso responsable de tecnologías fuera del horario laboral.
<b>Descripción</b>	Diseñar e impartir una acción formativa sobre marco legal de la desconexión digital, buenas prácticas de uso de dispositivos y canales digitales, y pautas para gestionar la disponibilidad sin vulnerar el derecho a la desconexión.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma</b>	Diseño: 2.º trimestre de 2027. Sesiones formativas: 3.º/4.º trimestre de 2027.
<b>Responsable</b>	Área de gestión de personal / Gerencia.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Porcentaje de personas formadas, desagregado por sexo, grupo y categoría profesional.

## Medida 6. Formación

<b>Medida</b>	Impartir formación en igualdad entre mujeres y hombres y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Objetivos</b>	Reforzar el conocimiento de la plantilla en igualdad de trato y oportunidades; sensibilizar sobre prevención, detección y actuación frente al acoso; promover un entorno laboral seguro y respetuoso.
<b>Descripción</b>	Organizar acciones formativas prácticas y adaptadas a la realidad de la organización, con contenidos sobre igualdad de oportunidades, conductas constitutivas de acoso, pautas de identificación y procedimiento interno de actuación.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla, con especial atención a personas con funciones de mando, coordinación, selección, promoción o gestión de equipos.
<b>Cronograma</b>	Planificación: 2.º trimestre de 2027. Impartición: 3.º/4.º trimestre de 2027. Refuerzos y nuevas incorporaciones: desde

	4.º trimestre de 2027.
<b>Responsable</b>	Gerencia y personas responsables de gestión de personal, con apoyo externo si resulta necesario.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Acciones formativas realizadas; asistentes desagregados por sexo; porcentaje de mandos formados.

## Medida 7. Condiciones de trabajo

<b>Medida</b>	Establecer protocolos internos sobre entorno digital, desconexión digital y buenas prácticas.
<b>Objetivos</b>	Regular el uso adecuado de medios digitales, prevenir riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad y garantizar el derecho a la desconexión fuera del horario laboral.
<b>Descripción</b>	Elaborar un protocolo interno sobre uso responsable de herramientas digitales, respeto a la desconexión, envío de comunicaciones fuera del horario habitual, reuniones virtuales, canales de comunicación y respeto en el entorno digital.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla, con especial atención al personal con mayor exposición a herramientas digitales.
<b>Cronograma</b>	Diseño: 3.º trimestre de 2026. Valoración y aprobación: 4.º trimestre de 2026. Difusión: 4.º trimestre de 2026.
<b>Responsable</b>	Gestión de personal, Gerencia y prevención de riesgos laborales.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Existencia y difusión del protocolo.

## Medida 8. Conciliación

<b>Medida</b>	Crear y difundir una guía sobre medidas de conciliación familiar recogidas en el convenio colectivo y mejoras propias de la empresa.
<b>Objetivos</b>	Informar de forma clara y accesible sobre derechos de conciliación y posibles mejoras internas o beneficios sociales complementarios.
<b>Descripción</b>	Elaborar una guía que recopile las medidas de conciliación vigentes, diferenciando derechos convencionales, legales y posibles mejoras internas, y difundirla por canales accesibles.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla y personas interesadas en ejercer derechos de conciliación.
<b>Cronograma</b>	Revisión legal y documental: 1.º trimestre de 2027. Redacción: 2.º trimestre de 2027. Difusión: 3.º trimestre de 2027.
<b>Responsable</b>	Gerencia y personas responsables de gestión de personal.

<b>Indicadores de seguimiento</b>	Guía publicada y accesible; uso de medidas de conciliación por mujeres y hombres.
-----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

## Medida 9. Conciliación

<b>Medida</b>	Elaborar y difundir cartelera y materiales informativos sobre medidas de conciliación disponibles.
<b>Objetivos</b>	Mejorar el conocimiento de la plantilla, favorecer la corresponsabilidad y normalizar el uso de medidas de conciliación sin distinción de sexo.
<b>Descripción</b>	Elaborar materiales claros, visuales y accesibles sobre medidas de conciliación, vías de solicitud y personas o áreas de referencia, para su difusión en lugares visibles y canales internos.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma</b>	Diseño: 2.º trimestre de 2027. Difusión: 2.º trimestre de 2027. Actualización periódica durante la vigencia del Plan.
<b>Responsable</b>	Gerencia y personas responsables de gestión de personal.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Materiales elaborados; medios y espacios utilizados para la difusión.

## Medida 10. Infrarrepresentación femenina

<b>Medida</b>	Revisar periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en puestos y categorías.
<b>Objetivos</b>	Hacer seguimiento de la composición de la plantilla, detectar desequilibrios y facilitar medidas correctoras cuando sea necesario.
<b>Descripción</b>	Analizar periódicamente la distribución de mujeres y hombres en el conjunto de la organización y en puestos, áreas y categorías profesionales, tomando como referencia el diagnóstico del Plan.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla de forma indirecta y, especialmente, personas responsables del seguimiento del Plan.
<b>Cronograma</b>	Primera revisión: 4.º trimestre de 2026. Revisiones posteriores: anuales durante la vigencia del Plan.
<b>Responsable</b>	Gerencia y personas responsables del seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Revisión periódica realizada; evolución de presencia por sexo; medidas propuestas o adoptadas.

## Medida 11. Violencia de género

<b>Medida</b>	Elaborar una guía de actuación para la Dirección ante situaciones de violencia de género.
<b>Objetivos</b>	Garantizar protección, atención y acompañamiento a personas trabajadoras víctimas de violencia de género, cumpliendo la normativa vigente y fomentando un entorno laboral seguro y respetuoso.
<b>Descripción</b>	Crear una guía interna con pautas de atención, derivación y acompañamiento, así como posibles medidas de protección en el ámbito laboral: flexibilidad horaria, teletrabajo, traslado, suspensión del contrato u otras legalmente previstas.
<b>Personas destinatarias</b>	Dirección, personas responsables de gestión de personal y mujeres trabajadoras que pudieran verse afectadas por situaciones de violencia de género.
<b>Cronograma</b>	Redacción: 1.º trimestre de 2027. Aprobación: 2.º trimestre de 2027. Difusión: 2.º trimestre de 2027.
<b>Responsable</b>	Gerencia y personas responsables de gestión de personal, con apoyo externo especializado si resulta necesario.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Guía elaborada y aprobada; medios de difusión empleados.

## Medida 12. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

<b>Medida</b>	Formar a la comisión instructora en prevención del acoso sexual y por razón de sexo y en la instrucción de posibles casos.
<b>Objetivos</b>	Garantizar que la comisión instructora cuente con competencias para actuar con eficacia, rigor, objetividad y sensibilidad.
<b>Descripción</b>	Organizar una acción formativa especializada, impartida por persona experta en igualdad, prevención del acoso y normativa aplicable, dirigida a integrantes y suplentes de la comisión instructora.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas integrantes y suplentes de la comisión instructora designada en el protocolo de actuación.
<b>Cronograma</b>	Selección de entidad formadora: 2.º trimestre de 2027. Formación: 3.º/4.º trimestre de 2027.
<b>Responsable</b>	Dirección / área de gestión de personal.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de personas formadas; valoración de calidad y utilidad de la formación.

### Medida 13. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

<b>Medida</b>	Formación en acoso sexual y por razón de sexo dirigida a mandos intermedios y equipo directivo.
<b>Objetivos</b>	Sensibilizar al equipo directivo y a mandos intermedios, dotándoles de herramientas para identificar, prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso.
<b>Descripción</b>	Impartir formación específica adaptada a personas con responsabilidad, incluyendo marco normativo, detección de comportamientos de riesgo, prevención desde el liderazgo, protocolo interno y cultura organizativa libre de acoso.
<b>Personas destinatarias</b>	Mandos intermedios y equipo directivo.
<b>Cronograma</b>	Selección de entidad formadora: 2.º trimestre de 2027. Formación: 3.º/4.º trimestre de 2027.
<b>Responsable</b>	Dirección / área de gestión de personal.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Porcentaje de asistencia de las personas convocadas, desagregado por sexo.

### Medida 14. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

<b>Medida</b>	Formación a toda la plantilla sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Objetivos</b>	Informar a toda la plantilla sobre la existencia del protocolo, los canales de denuncia y el procedimiento de actuación.
<b>Descripción</b>	Realizar una acción formativa sobre definición y ejemplos de acoso, derechos de las personas trabajadoras, fases del protocolo, plazos, garantías de confidencialidad, medidas de protección y canales disponibles.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma</b>	Selección de entidad formadora: 2.º trimestre de 2027. Formación: 3.º/4.º trimestre de 2027.
<b>Responsable</b>	Dirección / área de gestión de personal.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Porcentaje de plantilla formada, desagregado por sexo y categoría profesional.

### Medida 15. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

<b>Medida</b>	Realizar campañas de comunicación sobre el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
---------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Objetivos</b>	Difundir de manera clara, continua y accesible el protocolo interno y el compromiso de la organización con entornos laborales seguros, respetuosos e igualitarios.
<b>Descripción</b>	Realizar campañas periódicas con cartelería, correo interno, sesiones informativas u otros formatos adaptados a la plantilla, garantizando que el protocolo esté accesible en formato digital y físico.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla.
<b>Cronograma</b>	Diseño de campaña base: 3.º trimestre de 2026. Primera campaña: 4.º trimestre de 2026. Actualización periódica durante la vigencia del Plan.
<b>Responsable</b>	Dirección / Gerencia.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Número de campañas lanzadas al año.

## Medida 16. Comunicación

<b>Medida</b>	Elaborar y difundir un manual de uso no sexista del lenguaje para comunicados internos y externos.
<b>Objetivos</b>	Promover un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y externas, ofreciendo herramientas prácticas para aplicarlo.
<b>Descripción</b>	Desarrollar un manual con recomendaciones gramaticales, ejemplos prácticos y pautas de estilo para comunicaciones, informes, publicaciones, mensajes institucionales y materiales formativos.
<b>Personas destinatarias</b>	Personas que elaboran comunicados, informes, publicaciones, mensajes institucionales o materiales formativos.
<b>Cronograma</b>	Diseño: 2.º trimestre de 2027. Validación: 3.º trimestre de 2027. Difusión: 3.º trimestre de 2027.
<b>Responsable</b>	Gerencia y personas responsables de gestión de personal, con apoyo externo especializado si resulta necesario.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Manual publicado y accesible; comunicaciones revisadas o ajustadas.

## Medida 17. Salud laboral

<b>Medida</b>	Implantar y difundir el protocolo de actuación ante situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia.
<b>Objetivos</b>	Garantizar la protección de la salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, prevenir riesgos laborales y establecer un procedimiento claro de actuación.

<b>Descripción</b>	Elaborar, revisar y difundir un protocolo específico que contemple identificación de riesgos, medidas preventivas o de adaptación, cambio de puesto compatible cuando proceda y coordinación con el servicio de prevención.
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla, con especial atención a trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y a personas responsables de prevención y gestión de personal.
<b>Cronograma</b>	Revisión o elaboración: 1.º trimestre de 2028. Difusión: 2.º trimestre de 2028. Aplicación efectiva desde su aprobación.
<b>Responsable</b>	Gerencia, personas responsables de prevención y servicio de prevención.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Existencia del protocolo; medios utilizados para su difusión; aplicación en casos necesarios.

### Medida 18. Retribuciones y auditoría retributiva

<b>Medida</b>	Elaborar un registro retributivo anualizado con las herramientas oficiales disponibles.
<b>Objetivos</b>	Identificar posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres, cumplir la normativa vigente en materia de igualdad retributiva y establecer medidas correctoras cuando proceda.
<b>Descripción</b>	Elaborar anualmente el registro retributivo con información desglosada por sexo, categoría profesional, grupo profesional, puesto u otros factores relevantes. Se analizarán las diferencias retributivas relevantes conforme a la normativa aplicable y a los criterios internos aprobados, evaluando si responden a razones objetivas y diseñando medidas correctoras cuando proceda.
<b>Personas destinatarias</b>	Dirección, personas responsables de gestión de personal y Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
<b>Cronograma</b>	Extracción y análisis de datos: segundo/tercer trimestre de cada año. Informe anual y propuestas de medidas correctoras, si procede: 4.º trimestre de cada año.
<b>Responsable</b>	Área de gestión de personal / Gerencia.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Registro retributivo anual elaborado; diferencias relevantes detectadas; medidas correctoras adoptadas ante diferencias injustificadas.

## 7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad contempla una fase específica de seguimiento y evaluación para valorar de forma objetiva su grado de implantación y los resultados alcanzados en las distintas áreas de actuación, tanto durante su ejecución como al finalizar su periodo de vigencia.

El seguimiento se llevará a cabo de forma periódica, conforme a la planificación establecida, con el fin de detectar incidencias, dificultades u oportunidades de mejora. Los datos obtenidos servirán de base para los ajustes necesarios y para la evaluación final del Plan.

El seguimiento del Plan de Igualdad se desarrollará durante sus cuatro años de vigencia mediante reuniones anuales. Al finalizar cada ejercicio anual, se elaborará un informe que sintetice los progresos alcanzados y los resultados obtenidos.

## **8. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

---

Tras la aprobación del Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Seguimiento en el plazo previsto. Esta comisión será la encargada de garantizar que los objetivos planteados se cumplen y que las medidas acordadas se implementan conforme a los plazos, recursos, responsables e indicadores previstos.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta de forma paritaria por representación de la empresa y representación de las personas trabajadoras. En esta versión pública no se incorporan datos personales nominativos de las personas integrantes.

### **8.1. Funciones principales**

- Supervisar la implantación de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos fijados.
- Analizar los indicadores de seguimiento y los resultados obtenidos.
- Proponer ajustes, mejoras o modificaciones cuando resulte necesario.
- Elaborar informes de seguimiento durante la vigencia del Plan.
- Garantizar la coordinación entre las partes implicadas en la ejecución del Plan.

## **9. REVISIÓN, MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

---

El Plan de Igualdad podrá revisarse cuando lo exijan los resultados del seguimiento y evaluación, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a requisitos legales o reglamentarios, cuando se produzcan modificaciones sustanciales en la plantilla, en los métodos de trabajo, en la organización o en los sistemas retributivos, o cuando concurra cualquier otra circunstancia prevista por la normativa aplicable.

Las medidas del Plan podrán revisarse en cualquier momento de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos observados respecto de los objetivos perseguidos.

Las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan se resolverán conforme a los cauces previstos por las partes y, en su caso, mediante los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que resulten aplicables.

## **10. CONSTANCIA FINAL**

---

Esta versión pública se emite exclusivamente para facilitar la consulta general del Plan de Igualdad en la web corporativa de COTABACO, S. Coop. El documento completo inscrito conserva su validez como referencia formal del Plan, sin que esta versión pública altere su contenido esencial, vigencia, medidas, obligaciones de seguimiento o efectos internos.

## **ANEXO. ACREDITACIÓN DE INSCRIPCIÓN REGISTRAL**



*Dirección General de Trabajo*  
DIR3: A11030054

*Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación de Cáceres*  
DIR3: A11030061

**Convenio o Acuerdo: SOCIEDAD COOPERATIVA TABAQUERA COMUNITARIA**  
**Expediente: 10/11/0036/2026**  
**Fecha: 02/06/2026**  
**Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)**  
**Destinatario: RUBEN MARTIN RAMOS**  
**Código 10100962112026.**

Visto el texto del "Sociedad Cooperativa Tabaquera Comunitaria (COTABACO)" (código REGCON 10100962112026) que fue suscrito con fecha 30 de abril de 2026, de una parte, por los representantes de la empresa, y de otra, por el delegado de personal, en representación de las personas trabajadoras afectadas.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46.5 de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en el artículo 6 del Decreto 187/2018, de 13 de noviembre, sobre distribución de competencias y sobre creación de registros públicos en materia de ejecución de la legislación.

Esta Dirección General de Trabajo

ACUERDA:

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,  
PILAR BUENO ESPADA

*FIRMADO POR: PILAR BUENO ESPADA*  
*AC Sector Público*  
*Firma Válida*

DIR3: A11030054