

PLAN DE IGUALDAD DE KIDSCO BALANCE, S.L.



ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN**
 - ✓ **Presentación de la empresa**
 - ✓ **Marco legal en el que se encuadran los planes.**
 - ✓ **Compromiso de la empresa con la igualdad.**
 - ✓ **Características generales del plan.**
- II. ESTRUCTURA**
 - ✓ **Fases del plan.**
 - ✓ **Finalidad del programa de actuaciones.**
 - ✓ **Estructura del Plan.**
 - ✓ **Áreas de intervención.**
- III. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- IV. DEFINICIONES**
 - ✓ **Definición de conceptos.**
- V. ÁMBITO DEL PLAN**
 - ✓ **Ámbito territorial.**
 - ✓ **Ámbito personal.**
 - ✓ **Ámbito temporal.**
- VI. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y PLAN DE ACCIÓN**
- VII. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**
- VIII. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE IGUALDAD**
 - ✓ **Objetivos generales.**
 - ✓ **Objetivos específicos.**
- IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- X. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD**
 - ✓ **Composición.**
 - ✓ **Funciones.**
- XI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS**
- XII. CRONOGRAMA Y RELACIÓN DE MEDIDAS**
- XIII. MEDIOS Y RECURSOS**

I. INTRODUCCIÓN

✓ **Presentación de la Empresa**

La actividad de **KIDSCO BALANCE, S.L.** (la "Empresa" o "**KIDSCO**") se centra en la gestión y explotación de escuelas infantiles, guarderías, centros de ocio y cuidado infantil, ludotecas y servicios orientados a la conciliación en entornos empresariales y públicos.

- **Razón social:** KIDSCO BALANCE S. L.
- **CIF:** B83143131
- **Domicilio social:** Paseo Pintor Rosales, 60, 28008 Madrid.
- **Forma jurídica:** Sociedad Limitada
- **Responsable de la Entidad a los efectos del plan de igualdad:**
 - Jaime Pardo Manuel de Villena de L'Epine
 - Sandra Butragueño Fernández.
- **Actividad empresarial**
 - Sector Actividad: Explotación de escuelas infantiles, guarderías, centros de ocio y cuidado infantil, ludotecas, servicios a empresas.
 - CNAE: 8510- Educación preprimaria.
- **Organización de la gestión de personas:**

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal y un eje básico en la gestión de personas de KIDSCO BALANCE, S.L. La empresa desarrolla su actividad en un sector fuertemente feminizado, circunstancia que condiciona su estructura de plantilla y que exige reforzar un enfoque de igualdad real, diversidad y ausencia de sesgos en todos los procesos laborales.

✓ **Marco normativo regulador**

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de KIDSCO BALANCE, S.L. tiene como finalidad dar cumplimiento a la normativa vigente y establecer un marco ordenado de medidas que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, atendiendo a la realidad específica de la empresa y a las conclusiones obtenidas en su diagnóstico.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 50 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

✓ **Compromiso de la Empresa con la igualdad**

KIDSCO BALANCE, S.L. declara su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con la no discriminación por razón de sexo y con la implantación de medidas que impulsen la igualdad real dentro de la organización, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020.

KIDSCO BALANCE, S.L. asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su actividad —selección, contratación, promoción, formación, clasificación profesional, condiciones de trabajo, conciliación, salud laboral, comunicación y prevención del acoso— prestando especial atención a la discriminación indirecta y a los sesgos que puedan perpetuar desequilibrios estructurales.

✓ **Características generales del plan**

En este sentido, a fin de implantar el presente Plan de Igualdad en la Empresa, en el que se recoge un conjunto ordenado de medidas para la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad, y de acuerdo con las modificaciones operadas en el RD-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de

mujeres y hombres, así como las modificaciones operadas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se ha procedido a la elaboración del diagnóstico, versando sobre las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

II. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de KIDSCO se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Se adjunta al presente documento un resumen ejecutivo de las principales conclusiones del diagnóstico realizado.
- II. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa

la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el Plan de Igualdad se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción
4. Formación.
5. Condiciones de trabajo
6. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y tiempo de trabajo.
7. Infrarepresentación femenina.
8. Auditoría retributiva.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

III. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES NEGOCIADORAS

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad integra, de una parte, a la representación de la empresa, y de otra, a la representación de las personas trabajadoras. Esta comisión se encuentra compuesta por:

Parte social:

En representación de las personas trabajadoras:

Por la parte social:

-En los centros sin representación legal de las personas trabajadoras:

- Cristina Rejón Rodríguez actuando en representación de UGT de los centros sin representación legal de las personas trabajadoras.
- Ruth Durán Pitart, actuando en representación de la Federación de Enseñanza de CCOO de los centros sin representación legal de las personas trabajadoras.

-En los centros con representación legal de las personas trabajadoras:

- Irene Rodería Palomo, en su calidad de Presidenta Comité de Empresa de Madrid, en representación de las personas trabajadoras.
- Alicia Galiano Cobo, actuando como miembro del Comité de Empresa de Madrid, en representación de las personas trabajadoras.
- Noelia Herrera Lomas, actuando como miembro del Comité de Empresa de Madrid, en representación de las personas trabajadoras.
- Sofia Peña Peña, actuando como RLT Grumete Las Palmas, en representación de las personas trabajadoras.

Parte empresarial:

En nombre de la Dirección de la empresa:

- María José Casalilla Robles en calidad de representante de la empresa.
- Jaime Pardo Manuel De Villena De L'Epine, en calidad de representante de la empresa.
- Sandra Butragueño Fernández, en calidad de representante de la empresa.

Las partes se reconocieron legitimidad y representatividad entre sí y su capacidad para constituirse en comisión paritaria para negociar el presente plan de igualdad.

IV. DEFINICIONES

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

- **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

- **Discriminación por embarazo o maternidad.**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

- **Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

- **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

V. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

▪ ÁMBITO TERRITORIAL

Este Plan de Igualdad es de ámbito estatal y resulta de aplicación a todos los centros de trabajo y actividades gestionados por KIDSCO BALANCE, S.L.

▪ ÁMBITO PERSONAL

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la empresa pueda abrir y/o gestionar durante la vigencia del presente Plan se aplicará a toda su plantilla, incluido el personal de alta dirección.

▪ ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan tiene una vigencia de 6 meses desde su firma, esto es, desde el 8 de julio de 2026 hasta el 8 de enero de 2027.

VI. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO Y PLAN DE ACCIÓN.

La elaboración del diagnóstico y posterior Plan de Igualdad de oportunidades, plantea la mejor ocasión para reflexionar e ir introduciendo medidas que contribuyan a conseguir que las oportunidades pertenezcan tanto a hombres como a mujeres durante toda su relación laboral:

- Fomentar la participación en Foros de igualdad en las que la empresa tenga una posición proactiva.
- Fomentar la flexibilidad en jornada en los puestos en los que sea posible.
- Proponer la formación sobre igualdad para los nuevos mandos de la empresa.
- Empezar acciones formativas y divulgativas de estos derechos, dentro del horario laboral, con el fin de que la totalidad de la plantilla los conozca con claridad y pueda decidir de una forma fundada su disfrute.
- Implementar de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as ideales exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridas, para los diferentes puestos de trabajo.
- Promover que en todos los procesos de selección siempre haya candidatos de ambos sexos, favoreciendo la igualdad, así como mantener el deber de publicar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa en la igualdad de oportunidades y la diversidad.
- Publicitar e informar de las vacantes existentes a todo el personal con la cualificación necesaria, con independencia de su sexo y de su situación familiar, promoviendo la incorporación del sexo menos representado en igualdad de condiciones y favoreciendo la movilidad interna.
- Revisar las normas de cobertura de vacantes para garantizar que los criterios de promoción no contengan ningún requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias.
- Diferenciar la perspectiva de género en las encuestas de clima laboral para identificar posibles aspectos de interés para el colectivo de mujeres. (promoción, conciliación, etc.).

Una vez analizada en el diagnóstico la información cuantitativa y cualitativa de la que se disponía a fecha de elaboración del mismo, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

Del análisis efectuado se desprende, en primer lugar, que la empresa presenta una **estructura de plantilla claramente feminizada**, no alcanzándose una composición paritaria y equilibrada conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007. A fecha 31 de diciembre de 2025, la plantilla está compuesta por un **98,33% de mujeres** y un **1,67% de hombres**, evidenciándose una sobrerrepresentación femenina y una infrarrepresentación masculina significativa.

La evolución de la plantilla entre **2022 y 2025** muestra una **gran estabilidad en esta distribución**, manteniéndose en todo momento porcentajes muy similares, sin que se observe una tendencia hacia el equilibrio de género. Paralelamente, se produce una disminución del volumen total de la plantilla hasta 2024, seguida de un ligero repunte en 2025, si bien esta variación no incide en la estructura por sexos.

Esta situación de equilibrio se reproduce en la **distribución por centros de trabajo**, caracterizada por una fuerte dispersión geográfica y por la existencia de numerosos centros de pequeño tamaño. En la gran mayoría de los centros la presencia es **exclusivamente femenina**, mientras que la presencia masculina es residual y se limita a casos muy puntuales, sin que exista ningún centro con equilibrio de género. Ello pone de manifiesto la existencia de una **segregación horizontal generalizada**, si bien en este caso marcada por la feminización del conjunto.

En relación con la **edad y la antigüedad**, se aprecia una concentración de la plantilla en los **tramos intermedios**, tanto de edad (principalmente entre 31 y 45 años) como de antigüedad (especialmente entre 10 y 15 años y el tramo de reciente incorporación). No obstante, en todos los intervalos se mantiene una **sobrerrepresentación femenina prácticamente homogénea**, por lo que no se identifican diferencias relevantes entre sexos en términos de distribución interna, sino más bien una reproducción constante del mismo patrón estructural.

Respecto del **tipo de contrato**, predomina claramente el **contrato indefinido (85,68 %)**, seguido de los contratos temporales por sustitución. En ambas modalidades se mantiene una **presencia mayoritaria de mujeres**, lo que refleja que la estabilidad en el empleo se concentra en el colectivo femenino, si bien ello responde a su peso mayoritario en la plantilla.

El análisis de las **contrataciones celebradas en los últimos cinco años** muestra una **actividad elevada y oscilante**, con un pico en 2023, pero manteniendo en todo momento una **distribución claramente feminizada** (97,99 % de mujeres frente a 2,01 % de hombres). Esta tendencia se reproduce en las **altas temporales**, donde las mujeres representan el 96,78 % del total, evidenciando que el proceso de incorporación también contribuye a mantener la actual estructura de la plantilla.

En cuanto a las **conversiones de contratos temporales en indefinidos**, se evidencia un **volumen muy reducido**, con la particularidad de que el **100 % de las conversiones corresponde a mujeres**, lo que imposibilita cualquier análisis comparado por sexo.

Por su parte, los datos de candidaturas reflejan igualmente una **fuerte feminización en el acceso al empleo**, con un 85,54 % de candidaturas femeninas. Este hecho resulta

coherente con el sector de actividad y contribuye a explicar la dificultad de avanzar hacia una mayor diversidad de género en la plantilla.

En relación con los despidos disciplinarios, despidos objetivos, bajas voluntarias y finalizaciones de contratos temporales, los datos muestran un volumen en general moderado o reducido, con una **presencia mayoritaria de mujeres** en todos los casos. No obstante, estas cifras deben interpretarse en el contexto de la **estructura altamente feminizada de la plantilla**, sin que se aprecien indicios de discriminación estructural por razón de sexo.

La **distribución por departamentos** confirma una alta concentración del empleo en el área de Escuela Infantil (97,85 % de la plantilla), junto con una presencia femenina mayoritaria en todas las áreas. Existen varios departamentos con presencia exclusivamente femenina y únicamente el área de Recursos Humanos presenta una distribución equilibrada, aunque con escaso peso relativo. Todo ello evidencia la existencia de segregación horizontal, si bien no asociada a un predominio masculino, sino a la feminización del conjunto organizativo.

Desde el punto de vista **cualitativo**, los procesos de selección y contratación desarrollados por la empresa se configuran como **formalmente neutros**, basados en criterios objetivos, procedimientos definidos y lenguaje no sexista en las ofertas de empleo. No obstante, los resultados evidencian que estos procedimientos operan en un contexto fuertemente feminizado.

En conjunto, puede concluirse que la empresa presenta un **modelo de acceso al empleo y una estructura de plantilla formalmente neutros, pero desequilibrados**, debido a la elevada concentración de mujeres en todos los ámbitos analizados. Si bien, esta circunstancia puede estar influenciada tanto por las características del propio sector de actividad, tradicionalmente feminizado, como por el hecho de que la mayoría de las candidaturas recibidas corresponden a mujeres.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Del análisis de la clasificación profesional se desprende que la empresa mantiene una **estructura claramente feminizada** también **en la distribución por grupos profesionales**, sin que exista en ningún momento una situación próxima al equilibrio por razón de sexo. Entre 2022 y 2025, la representación femenina se sitúa de forma constante por encima del 97 %, frente a una presencia masculina residual que oscila entre el 1,67 % y el 2,64 %.

En relación con los **grupos profesionales**, se observa que la plantilla se concentra principalmente en el **Grupo I: Personal de Aula**, que constituye el núcleo esencial de la actividad y aglutina la mayor parte del personal en todos los ejercicios analizados (en torno al 66 % - 68 % del total de mujeres). Este grupo presenta una **feminización estructural muy acusada**, con porcentajes cercanos al 99 % de mujeres de forma sostenida. El **Grupo III: Personal de Administración y Servicios** representa el segundo ámbito con mayor volumen de plantilla, mostrando igualmente una **clara mayoría femenina**, si bien con una presencia masculina ligeramente superior en términos relativos respecto al resto de grupos.

Por su parte, el **Grupo II: Personal de Servicios Complementarios** mantiene un peso muy reducido y presenta una **presencia exclusivamente femenina** en todos los años analizados. Asimismo, los **Cargos Directivos Temporales**, aunque con menor volumen, reflejan también una **alta concentración femenina**, con presencia masculina meramente testimonial.

Por lo que respecta a la **distribución por puestos de trabajo**, se observa igualmente una **fuerte concentración del empleo en los puestos vinculados directamente a la actividad educativa**, especialmente en el puesto de **Educadora**, que constituye el más numeroso, seguido del personal de **Servicios Generales** y de las **Direcciones de Escuela**. Todos estos puestos presentan niveles de feminización muy elevados, superiores al 96 % en la mayoría de los casos.

Otros puestos como **Maestra, Auxiliar, Personal de Limpieza o Auxiliar Administrativo de RR. HH.** presentan una **presencia exclusivamente femenina** en prácticamente todos los ejercicios analizados. Por su parte, los puestos donde existe alguna representación masculina —como **Personal de Cocina, Servicios Generales o Educadora**— mantienen una participación muy reducida, sin alcanzar en ningún caso niveles significativos.

Cabe destacar que incluso en posiciones de responsabilidad, como **Directora de Escuela**, la presencia es exclusivamente femenina en todos los años analizados, lo que refleja que la feminización no solo se produce en los niveles operativos, sino también en los de gestión.

En definitiva, los datos reflejan una **estructura profesional altamente feminizada en todos los niveles, grupos y puestos de trabajo**, sin evidencias de infrarrepresentación femenina en ningún ámbito, sino más bien una **infrarrepresentación masculina generalizada**. Esta situación confirma la existencia de una **segregación horizontal intensa**, aunque no asociada a una masculinización de determinadas áreas, sino a la concentración predominante de mujeres en el conjunto de la organización.

3. FORMACIÓN

El análisis del bloque de formación muestra, en primer lugar, una **clara feminización de la participación**, en coherencia con la estructura general de la plantilla. En los años analizados (2023 y 2024), la participación femenina se sitúa en niveles muy elevados, alcanzando el **98,34 % en 2023** y el **96,23 % en 2024**, frente a una presencia masculina muy reducida (1,66 % y 3,77 %, respectivamente). En 2025 no se registran acciones formativas, por lo que no resulta posible realizar análisis en ese ejercicio.

En cuanto al nivel formativo, que la totalidad de las personas trabajadoras se encuentran encuadradas entre **formación no universitaria (56,80 %) y formación universitaria (43,20 %)**, sin registros en la categoría NS/NC. No obstante, esta distribución también presenta una **marcada feminización en ambos niveles**, lo que impide realizar una comparación significativa por sexo al no existir equilibrio en ninguno de los casos.

Respecto al tipo de formación impartida, se constata la existencia de una **oferta formativa variada**, orientada principalmente a contenidos técnicos y pedagógicos propios de la actividad (como desarrollo infantil, nutrición, conductas o pedagogía), así

como formación en prevención de riesgos laborales y aspectos transversales. Esto evidencia un enfoque orientado a la **mejora continua de competencias profesionales y a la adaptación a las necesidades específicas del sector educativo**.

En relación con la participación en las acciones formativas, se observa una distribución conforme con la composición de la plantilla, con una **alta concentración de mujeres en todos los cursos impartidos** y una participación masculina muy limitada. No obstante, no se aprecian diferencias que permitan identificar un acceso desigual entre distintos colectivos, más allá de la baja presencia de hombres en la organización.

En conjunto, puede concluirse que la empresa dispone de un **modelo formativo estructurado, participativo y alineado con las necesidades organizativas**, pero que los resultados en términos de participación reflejan una **realidad fuertemente condicionada por la feminización de la plantilla**. En este sentido, no se identifican indicios de discriminación en el acceso a la formación, aunque tampoco existe una situación de equilibrio de género que permita un análisis comparativo pleno.

4. PROMOCIÓN

Del análisis del bloque se desprende, en primer lugar, que la empresa dispone de un **procedimiento estructurado de promoción interna** basado en criterios objetivos, sustentado en un sistema de baremación de candidaturas. No obstante, no existe una jerarquización explícita de los criterios de valoración, primando una **evaluación conjunta de méritos, experiencia, antigüedad y titulación**, con intervención final de la Dirección en caso de empate. Asimismo, se constata la participación de la Dirección y del Comité de empresa en la toma de decisiones y la existencia de canales de comunicación interna para la difusión de vacantes, lo que contribuye a dotar al proceso de cierta transparencia.

En términos cuantitativos, el volumen de promociones en el periodo 2022-2025 es **reducido (21 promociones en total)**, si bien presenta una evolución variable con un incremento destacable hasta 2024 y un ligero descenso posterior en 2025. Esta dinámica pone de manifiesto una **actividad moderada de movilidad interna**, sin que se identifique una tendencia sostenida de crecimiento.

Desde la perspectiva de género, se observa una **participación exclusivamente femenina en todas las promociones realizadas**, no registrándose promociones de hombres en todo el periodo analizado. Esta circunstancia responde a la **estructura altamente feminizada de la plantilla**, por lo que no permite realizar un análisis comparado ni identificar posibles desigualdades en el acceso a la promoción.

En relación con la tipología de las promociones, se constata que estas se concentran fundamentalmente en el **ámbito educativo**, que constituye la actividad principal de la empresa. Destaca especialmente el paso desde puestos de **Educador/a de apoyo a Educador/a tutor/a**, que representa la vía de promoción más frecuente, así como la progresión hacia **puestos de mayor responsabilidad**, como el acceso a **Dirección de escuela**, lo que evidencia la existencia de itinerarios de desarrollo profesional internos.

Por el contrario, no se registran promociones en otras categorías como **Coordinador/a, Maestro/a o puestos de servicios generales**, lo que indica una menor movilidad en estos ámbitos, probablemente vinculada al reducido tamaño de estos colectivos o a una menor rotación de vacantes.

Desde una perspectiva organizativa, se constata asimismo la **ausencia de planes de carrera formalmente definidos**, lo que puede limitar la planificación estructurada del desarrollo profesional a medio y largo plazo, situando la promoción en un marco más reactivo y vinculado a necesidades concretas de cobertura de puestos.

En conjunto, puede concluirse que la empresa cuenta con un sistema de promoción **formalmente objetivo y funcional**, alineado con su estructura organizativa, pero cuyos resultados reflejan una **fuerte feminización y una limitada movilidad interna en términos globales**. En este sentido, no se identifican indicios de discriminación por razón de sexo, si bien la ausencia de participación masculina impide evaluar el grado de equilibrio en el acceso a las oportunidades de promoción.

5. CONDICIONES DE TRABAJO

En relación con las condiciones de trabajo, se observa que la empresa presenta un **modelo organizativo estable y homogéneo**, caracterizado principalmente por el predominio de jornadas amplias y una organización del tiempo adaptada a las necesidades del servicio educativo.

La **jornada completa** constituye la modalidad mayoritaria, representando el **73,51%** del total de la plantilla frente a una presencia relevante, aunque inferior, de la jornada parcial (26,49 %). Desde la perspectiva de género, todos los hombres se concentran en jornada completa, mientras que las mujeres, aun siendo mayoritarias también en esta modalidad, presentan una mayor diversificación al concentrar la totalidad de la jornada parcial.

En cuanto a la modalidad de distribución del tiempo de trabajo, la jornada partida es la predominante (72,08 %), coexistiendo con una jornada continua que alcanza una presencia significativa (27,92 %), aunque en este caso ocupada exclusivamente por mujeres. Esta configuración evidencia un modelo organizativo dual, si bien condicionado por la **marcada feminización de la plantilla**.

Respecto a la organización horaria, la empresa presenta una **estructura definida y adaptada a la tipología de centros**, diferenciando entre centros de Defensa y centros dependientes de Administraciones Públicas. Esta planificación permite cubrir las necesidades del servicio mediante franjas de horario general y ampliado, sin que se recurra de forma habitual a la realización de **horas extraordinarias o complementarias**, lo que refuerza la previsibilidad y estabilidad en la jornada laboral.

En materia retributiva, el sistema se encuentra **alineado con el convenio colectivo sectorial**, incorporando conceptos como salario base y complementos vinculados al desarrollo profesional, lo que aporta un marco regulado y homogéneo.

Asimismo, se constata una **limitada implantación del teletrabajo**, restringido al personal de sede (aproximadamente el 2 % de la plantilla), debido a la naturaleza presencial de la mayoría de los puestos. Por otro lado, no se identifican datos significativos en materia de prevención de riesgos laborales en la información analizada.

En cuanto a la movilidad, tanto funcional como geográfica, se aplica conforme a la normativa vigente y presenta un **carácter excepcional**, con un único caso de movilidad geográfica registrado en 2025, vinculado a una promoción interna.

Por lo que respecta a las **modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**, estas han sido escasas y con una tendencia descendente hasta su desaparición en los últimos años, lo que confirma una **elevada estabilidad laboral**. Del mismo modo, no se ha producido ninguna inaplicación de convenio ni se recurre a personal de ETT, lo que refuerza la idea de un modelo organizativo consolidado.

En conjunto, las condiciones de trabajo se caracterizan por una **alta estabilidad, una organización horaria estructurada y una predominancia de la jornada completa y partida**, coexistiendo con modalidades complementarias (jornada continua y parcial) que presentan una clara concentración femenina. No se aprecian desigualdades estructurales en la configuración de las condiciones laborales, si bien la **marcada feminización de la plantilla condiciona la distribución por sexo en todos los ámbitos analizados**.

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

Del análisis del bloque se desprende que la empresa dispone de un **marco formal adecuado de medidas de conciliación**, recogido en su Plan de Igualdad, que incluye permisos retribuidos y no retribuidos, medidas de acompañamiento familiar y derechos vinculados a la maternidad y paternidad. Estas medidas se encuentran definidas, reguladas y comunicadas, lo que garantiza su accesibilidad desde un punto de vista formal.

No obstante, el análisis del uso efectivo de dichas medidas pone de manifiesto una **clara y generalizada feminización en su ejercicio**, en coherencia con la estructura de la plantilla. Así, tanto en el caso de nacimientos (21 madres frente a 0 padres), como en el permiso por cuidado del lactante (149 casos) o las suspensiones por riesgo durante el embarazo (140 casos), el **100 % de los supuestos corresponde a mujeres**, sin participación masculina en estos derechos.

En relación con otras medidas de conciliación, como la **reducción de jornada y/o concreción horaria**, se observa igualmente un **uso significativo (149 solicitudes)**, pero nuevamente **exclusivamente femenino**, lo que evidencia que la adaptación del tiempo de trabajo recae íntegramente en las trabajadoras.

Por su parte, las **excedencias por guarda legal o cuidado de familiares** presentan una incidencia muy limitada (2 casos en todo el periodo), con una distribución puntual y aislada entre ambos sexos, lo que impide identificar patrones relevantes. En cuanto a las **excedencias voluntarias**, se observa un uso moderado (40 solicitudes), con una clara

predominancia femenina (95 %), si bien se registran algunos casos masculinos de carácter ocasional.

Respecto a las **reincorporaciones tras excedencia**, estas corresponden íntegramente a mujeres, reforzando la idea de que tanto el uso de estas medidas como el retorno al puesto de trabajo están estrechamente vinculados al colectivo femenino. Asimismo, no se registran solicitudes de excedencias forzosas en el periodo analizado.

Desde el punto de vista cualitativo, resulta positivo destacar que la empresa contempla medidas como la **acumulación del permiso de lactancia** y garantiza que el ejercicio de derechos como la **reducción de jornada no tiene impacto negativo en la situación profesional**, lo que constituye un elemento favorable en términos de igualdad formal.

En conjunto, puede concluirse que, si bien la empresa dispone de un **sistema de conciliación definido y accesible**, el uso efectivo de estas medidas muestra una **ausencia de corresponsabilidad real entre mujeres y hombres**, concentrándose prácticamente en su totalidad en el colectivo femenino. Esta situación no parece derivarse de limitaciones formales, sino de la propia estructura de la plantilla y de patrones sociales que se reproducen en el entorno laboral, lo que limita la posibilidad de alcanzar un reparto equilibrado en el ejercicio de los derechos de conciliación.

7. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Del análisis conjunto de los datos se concluye que la empresa presenta una **clara feminización estructural en todos los niveles analizados**, no apreciándose en ningún caso una infrarrepresentación femenina, sino más bien una **infrarrepresentación significativa o absoluta del colectivo masculino**.

En relación con los **mandos intermedios y puestos de responsabilidad**, la totalidad de las posiciones analizadas (41 personas) está ocupada por mujeres (100 %), concentrándose además mayoritariamente en el puesto de **Directoras de Escuelas (92,68 %)**. Esta situación evidencia que las mujeres no solo no están infrarrepresentadas, sino que **monopolizan los puestos de responsabilidad operativa y organizativa**, configurando una estructura claramente feminizada.

Esta tendencia se reproduce igualmente en la **representación legal de las personas trabajadoras (RLT)**, que presenta una **composición exclusivamente femenina**, sin presencia de hombres, lo que refuerza la elevada participación de las mujeres en los espacios de representación colectiva, aunque elimina cualquier posibilidad de equilibrio por sexo.

En cuanto al **Comité de Dirección**, se observa una **composición paritaria (50 % mujeres y 50 % hombres)**. No obstante, este equilibrio cuantitativo no se traslada al análisis funcional, en tanto que las responsabilidades se distribuyen por áreas diferenciadas en función del sexo.

Por su parte, en el **órgano de seguimiento del Plan de Igualdad** se identifica una **mayoría femenina (83,33 %)**, con diferencias según el origen de representación: feminización

total en la RLT y equilibrio en la representación empresarial (50 % mujeres y 50 % hombres).

En conjunto, los datos analizados evidencian que la organización presenta un modelo caracterizado por una **feminización generalizada en todos los niveles jerárquicos, de responsabilidad y representación**, sin que exista predominio masculino en ningún ámbito.

En este contexto, no se identifican desequilibrios en detrimento de las mujeres, pero sí una **ausencia de diversidad de género**, que limita la presencia masculina y, por tanto, la posibilidad de alcanzar una composición equilibrada en los distintos niveles de la organización.

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Del análisis conjunto de los datos se concluye que la empresa dispone de un **marco formal y estructurado para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, materializado en un **Protocolo específico aprobado en abril de 2022 e integrado en el Plan de Igualdad 2022-2026**, el cual ha sido comunicado a toda la plantilla a través de los canales internos. Este instrumento establece un procedimiento claro, garantista y formalizado para la gestión de posibles situaciones de acoso.

Asimismo, se constata la existencia de un **procedimiento específico de tramitación de denuncias**, que contempla distintas fases (desde la presentación de la denuncia hasta la resolución final por parte de la Dirección de Recursos Humanos), garantizando principios como la confidencialidad, la imparcialidad y la protección de las personas implicadas. Esto evidencia la existencia de un sistema adecuado para la gestión reactiva de este tipo de situaciones.

En relación con la casuística, no ha habido casos de **denuncias, quejas, sanciones, indemnizaciones o actuaciones disciplinarias** vinculadas a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en el periodo analizado, ni tampoco consta la existencia de comunicaciones por parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras en este sentido.

9. VIOLENCIA DE GENERO

Del análisis del bloque relativo a la violencia de género se desprende que la empresa dispone de un **marco formal definido para la protección y apoyo a las mujeres víctimas**, articulado a través del Plan de Igualdad 2022-2026 y de un **protocolo interno específico de actuación en casos de violencia de género**.

En este sentido, la organización ha incorporado **mejoras concretas respecto a los derechos legales**, tales como permisos retribuidos específicos, ampliación de las garantías en los traslados de centro de trabajo, reconocimiento flexible de los medios de acreditación de la situación de violencia de género y facilidades para la asistencia a recursos judiciales, policiales y asistenciales. Estas medidas reflejan un **enfoque garantista y de apoyo efectivo** a las trabajadoras afectadas.

No obstante, se observa que la empresa **no dispone de un canal de comunicación específico** dirigido a mujeres víctimas de violencia de género, lo que podría limitar la accesibilidad y visibilidad de estos mecanismos de ayuda, especialmente en situaciones de especial vulnerabilidad.

Por otro lado, no consta la existencia de **casos registrados de trabajadoras que hayan comunicado ser víctimas de violencia de género** en el periodo analizado. Esta circunstancia implica que no ha sido necesario activar en la práctica las medidas previstas, si bien no permite evaluar su funcionamiento real ni su grado de efectividad en situaciones concretas.

En conjunto, los datos evidencian que la empresa cuenta con un **marco preventivo y de actuación adecuado a nivel formal**, alineado con la normativa vigente y con medidas específicas de mejora en materia de protección. Sin embargo, desde una perspectiva de mejora continua, se identifica la conveniencia de reforzar **instrumentos específicos de comunicación y sensibilización**, que faciliten la detección y el acceso a estos derechos en caso de ser necesarios.

10. COMUNICACIÓN

Del análisis de la información se desprende que la empresa cuenta con **medidas y actuaciones en materia de igualdad y comunicación**, principalmente a través del **Plan de Igualdad**, cuya difusión se realiza mediante la Dirección de las Escuelas Infantiles, garantizando así que las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sean conocidas por la plantilla.

Asimismo, se constata la existencia de una **revisión del lenguaje e imagen en los canales de comunicación**, integrada en el propio Plan de Igualdad, lo que contribuye a asegurar el uso de criterios no sexistas en las comunicaciones internas y externas de la organización. En esta línea, resulta especialmente relevante la disponibilidad de un **Manual de Lenguaje no sexista**, vigente desde 2015, que constituye una herramienta consolidada para promover una comunicación inclusiva.

En relación con el acceso a la información, no existe un **espacio específico en intranet sobre igualdad de género**, debido a que la empresa no dispone de este tipo de plataforma. Esta circunstancia limita parcialmente la centralización y accesibilidad de los contenidos en materia de igualdad, si bien se compensa mediante la comunicación directa en los centros de trabajo.

Por otro lado, se valora positivamente que la empresa garantice la **entrega del Plan de Igualdad y del Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo a las nuevas incorporaciones**, lo que asegura el conocimiento de estos instrumentos desde el inicio de la relación laboral.

En cuanto a las acciones de sensibilización, no consta la realización de **comunicaciones corporativas específicas** con motivo de fechas clave como el Día de la Mujer o el Día contra la Violencia de Género. No obstante, sí se desarrollan **actividades específicas en las Escuelas Infantiles**, lo que permite incorporar estos valores en el entorno educativo, aunque con un enfoque descentralizado.

En conjunto, la empresa cuenta con un **marco de comunicación en igualdad formalmente implantado**, basado en herramientas normativas y en la difusión a través de los centros, aunque con margen de mejora en la **centralización de la información y en el desarrollo de acciones corporativas de sensibilización más sistemáticas y visibles**.

11. SALUD LABORAL

Del análisis del bloque de salud laboral se desprende, en primer lugar, que la empresa garantiza, en la medida de sus posibilidades, la existencia de espacios adecuados para la lactancia, si bien condicionada por el hecho de que las instalaciones son titularidad de las Administraciones Públicas. No obstante, se observa una adecuada adaptación mediante la habilitación de espacios específicos cuando resulta necesario, lo que evidencia una atención a las necesidades de conciliación.

Asimismo, **no se identifican elementos de discriminación en el acceso a los recursos materiales**, dado que los equipos de protección individual se encuentran disponibles en tallas adaptadas tanto para mujeres como para hombres, y no existen diferencias en el uso de infraestructuras como plazas de garaje.

Por último, la **existencia de protocolos específicos para la protección durante el embarazo y la lactancia natural pone de manifiesto la integración de la perspectiva de prevención de riesgos con enfoque de género**, asegurando la protección de la salud de las trabajadoras en estas situaciones.

VII. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva de KIDSCO BALANCE, S.L. se ha realizado con la consultora externa ADORIA.

En 2025 la empresa KIDSCO BALANCE S.L. ha contado con una plantilla total de 571 personas empleadas, de las cuales 560 mujeres que representan el 98,1% sobre el total.

Esta elevada feminización guarda relación con el sector de la educación infantil, donde opera la compañía, en la que la presencia de personal femenino es tradicionalmente mayoritaria.

En términos de perspectiva de género, presenta una diferencia retributiva global de 24,31% de media, cayendo a -1,43% de mediana.

La estructura organizativa de KIDSCO está conformada por 16 puestos de trabajo, de los cuales 3 cuentan con personas empleadas de los dos sexos. En ninguno de ellos se observan diferencias retributivas reseñables.

El desglose por conceptos permite identificar diferencias internas en los conceptos C AD P y CPP en la posición de Educador/a, siendo el puesto de trabajo de mayor volumen (369 personas), si bien el impacto sobre las retribuciones totales no es reseñable.

El análisis a partir de posiciones de igual valor muestra 5 agrupaciones o escalas, de las cuales 4 cuentan con personas empleadas de los dos sexos.

La ESCALA 02 es la que incluye a la mayor parte de la plantilla de KIDSCO, con 370 personas empleadas, de las cuales 367 mujeres y 3 hombres. Quedan aquí incluido el puesto de trabajo mayoritario en la estructura de la empresa, EDUCADOR/A (categorías EDUCADOR/A B y EDUCADOR/A C). La diferencia retributiva total en este caso es de 9,37 % de media y 3,42 % de mediana, concentrada en complementos salariales CPP, que perciben los 3 hombres en importe superior, o C AD P, que percibe 1 de los 3 hombres y 5 de las 367 mujeres, viéndose los importes masculinos incrementados por ello.

En la ESCALA 01, con 62 trabajadoras mujeres y 1 trabajador hombre, que representan el 11,1% de la plantilla, se observa una diferencia retributiva media del 72,65%. En esta agrupación quedan incluidas las posiciones de perfil DIRECTIVO de la compañía y el puesto de MAESTRO/A. Así, en esta agrupación conviven posiciones con niveles de responsabilidad y bandas salariales marcadamente diferentes, al englobar cargos de diferente rango en la organización. La diferencia retributiva se explica porque el colectivo femenino se concentra de manera casi unánime en el perfil de Maestra (quince de las dieciséis trabajadoras). En contraposición, el único trabajador hombre ocupa un puesto de dirección, el cual lleva asociadas asignaciones económicas superiores.

De este modo, mientras que el salario medio masculino refleja únicamente retribuciones asociadas con responsabilidades directivas, el de las mujeres se calcula sobre una base mayoritaria de personal docente de aula. Esta composición interna genera una brecha técnica significativa en el análisis cuantitativo que responde a una marcada diferencia funcional, de responsabilidad y de rango organizativo. A ello cabe añadir una mayor antigüedad masculina, siendo ésta de 20 años, frente a 10,3 años de promedio la femenina.

No se observan diferencias significativas en las retribuciones totales de las ESCALAS 05 y 04.

Del análisis realizado, se constata que la diferencia retributiva global en KIDSCO responde al tipo de categorías y niveles de valor que ocupan mujeres y hombres en la organización. En un colectivo masculino más reducido (11 trabajadores hombres de un total de 571 personas empleadas), el impacto de posiciones de mayor rango y perfil corporativo, con retribuciones asociadas superiores, provoca un sesgo al alza mucho más pronunciado.

VIII. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como se desprende del diagnóstico, KIDSCO BALANCE, S.L. presenta una estructura claramente feminizada, con una infrarrepresentación masculina significativa en la práctica totalidad de áreas, centros, grupos profesionales y puestos. Desde este punto de partida, el presente Plan se orienta a consolidar la igualdad de trato y oportunidades y a promover una mayor diversidad de género, sin perder de vista la realidad sectorial de la empresa.

En pro de este objetivo, KIDSCO BALANCE, S.L. ha definido una serie de objetivos generales y específicos sobre la base del diagnóstico cuantitativo y cualitativo firmado por las partes negociadoras. Dicho diagnóstico constituye el soporte técnico del presente Plan y justifica las líneas de actuación acordadas para su vigencia.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE KIDSCO BALANCE, S.L.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las siguientes áreas:

1. Selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción
4. Formación.
5. Condiciones de trabajo
6. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y tiempo de trabajo.
7. Infrarepresentación femenina.
8. Auditoría retributiva.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa puede mejorar en las siguientes áreas:

- Fomentar una mayor diversidad de género, especialmente impulsando la incorporación de hombres en puestos y áreas donde su presencia es residual.
- Impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación por parte del colectivo masculino y reforzar el seguimiento de la jornada parcial y otras medidas que recaen exclusivamente en mujeres.

Asimismo, se valora positivamente la existencia de procedimientos formales en materias como promoción interna, comunicación de vacantes, conciliación, prevención del acoso y violencia de género, si bien varias áreas del diagnóstico requieren seguimiento y completitud documental para asegurar una implantación plenamente eficaz del Plan.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.

- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

3. FORMACIÓN

- Mejorar el acceso de la plantilla al Plan de Formación de la empresa.
- Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

4. PROMOCIÓN

- Favorecer la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL y TIEMPO DE TRABAJO

- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.

6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada.

7. RETRIBUCIONES

- Mantener un sistema de retribuciones que garantice la igualdad salarial.

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

- Aplicar una política de buen trato y rechazo a todo tipo de acoso y violencia de género en el trabajo.

9. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

- Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género, que ofrezca protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

11. COMUNICACIÓN E IMAGEN NO SEXISTA

- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de KIDSCO BALANCE, S.L. permitirá conocer el grado de desarrollo del Plan, los resultados obtenidos en las distintas áreas de actuación y, en su caso, la necesidad de revisar o reforzar determinadas medidas.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

X. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión Permanente de Igualdad que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tendrá la responsabilidad de impulsar, interpretar, revisar y evaluar la implantación del presente Plan en KIDSCO BALANCE, S.L.

COMPOSICIÓN

La Comisión Permanente de Igualdad será paritaria:

Parte social:

En representación de las personas trabajadoras:

Por la parte social:

-En los centros sin representación legal de las personas trabajadoras:

- Cristina Rejón Rodríguez actuando en representación de UGT de los centros sin representación legal de las personas trabajadoras.
- Ruth Durán Pitart, actuando en representación de la Federación de Enseñanza de CCOO de los centros sin representación legal de las personas trabajadoras.

-En los centros con representación legal de las personas trabajadoras:

- Irene Rodera Palomo, en su calidad de Presidenta Comité de Empresa de Madrid, en representación de las personas trabajadoras.
- Alicia Galiano Cobo, actuando como miembro del Comité de Empresa de Madrid, en representación de las personas trabajadoras.
- Noelia Herrera Lomas, actuando como miembro del Comité de Empresa de Madrid, en representación de las personas trabajadoras.
- Sofia Peña Peña, actuando como RLT Grumete Las Palmas, en representación de las personas trabajadoras.

Parte empresarial:

En nombre de la Dirección de la empresa:

- María José Cazalilla Robles en calidad de representante de la empresa.

- Jaime Pardo Manuel De Villena De L'Epine, en calidad de representante de la empresa.
- Sandra Butragueño Fernández, en calidad de representante de la empresa.

La composición concreta de la Comisión de Seguimiento se ajustará a lo previsto en el acta de constitución y en los acuerdos alcanzados entre la representación de la empresa y la representación legal o sindical de las personas trabajadoras, garantizando una estructura paritaria y legitimada.

Cada parte podrá asistir a las reuniones con las personas asesoras en materia de igualdad necesarios en cada momento.

FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ Elaboración, con la periodicidad que proceda, de informes de seguimiento de las medidas a implantar, acordadas en este Plan.

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
 - Persona o departamento responsable para llevarlo a cabo.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, sin perjuicio de los informes anuales se realizará una evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación final se integrará los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- ✓ En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.

- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Permanente de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Con base en la evaluación realizada, la Comisión Permanente de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá de forma bimensual pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes integradas en la misma, previa comunicación escrita motivada al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Se ha acordado por parte de la comisión que la primera reunión se realizará en la mayor brevedad desde la firma del plan. Las partes se emplazarán con antelación suficiente por la vía Teams.

Tras esta primera reunión, las siguientes se planificarán anualmente.

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

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría simple de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y a la representación sindical.

MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en un plazo no inferior a quince días antes de la fecha de la reunión, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

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

La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

XI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

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

Dicho procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad, en los supuestos legalmente previstos en el citado artículo, requerirá acuerdo de la comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para su tratamiento y en su caso aprobación por la comisión Negociadora.

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En este sentido, la comisión de seguimiento deberá reunirse para dirimir en primer lugar el conflicto de interpretación y tratar de dar una solución al mismo.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, esta emitirá un informe explicativo y las partes podrán someter la controversia a los sistemas autónomos de solución extrajudicial de conflictos que resulten territorial y funcionalmente competentes en cada momento, utilizando preferentemente la mediación y, en su caso, el arbitraje si ambas partes lo aceptan expresamente.

Las partes podrán acudir al sistema de mediación, arbitraje y conciliación que corresponda conforme al ámbito territorial y funcional de la empresa y a la normativa vigente, una vez agotada la intervención previa de la Comisión de Seguimiento.

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

XII. CRONOGRAMA Y RELACIÓN DE MEDIDAS

- **ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las siguientes áreas:

1. Selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción
4. Formación.
5. Condiciones de trabajo
6. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y tiempo de trabajo.
7. Infrarepresentación femenina.
8. Auditoría retributiva.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- **PLAZO DE CUMPLIMIENTO**

El plazo para el cumplimiento de las medidas se encuentra recogido junto a cada medida en el calendario de planificación. En todo caso, finalizará a la vez que la vigencia del Plan de Igualdad.

1. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO: Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Redactar los anuncios para la selección de personal, con un uso no sexista de la imagen y el lenguaje.	N.º anuncios realizados N.º de anuncios con texto no sexista Nº de anuncios modificados N.º de anuncios con imágenes de ambos sexos	Departament o RRHH Comisión Igualdad	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
2. Revisión de la web y el espacio dirigido a captación de personal.	Cambios realizados en la web	Departament o RRHH	Inicio: 4º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
3. Formalizar un proceso de selección objetivo que recoja las diferentes vías de acceso y el procedimiento empleado en cada caso, así como las personas y departamentos participantes.	Proceso de selección Informe de resultados	Dirección Administración Departament o RRHH Comisión Igualdad	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media

4. Crear una bolsa de personal disponible para ampliación de jornada, responsabilidades, ...	Bolsa creada Nº de personas inscritas por sexo, puesto de trabajo y disponibilidad	Departament o RRHH	Inicio: 4º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
5. Actualizar la formación y nivel de estudios del personal e incorporar este indicador en cada contratación, manteniéndolo actualizado.	Datos estadísticos de nivel de estudios de la plantilla.	Departament o RRHH	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
6. Actualizar la descripción de puestos de trabajo formación y habilidades requeridas en la definición de puestos de trabajo, para identificar sesgos de género que puedan estar influyendo negativamente en la atracción de talento de alguno de los sexos.	N.º de puestos revisados Detalle de formación y habilidades detectadas y modificadas	Departament o RRHH	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media

7. Homogeneizar el uso no sexista del lenguaje en la denominación de puestos de trabajo.	Denominaciones modificadas	Departament o RRHH	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
8. Adaptar la VPT a las instrucciones que realice la administración con relación al RD902/2020	Adaptación realizada	Departament o RRHH	Inicio: 1º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta

3. FORMACIÓN

OBJETIVO: Mejorar el acceso de la plantilla al Plan de Formación de la empresa

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
9. Difundir el Plan de Formación a toda la plantilla mejorando el proceso de comunicación de los cursos	Medios de difusión utilizados. Centros que han recibido la información Personal que ha recibido la información de cursos	Departament o de Formación Responsables de centros	Inicio: 1º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta

10. Informar sobre otra formación que pueda ser de interés para el personal y que sea impartida por planes de formación públicos	Nº de acciones formativas difundidas Nº de participantes por sexo	Departamento o de Formación	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
11. Establecer medidas para facilitar la participación en los cursos cuando no se realicen en horario laboral (retribución, compensación de horas, ...)	Nº de permisos y medidas disfrutadas por sexo	Departamento o de Formación	Inicio: 1º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta

OBJETIVO: Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
12. Realizar formación para la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sobre micromachismos, corresponsabilidad, sesgos inconscientes de género, brecha salarial, acoso sexual y acoso por razón de sexo, etc. con programaciones específicas para la plantilla y para personal con funciones de decisión en la contratación y en la promoción.	N.º acciones de formación N.º de horas N.º de participantes por sexo Participantes por nivel de responsabilidad	Responsables de departamento o Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta

	Cuestionarios satisfacción		
13. Difundir a todo el personal jornadas, cursos y seminarios sobre igualdad en el empleo realizados por entidades públicas.	N.º acciones de formación N.º de horas N.º de participantes por sexo Cuestionarios satisfacción	Recursos humanos	Inicio: 1º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media

4. PROMOCIÓN

OBJETIVO: Favorecer la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
14. Seguimiento anual con la evolución de las promociones.	Informe anual de promociones	Personal directivo Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 1º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
15. Visibilizar los referentes de liderazgo femenino en la empresa y el aporte a la cultura empresarial	Acciones de visibilización Impacto en la plantilla	Personal directivo Recursos humanos	Inicio: 1º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media

16. Establecer un procedimiento para la promoción en el que entre los criterios para ello la antigüedad de la trabajadora sea un criterio a la hora de promocionar.	Procedimiento aprobado Seguimiento anual de aplicación	Recursos humanos	Inicio: 3º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
17. Crear una bolsa de personal con su perfil socioprofesional actualizado y que tenga interés en optar a vacantes en otras categorías y puestos.	Nº de personas y sexo en la bolsa Análisis de los perfiles socioprofesionales	Recursos humanos	Inicio: 1º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
18. Sistema de comunicación interno de vacantes disponibles para promoción.	Nº de vacantes comunicadas Nº de vacantes cubiertas con personal interno.	Recursos humanos	Inicio: 3º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media

5. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL y TIEMPO DE TRABAJO

OBJETIVO: Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
19. Informar de los derechos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el cuidado de menores y mayores dependientes.	N.º acciones de información	Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 1º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
20. Establecer y difundir los criterios para la garantía del derecho a la desconexión digital del personal. Plan de conciliación.	Criterios establecidos Acciones de difusión	Recursos humanos	Inicio: 1º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
21. Valorar la adhesión a pactos para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar así como de racionalización y ordenación del tiempo de trabajo.	Nº de pactos identificados Pactos de adhesión	Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 1º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Baja
22. Permiso de 16 horas anuales retribuidas, que en ningún caso podrán acumularse en días completos, para: Asistencia a tutorías de descendientes menores de 18 años. La trabajadora o trabajador deberá justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la tutoría.	Nº de permisos concedidos por sexo Evolución solicitudes.	Recursos humanos	Inicio: 2º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan

Para acudir o acompañar a familiares menores o mayores dependientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad a citas y gestiones en los centros de atención social dependientes de las administraciones públicas, debiendo justificar con posterioridad mediante documento fehaciente la realización del trámite administrativo. La solicitud de este permiso retribuido, se deberá realizar con una antelación mínima de 4 días naturales.			Prioridad medida: Alta
23. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento o exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente.	Nº de permisos concedidos por sexo Evolución solicitudes.	Recursos humanos	Inicio: 2º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
24. Conceder permisos no retribuidos por el tiempo necesario para la plantilla que decidan someterse a un tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año.	Nº de permisos concedidos por sexo Evolución solicitudes.	Recursos humanos	Inicio: 2º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
25. Establecer una bolsa de hasta 30 horas anuales retribuidas destinadas al acompañamiento a consultas médicas y realización de pruebas diagnósticas, tanto en el sistema público de salud como en la sanidad privada, así como para el acompañamiento en gestiones ante administraciones públicas relacionadas con la valoración de	Nº de solicitudes concedidas Nº de bolsas de hora solicitadas	Recursos humanos	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan

situaciones de dependencia, reconocimiento de grado de discapacidad o asistencia a citas en centros de atención social, extendiéndose este derecho a familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, todo ello condicionado a la presentación de la correspondiente justificación documental y a la solicitud previa con antelación suficiente.			Prioridad medida: Alta
26. Establecer una bolsa de hasta 10 horas anuales retribuidas destinada a la asistencia a tutorías, condicionada a la presentación de la correspondiente justificación documental y a la solicitud previa con la suficiente antelación.	Nº de solicitudes concedidas Nº de bolsas de hora solicitadas	Recursos humanos	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta

6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO: Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
27. Priorizar la contratación de mujeres en puestos en los que está subrepresentada.	Nº de contrataciones y puestos en los que se ha realizado.	Dirección Recursos humanos	Inicio: 2º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta

7. RETRIBUCIONES

OBJETIVO: Mantener un sistema de retribuciones que garantice la igualdad salarial.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
28. Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo existente incorporando la perspectiva de género, respetando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de los factores.	Factores y subfactores tenidos en cuenta en la VPT con perspectiva de género Resultado de la valoración de puestos de trabajo realizada	Dirección Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 2º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
29. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos	Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa	Dirección Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
30. Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales.	Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	Dirección Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 4º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
31. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 15%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	Informes de registros retributivos	Dirección Recursos humanos Comisión Igualdad	Inicio: 1º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan

			Prioridad medida: Media
32. Actualizar la descripción de puestos de trabajo formación y habilidades requeridas en la definición de puestos de trabajo, para identificar sesgos de género que puedan estar influyendo negativamente en la atracción de talento de alguno de los sexos.	Descripción de puestos de trabajo		Inicio: 1º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
33. Llevar a cabo la valoración de los puestos de trabajo, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y utilizando para ello la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad	Valoración de los puestos de trabajo		Inicio: 1º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
34. Realizar un registro salarial anual y una auditoría salarial en el tiempo de vigencia. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por y puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción; tal y como establece el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En caso de	Registro salarial y auditoría salarial.		Inicio: 1º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media

detectarse brechas superiores al 5%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma para estudiar medidas correctoras			
---	--	--	--

8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO: Aplicar una política de buen trato y rechazo a todo tipo de acoso y violencia de género en el trabajo.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
35. Seguimiento del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el seno de la Comisión de Igualdad.	Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo Informe semestral de seguimiento	Comisión Igualdad	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
36. Impulso de campañas de sensibilización y comunicación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo y de difusión del buen trato como forma de relación en la empresa	N.º de acciones de sensibilización, tipo y participantes por sexo	Comisión Igualdad	Inicio: 1º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
37. Las subcontratas y empresas proveedoras deberán conocer y cumplir la política de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	Comunicado realizado a las subcontratas y empresas proveedoras	Comisión Igualdad	Inicio: 3º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media

9. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO: Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
38. Impulso de campañas para la prevención y promoción del autocuidado en la salud de mujeres y hombres partiendo de las particularidades de cada sexo (ejercicio, ocio, ergonomía, etc.)	N.º de acciones de sensibilización, tipo y participantes por sexo	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2027 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Baja

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO: Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género, que ofrezca protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
39. Comunicar y difundir entre toda la plantilla el protocolo de prevención y actuación frente a la violencia de género, así como el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando su conocimiento, accesibilidad y comprensión mediante los canales internos de la empresa.	Comunicación y difusión realizada	Recursos humanos	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
40. Garantizar el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante la adaptación del horario, la aplicación de horario flexible u otras formas de organización del tiempo de trabajo existentes en la	Nº de solicitudes concedidas	Recursos humanos	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan

empresa, con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, todo ello en los términos previstos en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores y conforme a lo establecido en la negociación colectiva, acuerdos de empresa o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y la trabajadora afectada.			Prioridad medida: Alta
41. Garantizar el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género a la recolocación en otro centro de trabajo, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto en la localidad donde venían prestando servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, mediante la ocupación preferente de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente disponible en cualquiera de los centros de la empresa, comprometiéndose esta a comunicar las vacantes existentes en el momento o que se pudieran producir en el futuro, estableciendo que dicho traslado o cambio de centro tendrá una duración inicial de seis meses durante los cuales se reservará el puesto de origen, pudiendo la trabajadora, una vez finalizado ese período, optar entre el regreso al puesto anterior o la continuidad en el nuevo, decaendo en este último caso la obligación de reserva.	Nº de solicitudes concedidas	Recursos humanos	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
42. Garantizar el derecho de las trabajadoras víctimas de violencia de género a la suspensión de su contrato de trabajo, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto como consecuencia de dicha situación, conforme a lo previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, reconociendo durante el período de suspensión, y siempre que se cumplan los requisitos legalmente establecidos, el acceso a la prestación por desempleo, pudiendo computarse dichas cotizaciones a efectos de futuras prestaciones, de acuerdo con la	Nº de solicitudes concedidas	Recursos humanos	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta

normativa de la Seguridad Social aplicable.			
43. Garantizar la consideración como justificadas y retribuidas de las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención o los servicios de salud competentes, conforme a la normativa vigente, debiendo la trabajadora comunicar dichas circunstancias a la empresa a la mayor brevedad posible.	Nº de ausencias o faltas de puntualidad justificadas	Recursos humanos	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
44. Garantizar la nulidad del despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género cuando este tenga como causa el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o el ejercicio de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, conforme a lo previsto en la normativa vigente.	Nº de casos concedidos	Recursos humanos	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
45. Garantizar la sustitución de las trabajadoras víctimas de violencia de género mediante la formalización de contratos de interinidad cuando estas hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, aplicando la correspondiente bonificación del 100 % de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión o, en los supuestos de movilidad o cambio de centro, durante un máximo de seis meses, conforme a la normativa vigente.	Nº de casos concedidos	Recursos humanos	Inicio: 2º semestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Alta
46. Adhesión a programas para la sensibilización y contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Nº de programas valorados Nº de programas adheridos	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan

			Prioridad medida: Media
47. Establecer un protocolo interno de actuación en casos de Violencia de Género que incluya un Plan de Seguridad.	Documentos de protocolo Medidas puestas en marcha	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
48. Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de VG y de las mejoras recogidas en el Plan de Igualdad, recogiendo toda esta información en un único documento.	Nº de acciones de difusión Periodicidad Alcance e impacto	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
49. Se aceptarán como acreditación de VG para los derechos legales y mejoras en la empresa los informes médicos o psicosociales de cualquier servicio de atención especializada dependiente de las Administraciones Públicas.	Justificante de constancia del criterio.	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
50. Establecer un permiso retribuido de cinco (5) días en el caso de traslado a otro centro de trabajo que se encuentre en otra provincia por VG.	Nº de permisos concedidos.	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan

			Prioridad medida: Media
51. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Persona formada Tipo de formación (modalidad, duración, contenidos,...)	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
52. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de VG.	Acuerdos firmados Personas derivadas a procesos de selección.	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
53. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para para los trámites motivados por la condición de víctima de VG, para acudir a juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la trabajadora como de sus hijos/as. También para acudir a atención psicosocial a los centros públicos de atención especializada, con la correspondiente justificación por escrito.	Nº de licencias tramitadas.	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
54. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo, la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo. Será de aplicación el Convenio Colectivo en el que efectivamente preste sus servicios, respetando la retribución bruta anual de la trabajadora.	Nº de traslados y su relación con la duración del periodo de reserva de puesto.	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan

			Prioridad medida: Media
55. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de VG tratados y de las medidas aplicadas.	Informe de seguimiento de las medidas de actuación para la prevención y atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
56. Apoyar y difundir campañas de prevención y actuación ante situaciones de violencia de género y sobre el buen trato.	Nº de campañas Impacto en la plantilla	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media

11. COMUNICACIÓN E IMAGEN NO SEXISTA

OBJETIVO: Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
57. Cambiar los textos de las comunicaciones, para pasar de uso del masculino como genérico al uso neutro.	Textos modificados.	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media

58. Cuando se publiquen imágenes incorporar aquellas en las que aparezcan mujeres y hombres.	Imágenes publicadas	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
59. Apoyar las campañas que se realicen para difundir los días internacionales significativos para la igualdad (Día de la Mujer, Día de la Igualdad Salarial, Día de las mujeres en la ciencia y la tecnología, Día para la eliminación de la violencia contra las mujeres ...).	Campañas por temática.	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
60. Difundir en los elementos de comunicación interna y externa el compromiso con la igualdad (memorias anuales, página web, firma de correo electrónico...).	N.º y tipo de acciones de difusión.	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
61. Participar en jornadas sobre igualdad de género y siempre que sea posible en las jornadas y acciones de formación propia analizar la situación específica de las mujeres en el área de análisis.	N.º y tipo de jornadas	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media

62. Difundir las buenas prácticas desarrolladas en la empresa.	Memoria anual de actividades Jornadas Foros	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media
63. Valorar la adhesión a programas que reconocen a las empresas que desarrollan una política de igualdad excelente.	Nº de programas Área de desarrollo de cada programa	Recursos humanos	Inicio: 3º trimestre 2026 Duración: Vigencia del plan Prioridad medida: Media

XIII. MEDIOS Y RECURSOS

KIDSCO se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: El plan de igualdad se integra en el plan director de la compañía por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

COORDINACIÓN: La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por la titular de Recursos Humanos.

COMISIÓN DE IGUALDAD: Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

PERSONAL KIDSCO: Para cada área de intervención será necesario movilizar personal directivo y técnico para llevar a cabo la ejecución de las medidas y recoger información de su impacto.

COMISIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Las personas que formen parte de la Comisión del Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo, se encargarán del impulso de las medidas que contempla y de informar a la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de las medidas adoptadas y estadística de conductas detectadas.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.