

INFORME SOBRE CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN DE IGUALDAD EN MATERIA LABORAL

Federación Coalición Canaria

La Federación presenta una plantilla de 14 personas trabajadoras al inicio y al cierre del ejercicio 2025, integrada por 10 mujeres y 4 hombres. La información muestra presencia de mujeres y hombres en todos los grupos profesionales y niveles recogidos, estabilidad de la plantilla durante el ejercicio y ausencia de indicios de discriminación por razón de sexo en la composición del personal. En consecuencia, se informa favorablemente el cumplimiento de la legislación de igualdad en materia laboral aplicable.

Documento analizado	31-12-2025_Federación Coalición Canaria_Personas empleadas al inicio y al cierre del ejercicio
Fecha de referencia	31 de diciembre de 2025
Plantilla total	14 personas trabajadoras
Distribución por sexo	10 mujeres (71,43 %) y 4 hombres (28,57 %)
Variación en el ejercicio	Sin variación entre inicio y cierre

1. Objeto y alcance

El presente informe tiene por objeto analizar los datos de personal aportados por la Federación Coalición Canaria al inicio y al cierre del ejercicio 2025, con el fin de dejar constancia del cumplimiento de la legislación de igualdad en materia laboral en el ámbito de la composición de la plantilla, la representación por sexo y la inexistencia de indicios de discriminación en los datos examinados.

El análisis se realiza sobre la información de plantilla desagregada por sexo, categoría profesional y nivel, contenida en el documento fechado a 31 de diciembre de 2025. El informe se emite con alcance documental, así como la realización de comprobaciones adicionales respecto de registro retributivo, convenios colectivos, protocolos internos o documentación laboral complementaria.

2. Normativa de referencia

La valoración se ha efectuado tomando como referencia el marco normativo laboral español en materia de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece el deber general de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar medidas dirigidas a evitar discriminaciones entre mujeres y hombres.
- Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, que exige la elaboración y aplicación de un plan de igualdad a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, sin perjuicio de obligaciones por convenio colectivo o por resolución de la autoridad laboral.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla instrumentos de transparencia retributiva y el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

3. Datos analizados

Tabla de personas empleadas al inicio y al cierre del ejercicio, así como la distribución del personal por sexos al término del ejercicio. Los datos reflejan la misma composición en ambos momentos.

Categoría / nivel	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres	% hombres	Observación
Titulado/a grado superior / Nivel 1	2	1	3	66,67 %	33,33 %	Sin variación
Administrativo/a / Nivel 5	2	1	3	66,67 %	33,33 %	Sin variación
Auxiliar administrativo/a / Nivel 7	6	2	8	75,00 %	25,00 %	Sin variación
TOTAL FEDERACIÓN	10	4	14	71,43 %	28,57 %	Sin variación

4. Análisis de cumplimiento

4.1 Igualdad de trato y ausencia de indicios de discriminación

Los datos muestran que la plantilla está integrada por mujeres y hombres y que ambos sexos están presentes en todas las categorías profesionales y niveles informados. Esta circunstancia es coherente con el principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, al no apreciarse segregación total de un sexo en ninguna categoría de la estructura de personal examinada.

La presencia femenina es mayoritaria, con 10 mujeres sobre un total de 14 personas trabajadoras. Además, las mujeres figuran en todos los niveles del documento, incluido el nivel 1 de titulado/a de grado superior. Este dato es favorable desde la perspectiva de participación laboral de las mujeres y no evidencia obstáculos de acceso a categorías de mayor cualificación dentro de la información disponible.

4.2 Distribución por categorías y niveles

La distribución por categorías profesionales resulta homogénea en cuanto a la existencia de representación de ambos sexos. En titulado/a de grado superior y en administrativo/a se registran 2 mujeres y 1 hombre en cada categoría; en auxiliar administrativo/a se registran 6 mujeres y 2 hombres. Ninguna categoría aparece integrada exclusivamente por hombres, y tampoco se observa una concentración masculina que pudiera apuntar a una infrarrepresentación femenina.

En el conjunto de la Federación, el 71,43 % de la plantilla son mujeres y el 28,57 % son hombres. La mayor representación de mujeres, unida a su presencia en todos los niveles informados, permite concluir que el documento refleja una política laboral compatible con los objetivos de igualdad efectiva y no discriminación.

4.3 Estabilidad de la plantilla durante el ejercicio

El documento recoge los mismos datos al inicio y al cierre del ejercicio: 14 personas en total, 10 mujeres y 4 hombres. También se mantiene idéntica la distribución por categorías y niveles. Esta ausencia de variación permite afirmar que no se aprecia, durante el periodo informado, ningún cambio de plantilla que afecte negativamente a la representación de mujeres u hombres.

4.4 Obligaciones formales en materia de plan de igualdad

A efectos del umbral legal general, la plantilla informada es de 14 personas trabajadoras. Por tanto, con la información examinada, la Federación no alcanza el mínimo de 50 personas trabajadoras que determina la obligación ordinaria de elaborar y aplicar un plan de igualdad. Esta conclusión se formula sin perjuicio de que pueda existir una obligación específica derivada de convenio colectivo, acuerdo, resolución administrativa o decisión voluntaria de la entidad, extremos no contenidos en el documento aportado.

4.5 Transparencia de la información de plantilla

El documento presenta información desagregada por sexo, categoría profesional, nivel y momento temporal. Esta forma de presentación facilita el seguimiento anual de la composición de la plantilla y resulta adecuada como evidencia documental de control interno en materia de igualdad laboral.

5. Matriz de valoración

La siguiente matriz sintetiza la valoración del cumplimiento en función de los datos que constan en el documento analizado.

Aspecto revisado	Evidencia documental	Valoración
Plantilla total	14 personas trabajadoras al inicio y al cierre del ejercicio.	Cumple: dimensión inferior al umbral general de plan de igualdad obligatorio.
Representación por sexo	10 mujeres y 4 hombres en el total de la Federación.	Cumple: presencia de ambos sexos y participación mayoritaria de mujeres.
Categorías y niveles	Mujeres y hombres presentes en Titulado/a grado superior, Administrativo/a y Auxiliar administrativo/a.	Cumple: no se aprecia exclusión de un sexo en categorías o niveles.
Estabilidad anual	Sin variación entre inicio y cierre del ejercicio.	Cumple: no hay reducción ni modificación que perjudique la presencia por sexo.
Información desagregada	Datos separados por sexo, categoría, nivel y momento temporal.	Cumple: permite seguimiento y control de igualdad laboral.

6. Conclusión final

Informe favorable

Examinado el documento de personas empleadas al inicio y al cierre del ejercicio 2025, se concluye que la Federación Coalición Canaria cumple, en el ámbito documental analizado, con la legislación de igualdad en materia laboral. La plantilla mantiene presencia de mujeres y hombres en todas las categorías y niveles reflejados, no presenta variaciones negativas durante el ejercicio y acredita una participación femenina significativa, incluida en las categorías de mayor nivel informadas. Asimismo, al contar con 14 personas trabajadoras, no se alcanza el umbral general de 50 personas que determina la obligación ordinaria de disponer de un plan de igualdad, sin perjuicio de posibles obligaciones específicas no recogidas en el documento.

7. Recomendaciones de continuidad

- Mantener la actualización anual de la plantilla desagregada por sexo, categoría profesional y nivel.
- Conservar evidencias documentales que acrediten la igualdad de trato en procesos de selección, contratación, promoción, formación y condiciones de trabajo.
- Verificar periódicamente el cumplimiento de las obligaciones de transparencia retributiva aplicables, incluida la existencia del registro retributivo cuando proceda.
- Revisar si algún convenio colectivo, acuerdo interno o requerimiento administrativo pudiera imponer obligaciones adicionales a las derivadas del umbral general de plantilla.

Fuentes consultadas

- Trabajos de control de la Comisión de Finanzas de la Federación Coalición Canaria en el ejercicio 2025.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.