



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: FUNDACION ANDE
Expediente: 90/11/0008/2022
Fecha: 27/10/2022
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: VANESA PALOMO VICENTE
Código 90102382112020.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la empresa **FUNDACION ANDE** (Loc: QE87XE65).

LA DIRECTORA GENERAL

P.D. (Real Decreto 499/2020, de 28 de abril y Orden TES/167/2022, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden TES/1217/2021, de 29 de octubre),

EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

www.mites.gob.es

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 20 27
Código DIR3: EO5040302

CSV : RCC-4187-4f92-e913-3050-8835-ee61-9ea0-3136

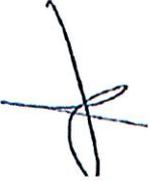
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA | FECHA : 27/10/2022 14:00 | NOTAS : F



II PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN ANDE (2020-2023)

ÍNDICE

- 
1. MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
 2. ANTECEDENTES DEL II PLAN DE IGUALDAD
 - a. COMPROMISO CON LA IGUALDAD
 - b. INTRODUCCIÓN
 - c. PLAN DE IGUALDAD ANTERIOR
 3. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN
 4. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN
 5. OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD
 6. MEDIDAS DE ACCIÓN
 7. AUDITORIA RETRIBUTIVA
 8. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD
 9. COMISIÓN DE IGUALDAD Y DE SEGUIMIENTO
 10. ADOPCIÓN DE ACUERDOS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
 11. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN
 12. ÁMBITO DE APLICACIÓN
 13. ÁMBITO TEMPORAL
 14. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER TIPO DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA FUNDACIÓN ANDE
 15. ANEXO I. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA REALIZADO POR LA EMPRESA GRUPO ÁTICO 34, ESPECIALIZADA EN AUDITORIA EN MATERIA DE IGUALDAD.
- 
- 
- 
- 





1. MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA



La Comisión Negociadora del Presente Plan de Igualdad está formada por un total de 12 miembros, (seis representantes de la Empresa y 6 representantes de los Trabajadores) cuya misión principal es lograr un equilibrio real y efectivo de oportunidad, entre los hombres y las mujeres que forman parte de la Fundación Ande.

Son integrantes de la Comisión Negociadora:

Por la Empresa:

- 
- D^a Luz Elena Bermúdez Picón (Directora de RRHH)
 - D^a M^a Carmen Castilla Pascual (Responsable departamento de Relaciones Laborales)
 - D^a M^a Isabel Villoria Portela (Directora de la R. Carmen Sevilla I)
 - D^a Alicia Fabian Castillo (subdirectora del C.O. San Fernando)
 - D^a M^a Mar Irimia Dieguez (Subdirectora y Jefa de Personal de la R. Carmen Sevilla II)
 - D^a Vanesa Palomo Vicente (Departamento Jurídico Laboral)

Por la Parte Social:

- 
- 
- D^a Susana Amat Rodriguez (Representante del Sindicato CCOO)
 - D. Faustino Patón Pérez (Representante del Sindicato UGT)
 - D^a Silvia Navarro Quinto (Miembro del Comité de Empresa R. San Vicente)
 - D^a M^a Victoria López Santos (Delegada de Personal del C.D. San Alfonso)
 - D^a Vanesa Valois Pino (Miembro del Comité de Empresa de R. Carmen Sevilla II)
 - D^a M^a José Bustos Palomino (Delegada de Personal de los Centros de Toledo)

Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora:



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



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



En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente como de la entrante. El documento se anexará al acta de la reunión que se haya celebrado.



2. ANTECEDENTES DEL II PLAN DE IGUALDAD

a. COMPROMISO CON LA IGUALDAD



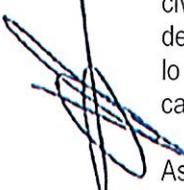
El Presidente, el Patronato, las Direcciones Generales y la Gerencia de la Fundación ANDE tienen establecido su compromiso firme con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar, directa e indirectamente, por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.



En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la Fundación ANDE asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



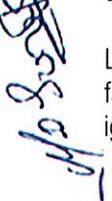
Los principios enumerados anteriormente se vienen desarrollando en la Fundación desde la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, y es compromiso de ANDE seguir avanzando en la aplicación de medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres en la Fundación y, por extensión, en la sociedad. Así, en el Código Ético de la Fundación ANDE aparece recogido, de manera explícita, el compromiso que la entidad tiene con la igualdad entre hombres y mujeres, configurándolo como un valor a aplicar en todos los ámbitos, áreas y acciones emprendidas.



En la Fundación ANDE abogamos por la igualdad, siendo uno de nuestros objetivos dentro del ámbito laboral la erradicación de comportamientos sexistas, de la discriminación por razón de etnia, religión, nacionalidad, estado civil, orientación sexual y/o clase social, así como de los comportamientos que pudieran ser constitutivos de delito, como el acoso sexual y laboral, todo ello para lograr una convivencia igualitaria dentro de la Fundación, lo que repercutirá positivamente en el bienestar de los trabajadores y colaboradores y, por ende, en una mayor calidad en los servicios que se prestan y en un mayor rendimiento de la Fundación.



Asimismo, las personas que forman parte de la Fundación, tienen el compromiso moral de denunciar cualquier tipo de conducta mencionada anteriormente de las que sean testigos, y tienen el deber de observar, como pautas de conducta, el respeto a las diferencias individuales manifiestas entre los miembros de la Organización y la utilización de un lenguaje positivo en las relaciones interpersonales.



La finalidad de esta Política de igualdad de oportunidades y conciliación es lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral de los profesionales de la Fundación y, en particular, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

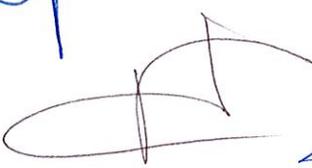
b. INTRODUCCIÓN



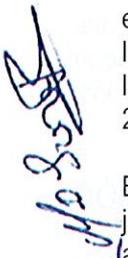
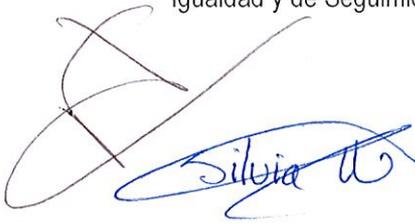
El 22 de marzo del 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/ 2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres. El principal objetivo de esta Ley es la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Esta norma, mediante una serie de previsiones, reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional fomentando una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.



Podemos afirmar que el derecho a la igualdad y a la no discriminación entre hombres y mujeres, en el ámbito del trabajo, tiene un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico, tanto en el ámbito internacional, como en el comunitario y el nacional, lo cual se traduce en la unión de todos los Estados para la aplicación de una normativa común.



En España las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad, en el ámbito de la empresa, son:

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978.
 - Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
 - Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
 - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
 - Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
 - Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
 - Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
 - Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "igualdad en la Empresa".
 - Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

c. PLAN DE IGUALDAD ANTERIOR

El Plan de igualdad 2016-2019 de la Fundación ANDE respondía a la necesidad de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y que obligaba a las empresas a respetar y propiciar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, para lo cual era preceptivo la adopción y aprobación de medidas de acción que sirvieran para eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres dentro de la empresa y, para las empresas de más de 250 trabajadores, imponía además la obligación de elaborar un Plan de Igualdad en el ámbito de la empresa.

Este primer Plan de Igualdad, que fue aprobado en julio de 2016, y cuya vigencia se extendía hasta el mes de julio de 2019, de acuerdo con la norma, incluía no solo los objetivos genéricos que la Fundación ANDE quería alcanzar en áreas de funcionamiento tan relevantes como la selección, contratación, formación, promoción y ascensos, política salarial y salud laboral sino también las medidas de acción y medidas correctoras para la consecución de los objetivos marcados dentro del Plan, partiendo para ello de un análisis previo del "diagnóstico de la situación" de la Fundación, elaborado con los datos existentes en los años previos al Plan, (años 2015 y 2014).

Tras dos años de puesta en marcha del I Plan de Igualdad, en el último semestre del año 2018 la Fundación realizó un estudio para valorar la eficacia de las medidas de acción contenidas dentro del Plan en cada una de las áreas, a fin de comprobar si habían servido para corregir los desequilibrios existentes en materia de igualdad dentro de nuestra Organización.

De ese análisis se extrajo que, aunque seguía existiendo un desequilibrio en la incorporación de hombres y mujeres dentro de la Fundación, sí se habría producido un leve incremento en la incorporación de hombres dentro de la plantilla de trabajadores respecto de años anteriores, lo que ponía de manifiesto, por un lado, que las medidas de acción incluidas en el I Plan de Igualdad habrían funcionado y, por otra parte, la necesidad imperiosa de reforzar las medidas de acción dentro del área de selección de personal.

Consecuencia de ello, el 19 de septiembre de 2018, se aprobó por los todos los miembros de la Comisión de Igualdad y de Seguimiento un plan de refuerzo de medidas de acción para propiciar, de esa forma, un equilibrio



en la plantilla de trabajadores entre hombres y mujeres, siendo ésta la situación de la que parte la elaboración del II Plan de Igualdad de la Fundación ANDE.

3. II PLAN DE IGUALDAD



El II Plan de Igualdad de la Fundación ANDE ha sido elaborado a partir de la evaluación del anterior Plan de Igualdad, respecto del cual podemos concluir que ha servido para corregir, aunque levemente, los desequilibrios existentes entre hombres y mujeres dentro de la Fundación.



Tal y como mencionamos en el apartado anterior, tanto en el Plan de Igualdad anterior como en el II Plan de Igualdad, existe el hándicap de que en el sector de la atención a la discapacidad de personas dependientes el acceso al empleo de los hombres es minoritario respecto al acceso de las mujeres. Así según un estudio de la EPA, con datos del 2017, el 95 % de la población activa que cuida y atiende a personas dependientes son mujeres, frente a tan solo el 5 % de hombres, por lo que podemos afirmar que se trata de un sector feminizado en el que casi 9 de cada 10 personas empleadas en las actividades de servicios sociales son mujeres.



Esto, sin duda, implica que en la fase inicial o pre-laboral de acceso al empleo en las empresas u organizaciones del sector, ya exista, de entrada, un desequilibrio entre hombres y mujeres que, inevitablemente, una vez se acceda al empleo, se traslada al resto de áreas de actuación.



Siendo éstos los antecedentes, el objetivo principal del II Plan de Igualdad de la Fundación ha sido prioritariamente reforzar las medidas de acción en el área de selección y reclutamiento del personal procurando un mayor acceso al empleo de los hombres, pues exclusivamente de esta forma conseguiremos igualar el número de hombres y mujeres dentro de la Fundación. Además, el II Plan de Igualdad supone un refuerzo de nuevas medidas de acción en el resto de áreas: contratación, formación, promoción, política salarial, categorías profesionales y puestos de trabajo, conciliación y ordenación del puesto de trabajo y salud laboral.



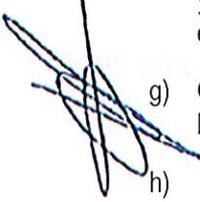
Por último, el II Plan de Igualdad de la Fundación ANDE incorpora el nuevo Protocolo de actuación contra cualquier situación de acoso o violencia en el ámbito laboral, que tiene como misión eliminar cualquier situación negativa que implique acoso o violencia en el trabajo y, garantizar el sigilo y la confidencialidad de la información.

4. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN



El II Plan de Igualdad de la Fundación ANDE promueve los principios básicos de actuación que a continuación se enumeran, los cuales la Fundación asume y proclama desde la aprobación del anterior Plan de Igualdad:

- 
- 
- a) **Garantizar la calidad del empleo**, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad, con contenidos ocupacionales que garanticen una mejora continua de las aptitudes y competencias de los profesionales.
 - b) **Respetar la diversidad**, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social entre sus profesionales.
 - c) **Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades**. Este principio, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional, conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano de la Fundación en los siguientes ámbitos:
 1. **Promoción, desarrollo profesional y compensación**: valorar aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo, a través de la evaluación de objetivos y desempeño.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
2. **Contratación:** no establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, la raza, el estado civil o la ideología.
 3. **Reclutamiento y selección:** elegir a los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de los candidatos.
 4. **Formación:** asegurar la formación y el entrenamiento de cada profesional en los conocimientos y habilidades que se requieren para el adecuado desarrollo de su trabajo.
 5. **Apoyo a los trabajadores con capacidades diferentes,** promoviendo su ocupación efectiva.
- d) Impulso de una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.
 - e) **Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** dentro de la Fundación en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, fomentando la diversidad de género como manifestación de la realidad social y cultural y, en particular:
 - f) **Reforzar el compromiso de la Fundación con la igualdad efectiva** de oportunidades entre mujeres y hombres tanto en la organización como en la sociedad y fomentar la sensibilización sobre este asunto en los dos ámbitos.
 - g) **Garantizar el desarrollo profesional de las mujeres y hombres** dentro de la Fundación, removiendo los obstáculos que puedan impedir o limitar su carrera.
 - h) **Analizar medidas de acción positivas para corregir las desigualdades** y para fomentar el acceso de mujeres a cargos de responsabilidad en los que tengan escasa o nula representación.
 - i) **Potenciar mecanismos y procedimientos** de selección y desarrollo profesional que faciliten la presencia de igual número de mujeres y hombres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos de la organización en las que su representación sea insuficiente.
 - j) **Procurar una representación equilibrada** en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones, garantizando que tanto hombres como mujeres participen en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de consulta y de decisión del Grupo.
 - k) **Fomentar la organización de las condiciones de trabajo** con perspectiva de género, permitiendo la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres y hombres que trabajan en la Fundación, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.
 - l) **Implantar medidas de conciliación** que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres.
 - m) **Cumplir la normativa vigente,** rechazando cualquier manifestación de acoso –físico, sexual, psicológico, moral u otros–, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales. En este sentido, se promoverán las medidas específicas para prevenir el acoso de cualquier naturaleza.
 - n) **Incluir la perspectiva de género** en la comunicación interna y externa de la Fundación ANDE.

5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

Para obtener el diagnóstico de la situación actual de la Fundación ANDE se ha realizado una comparativa de los datos existentes en el año 2020 y la situación anterior que había en la Fundación en los años, 2019, 2018 y 2017, cuando se actualizó el I Plan de Igualdad el 19 de septiembre de 2018.

El diagnóstico o situación de partida de la Fundación ha sido elaborado por distintas áreas (Recursos Humanos, Administración de Personal y Formación) y ha contado con el apoyo de la Dirección y Gerencia de la entidad, así como con el refrendo de la representación de los trabajadores y de los componentes de Comisión de Igualdad y Seguimiento de la Fundación Ande.

El diagnóstico se ha realizado en todos los ámbitos que serán objeto de corrección a través de las medidas correctoras establecidas en este Plan:

- Selección y reclutamiento
- Contratación
- Formación
- Promoción
- Política salarial
- Categorías profesionales y puestos de trabajo
- Conciliación y ordenación del puesto de trabajo
- Salud laboral

a. Situación y diagnóstico desde el año 2020 hasta el año 2017.

(Datos del año 2020)

Año 2020:

Plantilla	Hombres	Mujeres
661	145	516

a. Distribución del equipo profesional por áreas

Año 2020:

Áreas	Hombres	Mujeres
Personal oficios varios (recepción/ mantenimiento)	13	8
Directores de Centros	3	5
Subdirector/Jefes de Personal de Centros	0	3
Personal de oficina	3	10
Responsables/ Coordinación de áreas/centros	2	1
Asesores - Jurídico	1	2
Ejecutivo/ Directivos	3	1

b. Distribución del equipo profesional por categorías

Año 2020:

Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Médicos	7	4
Enfermero/Due	4	22

Cuidadores	73	355
Técnicos de Integración Social	18	53
Trabajadores Sociales	2	4
Terapeutas Ocupacionales	0	6
Logopedas	0	1
Psicólogos	2	8
Personal Oficinas	3	10
Recepcionistas/conserjes/portero	8	8
Abogados	1	2
Director Administrativo	1	0
Gerente	1	0
Directora de RRHH	0	1
Director Gestión Económica	1	0
Oficiales Mantenimiento	5	0
Jefe de Servicio doméstico	1	3
Fisioterapeutas	3	7
Preparadores Laborales	1	6
Servicio domestico	1	5
Directores de Centro	3	4
Jefes de Personal	0	5
Maestros de taller	5	3
Asistente de Personal	5	5
Profesor/a Titulado	0	3
Subdirector/a	0	1

c. Distribución del equipo profesional por edad

Año 2020:

Edad	Hombres	Mujeres
Menor de 30	38	124
30-40	34	120
41-50	33	125
51-60	24	102
61-65	13	39
Más de 65	3	6

d. Distribución del equipo profesional según tipo de contrato laboral

Año 2020:

Hombres	Contrato Fijo	Contrato Temporal
145	107	38
Mujeres	Contrato Fijo	Contrato Temporal
516	377	139

e. Distribución del equipo profesional según jornada laboral

Año 2020:

Hombres	Jornada Completa	Jornada Parcial
---------	------------------	-----------------



145	101	44
-----	-----	----

Mujeres	Jornada Completa	Jornada Parcial
516	341	175

f. Distribución del equipo profesional que ha recibido formación (total acciones formativas)

Año 2020:

Acciones Form. Hombres	Acciones Form. Mujeres
99	445

g. Distribución del equipo profesional que disfrutan de reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar a cargo

Año 2020:

Hombres	Mujeres
2	8

h. Distribución del equipo profesional que disfrutan de excedencia voluntaria

Año 2020:

Hombres	Mujeres
3	6

i. Distribución del equipo profesional que disfrutan de excedencia por cuidado de hijo menor o familiar a cargo

Año 2020:

Hombres	Mujeres
0	7

Distribución del equipo profesional que ha disfrutado de Permisos No Retribuidos (PNR)

Año 2020

Hombres	Mujeres
7	31

k. Distribución del equipo profesional que ha promocionado internamente (vacantes)

Año 2020

Hombres	Mujeres
1	13

(Datos del año 2019)

l. Número total de mujeres y hombres dentro de la Fundación

Plantilla	Hombres	Mujeres
778	181	597

m. Distribución del equipo profesional por áreas

Áreas	Hombres	Mujeres
Personal de atención de usuarios	155	573
Personal oficios varios (recep, manten, Of.1ª Of, etc.)	15	3
Directores de Centros	4	9
Jefes de Personal de Centros	1	3
Personal de oficina	3	8
Gestión y Directivos	3	1
TOTAL	181	597

n. Distribución del equipo profesional por categorías

Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Médicos	4	3
Enfermero/Due	7	40
Cuidadores	92	398
Técnicos de Integración Social	30	58
Trabajadores Sociales	2	10
Terapeutas Ocupacionales	1	4
Logopedas	0	4
Psicólogos	2	12
Personal Oficinas	3	8
Secretarías	1	3
Recepcionistas/conserjes/portero	9	3
Abogados	0	2
Director Administrativo	1	0
Gerente	1	0
Directora de RRHH	0	1
Director Gestión Económica	1	0
Oficiales Mantenimiento	6	0
Gobernantas	0	4
Fisioterapeutas	4	9
Preparadores Laborales	2	5
Servicio domestico	0	9
Profesores Titulados	0	3
Directores de Centro	4	9
Jefes de Personal	1	3
Maestros de taller	9	6
Monitor de Ocio y tiempo libre	0	3
Socorrista	1	0
Total	181	597

o. Distribución del equipo profesional por edad

Edad	Hombres	Mujeres
Menor de 30	54	236
31-40	57	138

Silvia W

41-50	33	122
51-60	31	76
61-65	5	22
Más de 65	1	3
Total	181	597

p. Distribución del equipo profesional según tipo de contrato laboral

Hombres	Contrato Fijo	Contrato Temporal
181	122	59

Mujeres	Contrato Fijo	Contrato Temporal
597	380	217

q. Distribución del equipo profesional según jornada laboral

Hombres	Jornada Completa	Jornada Parcial
181	65	116

Mujeres	Jornada Completa	Jornada Parcial
597	139	458

r. Distribución del equipo profesional que ha recibido formación:

Hombres	Mujeres
97	375

s. Distribución del equipo profesional que disfrutan de reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar a cargo:

Hombres	Mujeres
4	13

t. Distribución del equipo profesional que disfrutan de excedencia voluntaria:

Hombres	Mujeres
1	7

u. Distribución del equipo profesional que disfrutan de excedencia por cuidado de hijo menor o familiar a cargo:

Hombres	Mujeres
1	1

(Datos del año 2018)

a. Número total de mujeres y hombres dentro de la Fundación

Plantilla	Hombres	Mujeres
502	131	371

b. Distribución del equipo profesional por áreas

Áreas	Hombres	Mujeres
-------	---------	---------

Silvia

Personal de atención directa de usuarios	107	351
Personal oficios varios (recep, manten, Of.1ª Of, etc,)	10	2
Directores de Centros	3	6
Jefes de Personal de Centros	1	3
Personal de oficina	6	8
Gestión y Directivos	4	1
TOTAL	131	371

c. Distribución del equipo profesional por categorías

Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Doctor/a	3	3
Enfermero/a-Due	4	31
Cuidador/a	76	202
Técnico de Integración Social	10	29
Trabajador/a Social	1	8
Terapeuta Ocupacional	1	4
Logopeda	0	3
Psicólogo/a	2	4
Auxiliar Administrativo	2	5
Secretario/a	1	2
Recepcionista/Portero/a	6	2
Abogado/a	0	2
Director/a Administrativo	1	0
Gerente	1	0
Director/a de RRHH	0	1
Director/a Gestión Económica	1	0
Personal de mantenimiento	4	0
Gobernante/a	0	4
Fisioterapeuta	3	4
Preparador/a Laboral	2	1
Personal cocina	2	32
Servicio domestico	0	9
Profesor/a Titulado/a	0	3
Director/a de Centro	3	8
Jefe de Personal	2	3
Maestro/a de taller	5	5
Coordinador/a de Ocio	1	2
Total	131	371

d. Distribución del equipo profesional por edad

Edad	Hombres	Mujeres
Menor de 30	35	110
31-40	53	109
41-50	16	81
51-60	23	58
61-65	3	11
Más de 65	1	2
Total	131	371

e. Distribución del equipo profesional según tipo de contrato laboral

Hombres	Contrato Fijo	Contrato Temporal
---------	---------------	-------------------

131	46	85
Mujeres	Contrato Fijo	Contrato Temporal
371	141	230

f. Distribución del equipo profesional según jornada laboral

Hombres	Jornada Completa	Jornada Parcial
131	21	110
Mujeres	Jornada Completa	Jornada Parcial
371	40	331

g. Distribución del equipo profesional que ha recibido formación:

Hombres	Mujeres
63	208

h. Distribución del equipo profesional que disfrutan de reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar a cargo:

Hombres	Mujeres
2	20

i. Distribución del equipo profesional que disfrutan de excedencia voluntaria:

Hombres	Mujeres
4	5

j. Distribución del equipo profesional que disfrutan de excedencia por cuidado de hijo menor o familiar a cargo:

Hombres	Mujeres
1	6

(Datos del año 2017)

a. Número total de mujeres y hombres dentro de la Fundación

Plantilla	Hombres	Mujeres
444	120	324

b. Distribución del equipo profesional por áreas

Áreas	Hombres	Mujeres
Personal de atención directa de usuarios	95	301
Personal oficios varios (recep, manten, Of.1ª Of, etc.)	12	3
Directores de Centros	1	7
Jefes de Personal de Centros	2	3
Personal de oficina	6	9
Gestión y Directivos	4	1
TOTAL	120	324

c. Distribución del equipo profesional por categorías

Categoría Profesional	Hombres	Mujeres
Doctor/a	2	2
Enfermero/a-Due	1	26
Cuidador/a	63	165
Técnico de Integración Social	8	22
Trabajador/a Social	1	6
Terapeuta Ocupacional	1	2
Logopeda	0	2
Psicólogo/a	2	5
Auxiliar Administrativo	1	6
Secretario/a	1	2
Recepcionista/Portero/a	6	5
Abogado/a	0	2
Director/a Administrativo	1	0
Gerente	1	0
Director/a de RRHH	0	1
Director/a Gestión Económica	1	0
Gobernante/a	0	4
Fisioterapeuta	5	3
Preparador/a Laboral	2	0
Personal de cocina	10	49
Servicio domestico	0	6
Profesor/a Titulado	0	3
Director/a de Centro	1	7
Jefe de Personal	2	3
Maestro/a de taller	4	1
Coordinador/a de Ocio	1	1
Personal de mantenimiento	6	0
Total	120	324

d. Distribución del equipo profesional por edad

Edad	Hombres	Mujeres
Menor de 30	25	100
31-40	45	87
41-50	25	61
51-60	20	58
61-65	2	13
Más de 65	3	5
Total	120	324

e. Distribución del equipo profesional según tipo de contrato laboral

Hombres	Contrato Fijo	Contrato Temporal
120	43	77
Mujeres	Contrato Fijo	Contrato Temporal
324	146	178

f. Distribución del equipo profesional según jornada laboral



Hombres	Jornada Completa	Jornada Parcial
120	22	98

Mujeres	Jornada Completa	Jornada Parcial
324	51	273

g. Distribución del equipo profesional que ha recibido formación

Hombres	Mujeres
84	290

h. Distribución del equipo profesional que disfrutan de reducción de jornada por cuidado de hijo menor o familiar a cargo

Hombres	Mujeres
2	16

i. Distribución del equipo profesional que disfrutan de excedencia voluntaria

Hombres	Mujeres
3	4

j. Distribución del equipo profesional que disfrutan de excedencia por cuidado de hijo menor o familiar a cargo

Hombres	Mujeres
1	2

b. Análisis de la situación

En los tres últimos años la tendencia es, en términos generales, desfavorable en cuanto al equilibrio en la incorporación de hombres y mujeres a la plantilla de la Fundación ANDE, lo cual muestra la necesidad de reforzar las medidas adoptadas en el año 2018 relativas a los procesos de selección y acceso al empleo, tendentes a propiciar la incorporación de hombres en la plantilla de la Fundación. No obstante, si bien es cierto que en comparación con los años precedentes ha habido un pequeño incremento en la incorporación de hombres dentro de la Fundación, lo que implica un dato alentador para la Fundación.

Este desequilibrio, en cuanto a la presencia de hombres y mujeres, se hace patente en las diferentes áreas y categorías profesionales en las que predomina fundamentalmente la presencia de mujeres en las categorías profesionales englobadas dentro de las áreas de atención directa, personal de oficinas y Directores/as y Jefes/as de Personal de los centros y, una mayor representación de hombres en los puestos destinados a oficios varios y mantenimiento y Directivos- ejecutivos. No obstante, hemos de reseñar el aumento que hubo en el año 2017 de hombres que han ocupado y ocupan actualmente el puesto de Director de centros.

Por lo que se refiere a la tipología de los contratos (indefinidos o fijos y temporales), en este último año ha existido un aumento de la contratación indefinida frente a la contratación temporal, tanto en hombres como en mujeres, resultado de la medida de acción establecida por el Departamento de Recursos Humanos a comienzos del año 2018 para favorecer y potenciar los contratos indefinidos y que consistía en la conversión de todos los contratos temporales en contratos indefinidos a partir del año de la contratación.

En cuanto a la tipología de la jornada laboral (jornada completa y jornada parcial), en el año 2018, a diferencia de lo que ocurría respecto de años anteriores, tanto en hombres como en mujeres predomina la jornada parcial

Silvia B.

frente a la jornada completa, por lo que no se observa la existencia de discriminación. No obstante, quizás aquí el objetivo esté en conseguir un aumento de la contratación a tiempo completo.

En cuanto a las horas de formación impartidas, discriminadas entre hombres y mujeres, podemos decir que en el año 2018 ha existido un aumento en cuanto al porcentaje de hombres que han recibido formación. Así, en el año 2017 tan solo recibieron formación 63 trabajadores lo que supone un porcentaje del 48% y en el año 2018 han recibido formación 97 trabajadores lo que en términos porcentuales alcanza un 53%. No obstante, el objetivo a alcanzar será el de equilibrar el número de hombres y mujeres que reciben formación.

Respecto de los datos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la tendencia en este último año ha sido positiva, a saber:

1) Ha aumentado el número de hombres que disfruta de una reducción de jornada para el cuidado de un hijo/a menor o familiar dependiente a cargo. Así en el año 2017 tan solo eran 2 hombres los que tenían la jornada reducida por este motivo y en el año 2018 han sido 4, lo que evidencia que la política de Recursos Humanos de favorecer las medidas de conciliación familiar y profesional propuestas en este Plan de Igualdad funcionan.

2) Ha habido un aumento de mujeres que han solicitado excedencia voluntaria. Así en el año 2017 tan solo eran 5 mujeres y en el año 2018 han sido 7.

Como contrapunto, tendríamos que todavía son mayoritariamente las mujeres las que piden excedencias, sean voluntarias o forzadas por cuidado de hijos o familiares, frente a los hombres.

2) Por lo que respecta a las excedencias por cuidado de hijo menor o familiares dependientes en el año 2018, tan solo han sido dos trabajadores, un hombre y una mujer, por lo que en este caso estaría equilibrado el número de mujeres y hombres.

Por último, en lo referente a la edad de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación, podemos extraer que ha habido un incremento significativo de hombres en la franja de edad comprendida entre los 51 y 60 años en comparación con años anteriores. Así, pasamos de tener en dicha franja de edad 23 hombres en el año 2017 a tener un total de 31 hombres. Por otra parte hemos de señalar como un dato muy significativo, el gran número de mujeres menores de 30 años que han formado parte de la plantilla de trabajadores de la Fundación a lo largo del año 2018.

6. OBJETIVOS GENERALES DEL II PLAN DE IGUALDAD

La política de Recursos Humanos se desarrollará bajo el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, garantizando, dentro del ámbito laboral, las mismas oportunidades en todas las áreas de la empresa y a todos los niveles jerárquicos.

- **SELECCIÓN:** Será objetivo básico la eliminación del lenguaje sexista en los procedimientos de selección y en la valoración individual o informes de las aptitudes y capacidades de los candidatos, siendo el criterio general la igualdad en el acceso en cuanto a sexo y la diversidad en cuanto a razas y edades.
- **CONTRATACIÓN:** En las decisiones de contratación no existirán suposiciones o juicios de valor acerca de aptitudes o características de las personas en función de sexo, raza, etc.
- **FORMACIÓN:** Se garantizará el acceso a la formación en igualdad de condiciones, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional. Se fomentará una mayor información específica a las mujeres de cursos de formación para puestos que tradicionalmente han estado ocupados por hombres

y viceversa. También se potenciará la realización de acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades para toda la plantilla.

PROMOCIÓN: Fomentar, en igualdad de condiciones, el desarrollo profesional, la promoción interna y, en definitiva, crear un "Plan de Carrera", es una apuesta firme de la Fundación, como ventaja competitiva en el sector, que apuesta por la experiencia, la excelencia y la profesionalidad de sus trabajadores. El desarrollo profesional y la promoción interna se basan tanto en criterios objetivos de mérito, capacidad y posesión de la titulación específica, como en la superación de las pruebas psicotécnicas y de personalidad que establezca la Dirección de Recursos Humanos, valorándose, en todo caso, la experiencia y la trayectoria.

• **POLÍTICA SALARIAL Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:** El objetivo fundamental es corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres para las mismas categorías profesionales, y posiciones equivalentes.

• **SALUD LABORAL:** Es importante tener en cuenta que no existe una política preventiva específica de riesgos laborales diferenciada por sexos. El Plan de Prevención de Riesgos debe ser una herramienta básica para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.

Cuando la prevención de riesgos laborales es efectiva, tanto para las mujeres como para los hombres, la calidad de la ocupación mejora y el desarrollo tanto social como económico, aumenta, ya que todas las personas aportan el máximo de su potencial.

OBJETIVOS GENERALES:

- a. Procurar una mayor representación de la mujer en los puestos más elevados y de mayor responsabilidad.
- b. Procurar un equilibrio y, por tanto, una mayor presencia de hombres en los puestos de atención directa y administración.
- c. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, edad, religión, raza, etc.
- d. Sancionar cualquier comportamiento verbal o físico que atente contra la dignidad de la persona.
- e. Corregir posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres que desarrollan los mismos puestos de trabajo y asumen las mismas responsabilidades.
- f. A fin de dar a conocer las medidas de igualdad, se utilizarán canales de información corporativa (Resiplus, revista, Web, etc.), tabloneros de anuncio de los Centros destinados a publicar información relativa a la empresa, a través de la representación de los trabajadores, de manera que las medidas adoptadas sean lo más transparentes y accesibles a la plantilla.

7. MEDIDAS DE ACCIÓN

a. De selección, formación y contratación

Compromiso por parte de la Dirección de Recursos Humanos y las diferentes áreas implicadas en los procesos de selección, formación, desarrollo, promoción, etcétera, de mantener, en todo momento, procedimientos y políticas de carácter objetivo, valorando las candidaturas en base a la idoneidad del candidato al puesto, con ausencia total de discriminación por razón de sexo, edad, raza, religión, etcétera.



La Fundación ANDE considera la Formación como un elemento clave en el desarrollo de los Trabajadores y Trabajadoras y como eje estratégico de la entidad. Por tanto, el personal de la Fundación debe participar de forma activa en aquellas formaciones que se estimen necesarias o legalmente imprescindibles para el óptimo desarrollo de sus tareas.

Para ello la Fundación ANDE se compromete a:

- En las ofertas y entrevistas, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto, sin considerar aspectos de contenido sexista y utilizando un lenguaje neutro.
- Para evitar posibles sesgos en la selección, se solicitarán currículos ciegos en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas. También se evitarán las preguntas relacionadas con la vida personal.
- Las entrevistas se ajustarán a la información relativa a las características del puesto.
- En los anuncios de vacantes se tenderá a utilizar imágenes no estereotipadas.
- De las ofertas de empleo, formularios, fichas personales, informes..., se eliminarán datos tales como fecha de matrimonio, datos familiares (nombre de los padres, cónyuges, profesiones de familiares...), número de hijos. Estos datos se obtienen en la ficha personal una vez incorporados a la plantilla.
- Dehominación neutra de cada puesto de trabajo (que no tenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).
- Definición de los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas que omiten otras características que no son imprescindibles para el puesto de trabajo y que pueden inducir a algún tipo de discriminación (disponibilidad horaria, posibilidad de viajar...).
- Utilización de técnicas de selección neutra y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.).
- La Fundación ANDE formará y sensibilizará a los responsables de selección, formación y desarrollo, en materia de Igualdad de Oportunidades, con el fin de garantizar la objetividad en el proceso y evitar actitudes discriminatorias para que los candidatos/ colaboradores sean valorados únicamente por su cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencia.
- Se propiciarán las acciones formativas dirigidas a mujeres, a fin de reforzar habilidades directivas y propiciar el acceso de mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Igualmente, a través de la formación en Igualdad de Oportunidades se propiciará el acceso de hombres a puestos en los que su presencia en la entidad es mínima.
- Ofrecer formación y reciclaje profesional para los colaboradores que han estado desvinculados de la Empresa durante un tiempo, a causa de responsabilidades familiares.
- Se revisará el material utilizado por los proveedores externos a fin de eliminar lenguaje sexista o situaciones típicas discriminatorias.
- Se impulsará el *e-learning* como medida de ayuda a la conciliación trabajo- familia, en los puestos de trabajo donde sea posible dentro de la Fundación (Administración y Gestión).

Destinatarios

Departamento de Recursos Humanos, Directores de los centros y Jefes de Personal

Silvia D

Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Selección y Formación, Jefes de Personal y Directores de los centros
Calendario/temporalización	A partir del primer semestre del 2020 y durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Indicador de evaluación	Evidencias documentales Estadísticas internas sobre rotación del personal Encuestas de satisfacción de los profesionales Plan de Formación de la Fundación
Mecanismo de seguimiento	Reuniones semestrales de la Comisión para verificar implantación y evaluación de cumplimiento de objetivos

b. De promoción y ascensos

Garantizar la objetividad y la no discriminación en la promoción y ascensos, fomentando promoción profesional de la mujer en la empresa, incrementando la presencia de mujeres y de minorías (edad, raza...), en puestos de responsabilidad y de los hombres en aquellos puestos donde haya una menor presencia, como atención directa de usuarios y personal administrativo.

El Desarrollo Profesional y la Promoción Interna dentro de la Fundación estarán basados tanto en criterios objetivos de mérito, capacidad y posesión de la titulación específica, como en la superación de las pruebas psicotécnicas y de personalidad que establezca la Dirección de Recursos Humanos, valorándose, en todo caso, la experiencia y la trayectoria empresarial, sin que ningún Trabajador o Trabajadora de la Fundación quede fuera por su condición de hombre o mujer. Todos, hombres y mujeres, estamos capacitados para ocupar todos los puestos existentes dentro de la Fundación.

Para ello la Fundación ANDE se compromete a:

- Procurar la detección del potencial de las mujeres y hombres, dependiendo del puesto en el que exista desequilibrio entre hombres y mujeres, en los medios de selección utilizados.
- Formación específica en materia de igualdad dirigida a personas responsables de proponer candidatos y evaluar la posibilidad de promoción, con el fin de garantizar que esta labor se realiza de manera objetiva.
- Informar, formar y motivar a las mujeres y hombres para que participen en procesos de promoción profesional en los que tradicionalmente no participan.
- Promover internamente los puestos vacantes a fin de que los trabajadores y trabajadoras de la Fundación puedan desarrollar un plan de carrera dentro de la Entidad, pudiendo optar a puestos de categorías superiores a las que venían desempeñando.
- En materia de Desarrollo profesional la Dirección de Recursos Humanos de la Fundación, propiciará un equilibrio entre hombres y mujeres que acceden a planes de carrera dentro de la Entidad.
- A igualdad de perfil profesional ejercer discriminación positiva a favor de las mujeres u hombres, en la elección del candidato cuando se trate de ocupar puestos en los que mayoritariamente haya más mujeres u hombres. Por lo que en la promoción de vacantes internas, una vez se confirme que los candidatos cumplen los requisitos de titulación, formación y experiencia, tendrán prioridad las mujeres en los puestos donde haya menor presencia de las mujeres y los hombres en los puestos donde sean minoría.

Destinatarios	Departamento de Recursos Humanos, Directores de los centros y Jefes de Personal
---------------	---

Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Formación, Jefes de Personal y Directores de los centros
Calendario/Temporalización	A partir del primer semestre del año 2020 y durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Indicador de evaluación	Evidencias documentales Planes de carrera internos Promoción de vacantes internamente Plan de Formación de la Fundación
Mecanismo de seguimiento	Reuniones semestrales de la Comisión para verificar implantación y evaluación de cumplimiento de objetivos

c. De la retribución salarial por sexo y por puestos equivalentes

La Fundación ANDE procurará adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el desarrollo y promoción profesional, así como potenciar el acceso de las mujeres dentro del colectivo de directivos-ejecutivos a fin de conseguir una mayor representatividad y de los hombres en los puestos donde actualmente son minoría.

La Fundación garantizará la no discriminación salarial para los dos sexos cuando desempeñen la misma categoría o un puesto equivalente, discriminación que, en estos momentos, no existe entre hombres y mujeres, pues se aplican las retribuciones fijadas en el Convenio Colectivo.

No obstante, conforme exige la normativa laboral, en la Fundación ANDE existe un registro con los valores medios de los salarios y complementos salariales de la plantilla, desagregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Para ello, la Fundación ANDE pondrá en marcha las siguientes medidas:

- Realizará un seguimiento de las retribuciones para asegurar que se sigue manteniendo la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- Realizará un registro con el valor medio del salario, por grupo profesional, categorías o puestos equivalentes, y por sexo.
- Establecer políticas salariales basadas exclusivamente en la responsabilidad y disponibilidad exigible a cada puesto de trabajo, manteniendo el lema de "a igual trabajo igual salario".

Destinatarios	Departamento de Recursos Humanos, Directores/as de los centros y Jefes/as de Personal
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Calendario/Temporalización	A partir del segundo semestre del año 2020 y durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Indicador de evaluación	Evidencias documentales Registro del valor medio del salario por sexo y categorías profesionales Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género (Ministerio de la Presidencia e Igualdad) Informes de Auditoría Retributiva por empresa externa especializada
Mecanismo de evaluación	Reuniones semestrales de la Comisión para verificar implantación y evaluación de cumplimiento de objetivos

d. De conciliación y corresponsabilidad

Será objetivo de la Fundación ANDE:

- ✓ Establecer modelos organizativos de trabajo que permitan compatibilizar jornadas partidas, jornada completas continuas y jornadas a tiempo parcial, compatibles con los sistemas de trabajo existentes en los distintos centros de trabajo.
- ✓ Fomentar el uso de los permisos y reducciones de jornadas previstos en la normativa vigente, tanto para uso del hombre como de la mujer, a efectos de evitar que dicha situación recaiga siempre sobre el colectivo de las mujeres; a la vez que se puedan establecer distintas fórmulas que permitan compatibilizar el uso de estos derechos individuales sin generar perjuicios a los derechos colectivos del resto de trabajadores afectados y sin mayores costes para la empresa.
- ✓ Asegurar y promover el disfrute de la conciliación recogida en el Convenio Colectivo, facilitando los permisos fraccionados en caso de hospitalización, los permisos de paternidad, las reducciones de jornada, los permisos no retribuidos y las excedencias.
- ✓ Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- ✓ Sensibilizar en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades al personal.

Para ello, Fundación ANDE se compromete a:

- Otorgar a los trabajadores un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialista tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situaciones de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Asimismo, podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral.
- Realizar los cursos de formación dentro de la jornada laboral, teniendo en cuenta, en su caso, y en la medida de lo posible, los diferentes horarios y turnos de trabajo de quienes asistan a ellos.
- Fijar las reuniones de los equipos de interdisciplinarios y los equipos directivos dentro de la jornada laboral y, siempre que el servicio lo permita, en horario de mañana.
- Organizar charlas formativas sobre corresponsabilidad e igualdad de oportunidades para todo el personal.

Destinatarios	Departamento de Recursos Humanos, Directores/as de los centros y Jefes/as de Personal
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Formación, Jefes de Personal y Directores de los centros
Calendario/Temporalización	A partir del primer semestre del año 2020 y durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Indicador de evaluación	Evidencias documentales Informe anual sobre el total de profesionales que se acogieron a medidas de conciliación familiar Plan de Formación
Mecanismo de evaluación	Reuniones semestrales de la Comisión para verificar implantación y evaluación de cumplimiento de objetivos

e. Maternidad, paternidad y lactancia

La Fundación facilitará que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos, sin que suponga una disminución en las posibilidades de promoción, ni en el acceso a la formación, teniendo en cuenta que la conciliación no es un asunto que solo afecta a las mujeres.

Tendrá la consideración de permiso retribuido el tiempo indispensable para la realización de **exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto** y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre en todos los casos, que deben tener lugar dentro de la jornada laboral.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

(En 2019 la duración del permiso de paternidad será de 8 semanas; en 2020 será de 12 semanas y; en 2021 la duración del permiso de paternidad será de 16 semanas).

Las prestaciones de maternidad y de paternidad se ampliarán en una semana más, por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

Asimismo, también se ampliará en una semana más, las prestaciones de maternidad y paternidad, en caso de discapacidad de hijo/a.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.



La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.



La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1. d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.



Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.



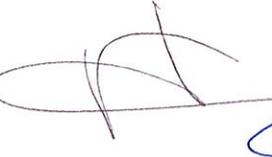
En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.



La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato de dieciséis semanas tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.



En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores (situaciones de violencia de género), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.



En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

Lactancia: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1. d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para los contratos a tiempo completo, las horas del permiso de lactancia podrán acumularse en 20 días naturales continuados,

Se autorizarán licencias no retribuidas de hasta dos meses dentro del año natural en los casos de adopción en el extranjero, sometimiento a técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada del cónyuge o parientes de primer grado del empleado o acompañamiento en la asistencia médica de familiares (primer grado) con enfermedad crónica o discapacidad grave.

Vacaciones: Siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad a causa del descanso maternal, podrán tomarse las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Destinatarios	Departamento de Recursos Humanos, Directores/as de los centros y Jefes/as de Personal
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Jefes de Personal y Directores de los centros
Calendario/Temporalización	A partir del primer semestre del año 2020 y durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Indicador de evaluación	Evidencias documentales Estadística anual sobre permisos por nacimiento de hijo/a o por adopción de hijo/a
Mecanismo de evaluación	Reuniones semestrales de la Comisión para verificar implantación y evaluación de cumplimiento de objetivos

Silvia

f. Jornada

Desde la dirección de la Fundación ANDE se habilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de las reducciones de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

Destinatarios	Departamento de Recursos Humanos, Directores/as de los centros y Jefes/as de Personal
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Jefes de Personal y Directores de los centros

Calendario/Temporalización	A partir del primer semestre del año 2020 y durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Indicador de evaluación	Evidencias documentales Estadística semestral sobre solicitudes de profesionales de medidas de conciliación
Mecanismo de evaluación	Reuniones semestrales de la Comisión para verificar implantación y evaluación de cumplimiento de objetivos

g. Excedencias

Los trabajadores y trabajadoras de la Fundación ANDE podrán disfrutar, previa solicitud, de una excedencia con reserva del puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Si dos más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los y las trabajadoras para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de dicha situación. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.

El periodo en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

Para ambas excedencias (cuidado de hijos y familiar hasta el segundo grado), existirá **derecho de reserva de puesto de trabajo durante el primer año**, transcurrido éste, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en una excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integrada, tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Durante la suspensión de la relación laboral, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y se considerará como una situación legal de empleo.

Destinatarios	Departamento de Recursos Humanos, Directores/as de los centros y Jefes/as de Personal
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, Jefes de Personal y Directores de los centros
Calendario/Temporalización	A partir del primer semestre de 2020 y durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Indicador de evaluación	Evidencias documentales Estadística semestral sobre profesionales que han solicitado medidas de conciliación familiar
Mecanismo de evaluación	Reuniones semestrales de la Comisión para verificar implantación y evaluación de cumplimiento de objetivos

h. Salud laboral

La Fundación ANDE realiza las correspondientes auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales conforme a las exigencias marcadas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención y el resto de normativa específica vigente.

La política de prevención de riesgos laborales de la Fundación ANDE promueve la integración de la prevención en todos los niveles de la empresa. Por ello todos somos responsables del cumplimiento de todas aquellas instrucciones que en materia preventiva se promulgue desde el Servicio de Prevención externo y desde el departamento de coordinación de prevención de riesgos laborales de la Fundación. Por lo que será necesario desarrollar las tareas asignadas conforme a los procedimientos de trabajo establecidos con vistas a alcanzar niveles de seguridad y salud en el trabajo.

Las medidas de acción a las que la Fundación ANDE se compromete son:

- Para las nuevas incorporaciones, la Fundación pone a su disposición un anexo en el que se les incluyen las recomendaciones de las pautas de Prevención de Riesgos Laborales, así como la explicación de los aspectos a tener en cuenta en caso de emergencia y de producción de accidentes laborales.
- Es importante que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales se aplique la perspectiva de género.
- Además, la evaluación de los riesgos comprenderá la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situaciones de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

- Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En el supuesto de no ser posible el cambio de puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional, la empresa, asegurará los beneficios y derechos económicos o de otro tipo inherentes a su puesto anterior y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se incorpore.

- Tendrán prioridad en la elección de turno de trabajo las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 10 de la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar; también tendrán similar preferencia las personas que tengan a su exclusivo cargo a menores de seis años o personas discapacitadas que requieran permanente ayuda y atención.
- Conocer la opinión de la plantilla sobre su situación laboral. Para ello se realizarán encuestas de clima laboral y de riesgos psicosociales orientados a conocer las necesidades del personal, previniendo situaciones de discriminación.
- Realizar formaciones en materia de acoso laboral a la plantilla de la Fundación Ande.

Destinatarios	Departamento de Recursos Humanos, Directores/as de los centros y Jefes/as de Personal, Coordinador/a de PRL
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, Directores de los centros
Calendario/Temporalización	A partir del primer semestre del año 2020 y durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Indicador de evaluación	Evidencias documentales Revisión anual de las evaluaciones de riesgos (PRL) Reconocimientos médicos anuales Encuestas anuales de satisfacción de profesionales Informes anuales sobre rotación de personal Acciones formativas para la prevención del acoso laboral
Mecanismo de evaluación	Reuniones semestrales de la Comisión para verificar implantación y evaluación de cumplimiento de objetivos

8. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Esta previsión legal ha sido desarrollada reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En Fundación Ande abogamos por la igualdad retributiva entre hombres y mujeres que ocupan el mismo puesto, desarrollan las mismas funciones y asumen las mismas responsabilidades. La diferencia retributiva, nunca, podrá tener como causa la discriminación sexual. Para ello, a fin de conocer si existen desequilibrios retributivos entre hombres y mujeres que desarrollan los mismos puestos dentro de la Fundación, debe existir un instrumento de control periódico que determine cuál es la situación real de la empresa, y este instrumento es la Auditoría Retributiva.

El artículo 8 del RD 902/2020 especifica cuál debe ser el contenido de la auditoría retributiva, separándola en 2 fases:

- Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, para el que hay que hacer:
 - Valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico teniendo en cuenta factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de la actividad

Silvia

- Estudio de la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva

- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

Los objetivos de realizar auditorías retributivas periódicas, son:

Objetivo general:

- Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.

Fundación Ande, ha realizado su primera auditoría retributiva encargando dicha labor a una empresa especializada en igualdad y experta en la realización de auditorías retributivas (Grupo Ático 34). **Dicha Auditoria se incorpora al presente Plan de Igualdad como ANEXO I**, la cual incluye el contenido mínimo exigido por el RD 902/2020.

LAS CONCLUSIONES del informe diagnóstico de auditoría retributiva realizada en la Fundación Ande por la empresa Grupo Ático 34, (Anexo I), son las siguientes:

“Según los datos aportados por la empresa y tras el estudio estadístico de los mismos se observa que la brecha retributiva teniendo en cuenta retribuciones equiparadas asciende a un 14%, lo que quiere decir que las mujeres cobran de media un 14% menos que los hombres (sin comparar mujeres y hombres que ocupan los mismos puestos de trabajo). Si bien es una brecha que no sobrepasa el límite del 25% que indica el RD 902/2020 como obligación para justificar que la causa de la brecha no es el sexo, se han analizado cada uno de los complementos tanto salariales como extrasalariales para ver dónde se produce la brecha, así como otros factores relevantes para la posible causa de la misma.

Lo primero que se constata es que hay diferencias en las brechas por tipo de concepto retributivo. Mientras que la brecha de salarios es de un 12%, la de los complementos salariales alcanza un 28% y la de las retribuciones extrasalariales es de un -37%. Es cierto que las retribuciones extrasalariales están formadas por pagos no periódicos (como indemnizaciones por cese) que no forman parte de la retribución mensual, y esto hace que no sean tan relevantes a efectos de brecha en la política retributiva de la empresa. Además, en este caso, las cantidades absolutas son mínimas.

		SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	
BRECHA		12%	29%	-37%	14%
Hombre	183	18.006	2.693	96	
Mujer	645	15.832	1.925	131	

Silvia

Si desglosamos esta cifra según los distintos componentes de las retribuciones se observa que una parte importante de dicha brecha se debe a las diferencias existentes en algunas compensaciones adicionales al salario base y que, en principio, no son discriminatorias en sí mismas.

Determinados complementos salariales como el de Mejora voluntaria, Plus ruta y Art.92 solo lo cobran hombres, mientras que Benefici, Com.liqu, C.Tecnic, dif.extr solo lo cobran mujeres en general porque son complementos que vienen de antiguas empresas.

Entre los complementos que cobran hombres y mujeres es llamativa la diferencia entre la media de lo cobrado por los hombres y las mujeres en los complementos salariales siguientes:

- Complemento salarial 21, Asistencia, que se paga por realizar funciones de responsable o director/a con 7.802 euros de diferencia.
- Complemento 16, Plus de disponibilidad, con 5.468 euros de diferencia
- Complemento 20, Actividad, que se paga por el desempeño del puesto, con 1.970 euros de diferencia
- Complemento 09, Complemento no consolidable por desempeño del puesto, con una diferencia de 1.957 €

La plantilla está feminizada, ya que el 78% de ella son mujeres. Además, dentro de la Escala 05 que ocupa al 74% de la plantilla, un 80% son mujeres.

La Escala 05 se nutre sobre todo del puesto de TEC-CUID (Cuidador/a) en el que se encuadran 617 personas (491 de ellas mujeres) y tiene una brecha global del 4%, 10 puntos menos que la brecha global de la empresa.

La escala 04, la siguiente con mayor número de personas de la plantilla (97, 69 de ellas mujeres y 29 hombres), la brecha es del -3%

Esto es importante porque demuestra que en aquellas escalas en la que se encuentran la gran parte de la plantilla las brechas son menores que las globales.

Existen distintos factores que pueden ser responsables de estas diferencias salariales, entre los que se encuentran:

- La edad. Se ha establecido correspondencia entre la edad y las brechas existentes. A más edad, la brecha tiende a ser mayor. El hecho de que las mujeres se hayan incorporado más tarde que los hombres al mercado laboral hacen que las mujeres ocupadas cuenten con una edad media inferior a los hombres. La peor situación relativa de la mujer respecto a los hombres en esta variable genera un incremento de las diferencias salariales entre unos y otros.
- La antigüedad. Normalmente, las brechas salariales entre hombres y mujeres según los años de antigüedad son mayores en las personas con más años de servicio. Además, cuanto mayor es la diferencia entre la antigüedad entre hombres y mujeres la brecha es mayor. En este caso, la antigüedad media es mayor entre los hombres y la tendencia de la brecha es al alza cuando suben los años de antigüedad.
- Tipo de contrato y jornada. Las mujeres cuentan con un mayor porcentaje de contratos temporales que los hombres. En este caso, el porcentaje de mujeres con contratos temporales es del 79% frente al 21% de los hombres, cifras muy parecidas al reparto de la plantilla con contratos indefinidos. Hay una gran cantidad de personas con contratos a tiempo parcial: 294, que suponen un 35% de la plantilla (77% mujeres y 23% hombres). Además, la brecha de las personas con contrato a tiempo parcial es del 11%, 3 puntos por debajo de la brecha global.



- *Reducción de jornada. Los efectos de la maternidad/paternidad sobre la generación de brechas de género se centran en la mayor dedicación al trabajo no remunerado de las mujeres, al ser el cuidado de menores una de las tareas predominantes. Sin embargo, los efectos de la maternidad van más allá, e incluyen la interrupción de sus carreras profesionales que acaban afectando a su progresión laboral y por ende sus salarios. En este caso, las pocas reducciones de jornada solicitadas han sido en un 94% de mujeres y la brecha es del -2%, por tanto, alejado del porcentaje general pero a favor de las mujeres.*
- *Nivel de estudios. No se dispone de información sobre el nivel de estudios de las personas de la plantilla.*
- *Por centros de trabajo, la mayor brecha se encuentra en los servicios centrales (32%) donde hay un 53% de mujeres. Solo hay dos centros de trabajo con brechas por encima de la media general y en el resto de los centros, la brecha es menor que la brecha general.*



Como conclusión podemos indicar que:

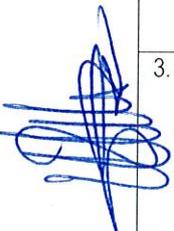


- *Las diferencias existentes no se deben a causas discriminatorias en la política retributiva.*
- *Aunque en la empresa existe una brecha retributiva en términos generales las diferencias encontradas en las retribuciones se deben sin duda a la baja participación de mujeres en los puestos de dirección. En la escala 01 solo hay un 38% de mujeres (mientras que en la empresa la proporción es del 78%) y la brecha es del 22%.*

No obstante, es necesario revisar la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes.



Es conveniente también establecer unos principios y directrices que regulen la remuneración de los empleados. De este modo se conseguiría un sistema de compensación justo para todos y alineado con la estrategia y los objetivos de la empresa”.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSA BLE	CALENDARI O
1. 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	RRHH	Vigencia del Plan
2. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.	-Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa	RRHH	Vigencia del Plan
3. 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.	RRHH	Vigencia del Plan



	-Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.		
4. 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	RRHH	Vigencia del Plan

9. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DEL PLAN

Para facilitar la difusión y conocimiento, por parte del personal de la Fundación, de los contenidos del Plan de Igualdad y Protocolo de prevención del acoso, se reservará un espacio exclusivo en los tablones de anuncios de cada Centro, existiendo un ejemplar a disposición del Director/a de cada centro de trabajo y de la Representación de los Trabajadores, en los centros donde los haya.

Asimismo, el Plan de Igualdad de la Fundación junto con el Protocolo de acoso en el trabajo, se colgará en la plataforma *Resiplus* para garantizar el acceso a dichos documentos de una forma más ágil, cómoda y confidencial.

Las acciones que la Fundación ANDE pondrá en marcha para cumplir con el objetivo de dar una publicidad absoluta al Plan de Igualdad serán:

- Formar e informar en materia de igualdad, dando a conocer los objetivos y medidas de acción marcadas en el II Plan de Igualdad de la Fundación Ande.

Destinatarios de las medidas	Departamento de Recursos Humanos, Directores/as de los centros y Jefes/as de Personal, Coordinador/a de PRL
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Formación
Calendario/Temporización	A partir del primer semestre del año 2020 y durante toda la vigencia del II Plan de Igualdad
Indicador de evaluación	Evidencias documentales Plan de Formación de la Fundación
Mecanismo de evaluación	Reuniones semestrales de la Comisión para verificar implantación y evaluación de cumplimiento de objetivos

10. COMISIÓN DE IGUALDAD Y DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad y de Seguimiento del Plan de Igualdad fue creada en 2016, y está formada por la Directora General de Recursos Humanos, el Gerente de la Fundación, la Asesora Laboral y por los Representantes de los Trabajadores de la Fundación, los cuales representarán a la totalidad de la plantilla.

La Comisión de Igualdad y de Seguimiento, será la encargada de analizar, desarrollar y validar el Plan de Igualdad de la Fundación ANDE.

Las funciones de la Comisión son:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

- 
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas y órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
 - Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
 - Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
 - Remisión del Plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
 - Impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.



Reuniones de la Comisión:



Las reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad y de Seguimiento serán periódicas (semestrales) y en ellas se presentarán y analizarán los informes elaborados para el seguimiento del II Plan, y se adoptarán, en su caso, las medidas o planes de acción que sean oportunos a fin de corregir los desequilibrios o desigualdades que pudieran existir en la Fundación. De estas reuniones se levantará un acta firmada por las partes que recogerá los temas tratados y los acuerdos alcanzados. En caso de desacuerdo se hará constar la posición de cada una de las partes.



También podrán reunirse de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días hábiles de antelación.

11. ADOPCIÓN DE ACUERDOS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS



Para la adopción de acuerdos, totales o parciales, se requerirá la mayoría de cada una de las partes. En todo caso dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.



La Comisión podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral que intervendrá con voz, pero sin voto.

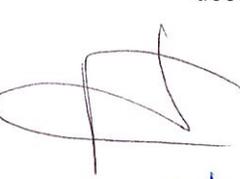


En el caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.



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

12. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS



En el apartado 7, relativo a las "Medidas de Acción", se ha incluido un cuadro donde se indican los destinatarios de las medidas, los responsables de su implantación y seguimiento, los indicadores de

evaluación, los mecanismos establecidos de evaluación y la temporalización (calendario) de aplicación y seguimiento.

No obstante, el objeto de este apartado es plasmar de forma clara las fechas de implantación de cada grupo de medidas y la periodicidad de las reuniones de evaluación y seguimiento.

La evaluación se realiza a partir de los datos recogidos por las personas responsables de la aplicación de las medidas. Para facilitar la aplicación del plan y garantizar la obtención de resultados es recomendable realizar una evaluación semestral del plan y, en función del tipo de medidas, establecer evaluaciones anuales o bianuales que permitan conocer cómo se desarrollan éstas y los resultados que se van obteniendo a lo largo su desarrollo. Esto permitirá identificar cualquier desviación respecto de la ejecución del plan, así como de los resultados esperados.

MEDIDAS DE ACCIÓN	IMPLANTACIÓN	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
De selección, formación y contratación (todas las medidas establecidas en el Plan)	A partir del primer semestre del año 2020	Semestralmente durante toda la vigencia del Plan (las reuniones de la Comisión de Seguimiento se programarán preferiblemente en el mes de junio y de diciembre)
De promoción y ascensos (todas las medidas establecidas en el Plan)	A partir del primer semestre del año 2020	Semestralmente durante toda la vigencia del Plan (las reuniones de la Comisión de Seguimiento se programarán preferiblemente en el mes de junio y de diciembre)
De retribución salarial por sexo y por puestos equivalentes (todas las medidas establecidas en el Plan)	A partir del segundo semestre del año 2020	Semestralmente durante toda la vigencia del Plan (las reuniones de la Comisión de Seguimiento se programarán preferiblemente en el mes de junio y de diciembre)
De conciliación y corresponsabilidad (todas las medidas establecidas en el Plan)	A partir del primer semestre del año 2020	Semestralmente durante toda la vigencia del Plan (las reuniones de la Comisión de Seguimiento se programarán preferiblemente en el mes de junio y de diciembre)
De maternidad, paternidad y lactancia (todas las medidas establecidas en el Plan)	A partir del primer semestre del año 2020	Semestralmente durante toda la vigencia del Plan (las reuniones de la Comisión de Seguimiento se programarán

Silvia



		preferiblemente en el mes de junio y de diciembre)
De excedencia (todas las medidas establecidas en el Plan)	A partir del primer semestre del año 2020	Semestralmente durante toda la vigencia del Plan (las reuniones de la Comisión de Seguimiento se programarán preferiblemente en el mes de junio y de diciembre)
De salud laboral (todas las medidas establecidas en el Plan)	A partir del primer semestre del año 2020	Semestralmente durante toda la vigencia del Plan (las reuniones de la Comisión de Seguimiento se programarán preferiblemente en el mes de junio y de diciembre)
Auditoría Retributiva (todas las medidas establecidas en el Plan)	A partir del segundo semestre del año 2021	Semestralmente durante toda la vigencia del Plan (las reuniones de la Comisión de Seguimiento se programarán preferiblemente en el mes de junio y de diciembre)

13. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad de la Fundación ANDE es de aplicación a la totalidad de la plantilla de todos los centros de trabajo que la Fundación tiene establecidos, o que pudiera tener en el futuro.

14. ÁMBITO TEMPORAL

El II Plan de Igualdad será aplicable desde la aprobación por la Comisión de Igualdad y de Seguimiento y tendrá una vigencia de 3 años, pudiendo ser modificado o actualizado, anualmente, como consecuencia de su seguimiento o adaptaciones, con el fin de alcanzar los objetivos marcados por el presente documento.

Hasta que no se apruebe un nuevo Plan de Igualdad se mantendrá prorrogado el contenido del presente, no pudiendo exceder su duración, en ningún caso, del límite máximo de 4 años, de acuerdo con el artículo 9.1 del RD. 901/2020.

Durante la vigencia del II Plan podrán incorporarse medidas de acción o de corrección no incluidas dentro del Plan cuando supongan una mejora en materia de igualdad.

Silvia

15. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CUALQUIER TIPO DE ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA FUNDACIÓN ANDE

La FUNDACIÓN ANDE hace público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran nuestra organización.

De acuerdo con ese compromiso, la FUNDACIÓN ANDE declara que las actitudes de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia en el trabajo representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, la FUNDACIÓN ANDE se compromete a:

- No permitir ni tolerar comportamientos, actitudes o situaciones de acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo y, de violencia en el trabajo.
- Actuar y aportar soluciones a las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo y, de violencia en el trabajo que se puedan producir dentro de la organización.
- Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.
- Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que formulen quejas, reclamaciones o denuncias, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución.
- Aplicar el régimen disciplinario a las personas que acosen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud, e informar a la autoridad competente si existieran indicios de delito.
- Para la consecución efectiva de este compromiso la FUNDACIÓN ANDE exige de todas y cada una de las personas que integran su organización, y en especial de aquellas que ocupan puestos directivos y de mandos intermedios, que asuman las siguientes responsabilidades:
 - Tratar a todas las personas con las que se mantengan relaciones por motivos de trabajo (proveedores, personal colaborador, contratadas y subcontratadas, etc...) con respeto a su dignidad y a sus derechos fundamentales.
 - Evitar comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, desagradables, molestas, intimidatorias u hostiles.
 - Actuar adecuadamente frente a esos comportamientos, actitudes o acciones: no ignorarlos, no tolerándolos, manifestando su desacuerdo, impidiendo que se repitan o se agraven, comunicándolos a las personas designadas al efecto, así como prestando apoyo a las personas que lo sufren.

Por su parte, la FUNDACIÓN ANDE se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención y actuación frente al acoso, del tipo que sea, y frente a la violencia en el trabajo:

- Diseño de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo y, de violencia en el trabajo.
- Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo y, de violencia en el trabajo.

- Realización de campañas formativas, informativas y de sensibilización en materia de prevención del acoso moral, acoso sexual y/o por razón de sexo y, de violencia en el trabajo a toda la plantilla de la entidad.
- Realización de acciones formativas en materia de prevención del acoso y de violencia en el trabajo entre el personal directivo, mandos intermedios y personas designadas para la recepción, tramitación y resolución de quejas, reclamaciones y denuncias.
- Designación de una persona o equipo de personas, con formación específica en igualdad entre hombres y mujeres, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y habilidades sociales para la recepción, tramitación y resolución de las quejas, reclamaciones y denuncias en esta materia.
- Inclusión de las medidas para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el Plan de Igualdad de la entidad.
- Evaluación y seguimiento, con carácter periódico, del desarrollo, funcionamiento y efectividad del protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo y de violencia en el trabajo.

En el desarrollo e implantación de las diferentes actuaciones y medidas recogidas en este compromiso de la entidad se contará con la participación y colaboración de la representación de los trabajadores de cada centro de trabajo.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO MORAL, SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO O VIOLENCIA EN EL TRABAJO

DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Nº REVISIÓN	FECHA DE ELABORACIÓN	VIGENCIA /VALIDEZ
1.00	03/06/2019	2019-2023
DESARROLLADO: D/Dña. Vanesa Palomo Vicente		03/06/2019
REVISADO: D./Dña. José Luis Álvarez Peñalver		10/06/2019

NORMATIVA.

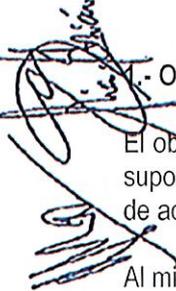
El fundamento normativo del presente protocolo está constituido por las siguientes normas estatales, que se enumeran por orden cronológico:

- a) Constitución Española de 1978, que reconoce como derechos fundamentales:
 - Artículo 10: "La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad";
 - Artículo 14: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo,...";
 - artículo 15: "Todos tiene derecho a la vida y a la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes";
 - Artículo 18.1: "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen";
 - Artículo 35.1: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo";
 - Artículo 40.2: "...los poderes públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo".
- b) Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales que establece el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Silvia

- 
- c) El Parlamento Europeo recoge múltiples referencias al acoso en el lugar de trabajo (Resolución 2001/2339) y recomienda a los poderes públicos de cada país "la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona".
- 
- d) Repertorio de Recomendaciones sobre Violencia en el Trabajo en el Sector Servicios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) de 2003.
- e) Asimismo, el artículo 28 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, Título II, de medidas fiscales, administrativas y del orden social lo define del siguiente modo: "toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo".
- 
- f) Real Decreto Legislativo 1/2013 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social que en su artículo 2 f) define como acoso "toda conducta no deseada relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".
- g) Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que plantea específicamente la actuación frente a los acosos de tipo sexual y por razón de sexo.
- 
- h) Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal que señala en su preámbulo XI, que "dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiéndose por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad".

Asimismo el Artículo 173 recoge las penas en el ámbito de cualquier relación laboral y el Artículo 184 regula el acoso sexual.

- 
- i) El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que reconoce el derecho a la ocupación efectiva, la no discriminación y el respeto a la intimidad y la consideración de su dignidad, a los que tiene derecho todo trabajador.
- 
- j) Acuerdo de 28 de enero de 2016 de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 17 de febrero de 2016, que recoge el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial, que también ha sido tomado como referencia para elaborar el presente protocolo.

OBJETIVO.

El objetivo de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación para evitar situaciones que puedan suponer un riesgo psicosocial para los trabajadores, dentro de nuestra Organización, en relación a un proceso de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y de violencia en el entorno de trabajo.

Al mismo tiempo, en este Protocolo se fijan los mecanismos formales e informales, adecuados en caso de tener la sospecha o de existir una queja o denuncia formal de un trabajador/a o colaborador/a de la Fundación.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- 
- Dirigido: Trabajadores, con independencia del tipo de contrato que les vincule a la Fundación; Personal en prácticas y voluntarios.
 - Alcance: Todo el personal de la Fundación.
 - Responsables: Direcciones Generales; Gerencia; Director Técnico y de Calidad; Dto. PRL. y Director/a del centro.

3.- DEFINICIÓN DE CONDUCTAS.



Acoso Moral: Se considerará acoso moral o psicológico en el contexto profesional, la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquellas desde su posición de poder, no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso psicológico o moral en el contexto profesional (siempre que ocurran de forma sistemática):

- 
- 
- Las actuaciones que persigan eliminar o reducir las posibilidades de comunicación de la víctima con compañeros de trabajo o responsables, llegando hasta el punto de ignorar la presencia de la víctima.
 - Criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza la víctima para mermar su reputación profesional y personal delante de otros compañeros de trabajo.
 - Difundir rumores sobre su vida privada o, criticar sus creencias políticas o religiosas, con el fin de burlarse y humillar a la víctima.
 - Amenazar al trabajador/a.
 - Insultar o menospreciar repetidamente a un trabajador/a y/o reprenderlo reiteradamente delante de otras personas.
 - Obligar a la víctima a realizar trabajos inútiles, degradantes o especialmente nocivos para su salud.
 - No asignar ninguna tarea a la víctima con el fin de que acabe abandonando la empresa.



Acoso Sexual: De conformidad con el artículo 7.1 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), es 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.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se consideran comportamientos constitutivos de acoso sexual:

- 
- 
- Un contacto físico innecesario, rozamientos o palmaditas.
 - Observaciones sugerentes y desagradables, y abusos verbales deliberados.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
 - Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares de trabajo.
 - Gestos obscenos.
 - Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios.
 - Demandas de favores sexuales.
 - Agresiones físicas.



Acoso por razón de sexo (acoso sexista): De conformidad con el Artículo 7.2 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LOIEMH), es acoso por razón de sexo o acoso sexista 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.

De manera meramente ejemplificativa, y en ningún caso exhaustiva, se considerarán comportamientos constitutivos de acoso por razón de sexo:

- 
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres o de los valores considerados femeninos y, en general, comentarios sexistas sobre mujeres u hombres basados en prejuicios de género.
 - Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o de la paternidad.
 - Conductas hostiles hacia quienes- sean hombres o mujeres- ejerciten derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
 - Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles socialmente asignados a su sexo.
- 
- 

Violencia en el trabajo: De acuerdo con el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 26 de abril de 2017, se considera que hay violencia cuando se produce una agresión a una o más personas en situaciones vinculadas con su trabajo.

Se habla de violencia laboral cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.).

Acoso discriminatorio: Se entiende como toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.

4.- RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES.

De la Fundación:

Fundación Ande tiene la responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas que forman parte de la entidad, a un entorno de trabajo seguro y la obligación de construir un ambiente que respete la dignidad de las personas trabajadoras de la entidad.

Con el fin de sensibilizar y concienciar a todo el personal de la Fundación de que este tipo de conductas son totalmente inaceptables, el presente Protocolo se dará a conocer a través de acciones formativas y/o charlas informales y estará también disponible en la plataforma "Resiplus", para poder ser consultado en todo momento.

El papel de los directores y responsables de la Fundación es especialmente relevante pues tienen encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso bajo su poder de organización.

▪ Obligaciones de las personas con cargos de responsabilidad:

- Tratar a todos con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que puedan ser ofensivos, molestos o discriminatorios.
- Observar los indicios de acoso sexual o de acoso por razones de sexo o situaciones de violencia.
- Alentar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y procesos establecidos.
- Responder adecuadamente a cualquier trabajador que comunique una queja.
- Informar o investigar las quejas o denuncias.
- Hacer un seguimiento de la situación después de la queja.
- Mantener la confidencialidad de los casos.

De los trabajadores/as y colaboradores/as de la Fundación:

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad de todos los que forman parte de la Organización, sin excepciones.

▪ Derechos y Obligaciones de los trabajadores/as y colaboradores/as de la Fundación:

- El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso sexual ni acoso por razón de sexo o situaciones de violencia.
- La obligación de tratar a las demás personas con respeto.
- La obligación de no ignorar estas situaciones.
- La obligación de informar sobre situaciones de acoso de las que se tenga conocimiento y el deber de confidencialidad.
- La obligación de cooperar en el proceso de investigación por una denuncia interna.

5.- PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento de actuación establecido en este Protocolo se sustenta en los principios de celeridad en la detección y resolución del problema y, en la confidencialidad de la información a la que se tenga acceso como garantía de la protección de la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

5.1.- Cómo actuar en caso de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo y situaciones de violencia en el trabajo:

La Fundación Ande ha nombrado una serie de personas denominadas "*personas de referencia*" que tienen la formación y capacidad necesarias para dar apoyo en este proceso, siendo las áreas de las que forman parte la de Prevención de Riesgos Laborales y la Dirección Técnica y de Calidad.

Las "*personas de referencia*" serán las que determinarán las medidas para la solución del conflicto y constatarán la resolución del problema, para lo cual adquieren el compromiso de actuar con absoluta discreción y confidencialidad del problema denunciado.

Fase inicial

En el caso de que un trabajador/a sienta que está siendo víctima de alguna de las conductas descritas en este Protocolo, o que lo sospeche sobre un compañero/a de trabajo, deberá comunicarlo por escrito de forma telemática, cumplimentando para ello: NOTIFICACIÓN DE ACOSO O VIOLENCIA EN EL TRABAJO (Anexo 1) que se adjunta con este Protocolo. Una vez cumplimentado el FORMULARIO TELEMÁTICO (documento de denuncia) (Anexo 1), se deberá enviar pulsando la opción "ENVIAR FORMULARIO" y siguiendo las instrucciones de envío.

Además, el procedimiento podrá iniciarse de oficio por los responsables del centro cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de los trabajadores al tener la sospecha de que un trabajador/a está siendo objeto de acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de sexo o de violencia en el trabajo. Rellenando y enviando el formulario telemático (Anexo 1) diseñado a tal fin.

Es importante formular la queja o denuncia tan pronto como sea posible después de suceder los hechos. No obstante, somos conscientes de que por el impacto emocional que comportan estas situaciones, a menudo se hace difícil actuar de inmediato.

En esta primera fase se pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada, por lo que "*las personas de referencia*" se comunicarán con la persona que está creando esta situación bien por escrito o bien verbalmente. En esta comunicación se le informará de los hechos que han provocado la puesta en marcha de este Protocolo y de las consecuencias de su comportamiento de continuar con dicha actitud.

Una vez recibida la queja o denuncia "*las personas de referencia*" se entrevistarán con la persona que se considera (acosada sexualmente; acosada por razones de sexo; acosada moralmente; o por violencia en el trabajo), con el fin de obtener una primera aproximación del caso para valorar el origen del conflicto y el riesgo al cual puede estar expuesta la persona trabajadora. Y a su vez, le informarán y asesorarán sobre los derechos y las opciones y acciones que se pueden emprender.

Fase de investigación y mediación

Las "*personas de referencia*" intentarán resolver el conflicto actuando como un tercero en una mediación informal entre las partes implicadas. Esto comporta:

- 
- Entrevistas a los afectados (denunciante y denunciado) y posiblemente alguno testigo o persona de interés si los hubiere
 - Informar a esta persona de que su comportamiento es contrario a las normas de la empresa
 - Informar de las consecuencias de continuar con la actitud acosadora
 - Comunicar que, a pesar de que la conversación es informal y confidencial, se realizará un seguimiento de la situación.



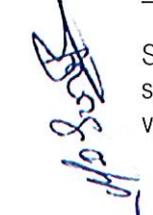
En dichas entrevistas, tanto el denunciante como el denunciado podrán ser acompañados por un Delegado de Prevención de Riesgos, siendo siempre decisión suya.



Durante la tramitación del procedimiento, a la vista de la gravedad de los hechos, las "personas de referencia" podrán proponer al departamento de RRHH medidas organizativas como por ejemplo dispensar la prestación de servicios o la adscripción a otro puesto de trabajo o incluso el traslado temporal a otro centro, mientras dure el procedimiento, con el fin de evitar el contacto entre los trabajadores/as afectados.



En esta fase también se prestará apoyo si se considera necesario, siempre y cuando el trabajador/a acceda voluntariamente.

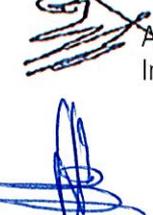


Al finalizar esta investigación previa, las "personas de referencia" emitirán un Informe de Valoración Inicial que se elevará a la Dirección de RRHH, en el que se constatará o no la existencia de la situación de acoso y se incluirán las recomendaciones propuestas para la resolución del conflicto.



El plazo para recabar información y elaborar el Informe de Valoración Inicial no podrá ser superior a 15 días hábiles desde la recepción de la denuncia.

Fase de intervención



Se llega a esta fase cuando el resultado de la fase inicial fuese negativo, es decir, que se evidenciasen indicios suficientes para considerar que estamos ante una situación de acoso en cualquiera de sus vertientes o de violencia en el trabajo, y se dé, a su vez, alguna de las situaciones siguientes:

- Que cualquiera de las partes implicadas haya rechazado la mediación.
- En el caso de que el estado psicosocial de la víctima aconseje ir directamente a esta fase.
- Cuando tras el seguimiento y control de las medidas propuestas en la fase anterior se detectase que el conflicto no se hubiera resuelto.



En estos casos, las "personas de referencia" deberán informar al Servicio de Prevención Ajeno o Propio de la Fundación con el fin de que, por su parte, se establezcan las medidas correctoras correspondientes. Igualmente, también se deberá informar de estos hechos al Comité de Seguridad y Salud del centro de trabajo (si lo hubiere).

A su vez, en el plazo de 3 días hábiles, desde la recepción del informe, se constituirá una Comisión de Investigación que estará formada por:

- Las "Personas de referencia"
- El/la Delegado/a de Prevención de Riesgos, salvo que el trabajador/a renuncie expresamente.
- Miembro de Comité de Empresa o Delegado de Personal, salvo que el Trabajador/a renuncie expresamente.
- Directora de RRHH.

Esta Comisión retomará el caso y valorará la situación en base a la información que ya posee, pudiendo ampliarla si lo considerase necesario, para lo cual se entrevistará nuevamente con los/as implicados/as y con los testigos y responsables si los hubiera. En el caso de que se decidiese ampliar la información se nombrará, de entre los componentes de la Comisión, un Instructor, quien posteriormente expondrá ante dicho órgano la información a la que hubiese llegado.

- **Medidas provisionales.**

A lo largo de esta fase, se considerará si es necesario:

- Empezar alguna medida para limitar o evitar los contactos entre la persona que presenta la denuncia y la persona presuntamente acosadora/agresora
- Intentar limitar los contactos durante la investigación
- Facilitar apoyo y asesoramiento
- Tomar medidas para garantizar la confidencialidad. Estas medidas pueden ser cambio de puesto de trabajo o traslado temporal a otro centro de la Fundación.

- **Resolución.**

En el plazo de 15 días hábiles desde el inicio de las investigaciones, la Comisión de Investigación elaborará un informe con las medidas propuestas para la solución al problema. En dicho informe se harán constar una síntesis de los hechos, las personas a las que se han entrevistado, qué cuestiones se han preguntado y a qué conclusiones se ha llegado.

Si los hechos se califican como acoso o violencia en el trabajo, se propondrá la apertura de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave, grave o leve, en función de los hechos probados y de acuerdo con la normativa laboral. Asimismo, se determinará a quién o a qué departamento corresponde la implantación de las medidas adoptadas y se establecerán los plazos para su implantación.

El plazo para aplicar las medidas disciplinarias será de 3 días hábiles desde la elaboración del informe por la Comisión de Investigación.

- **Informar del resultado.**

La Comisión de Investigación informará a la persona que ha formulado la denuncia de las medidas o acciones disciplinarias que se hubiesen adoptado.

5.2.- Cómo actuar si eres testigo de una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo o, situación de violencia:

- Si observas que un compañero/a u otra persona se comportan de forma inadecuada u ofensiva hacia otro, **no debes ignorarlo.**
- Advierte a la persona que está creando esta situación que su comportamiento es inapropiado.
- Recomienda a la persona que está sufriendo esta situación que inicie el presente Protocolo y cumplimente el FORMULARIO TELEMÁTICO diseñado a tal fin.

5.3.- Empresas externas (contratas y subcontratas):

Si se produjese una situación de acoso laboral o violencia en el trabajo entre trabajadores de la Fundación y de una contrata o subcontrata que comparte el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Protocolo. No obstante, las medidas correctoras se adoptarán de forma coordinada entre ambas empresas, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

6.- CONTROL Y SEGUIMIENTO.



Los incidentes de acoso y/o conflicto que se produzcan se comunicarán al Comité de Seguridad y Salud del centro (si lo hubiere), salvaguardando la identidad de las personas afectadas, donde se realizará el seguimiento de los mismos, el impacto del protocolo y su efecto. Asimismo, se podrán proponer sugerencias o medidas para su mejora.

En dicho seguimiento, se valorará el resultado de las medidas tomadas, y en base a los resultados obtenidos se podrá determinar dar por concluido el expediente o, por el contrario, reactivar el Protocolo.



En los centros de trabajo donde no esté constituido el Comité de Seguridad y Salud, corresponderá a las "personas de referencia" realizar el control y seguimiento de las medidas adoptadas.

7.- GARANTÍAS DE SIGILO Y CONFIDENCIALIDAD DURANTE EL PROCEDIMIENTO.



A todas las personas que, como consecuencia de haber participado en alguna de las fases de este procedimiento, hayan tomado conocimiento de cualquier dato de los implicados en este Protocolo, se les exigirá el deber de sigilo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

En caso de vulneración de este deber de sigilo la Fundación iniciará de oficio el procedimiento correspondiente.



El tratamiento de la información personal generada en este Protocolo se regirá por lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Las denuncias o alegaciones que se compruebe que son fraudulentas, dolosas o malintencionadas, con el único fin de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas por la Fundación, sin perjuicio de la adopción de otras acciones que pudiesen corresponder judicialmente.

9.- SANCIONES.



En la imposición de medidas disciplinarias contra el acosador/a y/o agresor/a se actuará siempre conforme a la normativa vigente y, en particular, al Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad vigente en cada momento.

10.- MEDIOS.

- 
- Programa de gestión RESIPLUS.
 - Formulario telemático (Anexo 1) disponible en Programa de Gestión RESIPLUS
- 
- 
- 
- 



ANEXO I. INFORME DE AUDITORIA RETRIBUTIVA. DE LA FUNDACIÓN ANDE, ELABORADO POR LA EMPRESA GRUPO ÁTICO 34



Fundación Ande

Dando y recibiendo felicidad



AUDITORÍA RETRIBUTIVA INFORME DIAGNÓSTICO

[Vertical column of handwritten signatures in blue ink]

INTRODUCCIÓN

Esta auditoría retributiva forma parte del diagnóstico del plan de igualdad de la empresa.

El artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007 fija el contenido material mínimo del diagnóstico previo al Plan de Igualdad, que incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Esta y otras previsiones legales sobre los planes de igualdad han sido desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En particular, los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020 delimitan la obligación de elaborar una auditoría retributiva, fijando su significado y contenido. Hay que tener en cuenta que no todas las empresas están obligadas a llevar a cabo una auditoría retributiva sino sólo aquellas que elaboren un plan de igualdad (obligatorio o voluntario).

El artículo 7 dice que *La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.*

Aunque nos pese, la discriminación laboral de las mujeres todavía es un fenómeno universal y que presenta muchas facetas, entre ellas la retributiva.

Por su parte, el artículo 8 del RD 902/2020 especifica cuál debe ser el contenido de la auditoría retributiva, separándola en 2 fases:

- Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, para el que hay que hacer:
 - Valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico teniendo en cuenta factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de la actividad
 - Estudio de la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.

CONCEPTOS BÁSICOS

Antes de iniciar la auditoría retributiva es necesario entender varios conceptos que nos ayuden a encuadrar el estudio y nos hagan dar cuenta de la necesidad del mismo para nuestra empresa.

Salario y retribución

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 26 dice que *“tienen consideración de **salario** la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto si retribuyen el trabajo efectivo, sea cual sea su forma de remuneración, como si retribuyen los periodos de descanso computables como trabajo.”*¹

Del mismo modo, también aclara qué es lo que no se considera salario, aunque sí **retribución**: *“indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.”*

Debemos tener en cuenta, por tanto, que el concepto amplio de «retribución», comprende no solo el salario, sino también los complementos, ya sea en efectivo o en especie, que los trabajadores reciben directa o indirectamente de sus empleadores. Estos complementos abarcan las primas, el pago de horas extraordinarias, las facilidades de transporte (por ejemplo, automóviles proporcionados por el empleador y tarjetas de transporte), las ayudas para vivienda, la indemnización por asistir a cursos de formación, los pagos en caso de despido, los suplementos por horas extraordinarias, las gratificaciones pagadas a discreción del empleador, el subsidio obligatorio por enfermedad, la indemnización obligatoria y las pensiones de jubilación.

Principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor

El principio de igualdad de retribución no significa que todas las personas trabajadoras deban ser remuneradas por igual, sino que las retribuciones deben basarse en criterios objetivos, no relacionados con el sexo.

El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores consagra el principio de igualdad retributiva por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que se pueda producir ninguna discriminación por razón de sexo. Este principio abarca cualquier percepción económica, satisfecha de manera directa o indirecta, y con independencia de la naturaleza salarial o extrasalarial de la misma. La “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” es el principio diseñado para llegar a la “equidad salarial”.

La equidad salarial de género implica asegurarse que:

- los trabajos iguales se remuneren igual, y
- que los trabajos que no son iguales, pero que tienen un valor equivalente, se remuneren igual.

El principio de igualdad retributiva pivota sobre el concepto de “trabajo de igual valor”. El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores, a raíz de la reforma introducida por el Real decreto ley 6/2019, de 1

¹ Art 26 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, fija los criterios para establecer la "igualdad de valor" entre trabajos que son diferentes. Así, un trabajo tendrá igual valor que otro "cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desarrollo y las condiciones laborales en las que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes".

Brecha retributiva entre mujeres y hombres

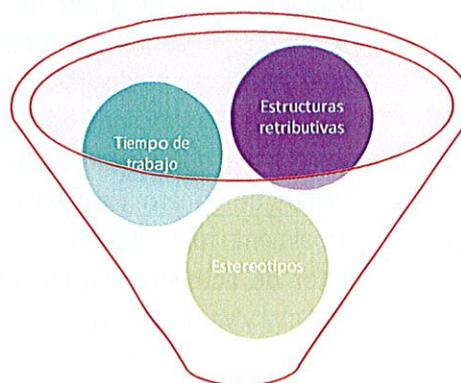
La brecha retributiva entre mujeres y hombres es un indicador que mide la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. "(...) mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Por ejemplo, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70% de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha salarial entre hombres y mujeres sería de 30 puntos porcentuales"².

Las diferencias existentes entre mujeres y hombres en aspectos como el tipo de estudios y de cualificación profesional, la experiencia laboral, el tiempo de trabajo (horas trabajadas), el sector de actividad o la ubicación regional (urbana, rural) solo permiten explicar una parte de la brecha retributiva, de tal manera que las desigualdades retributivas derivan en gran medida de la desigualdad y la discriminación estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y, en particular, de la infravaloración del trabajo de las mujeres y de la falta de corresponsabilidad en la asunción de las tareas domésticas y familiares.

Pero no toda diferencia salarial es discriminatoria, pero en caso de que exista debe tener una justificación objetiva y razonable.

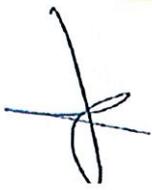
Determinantes de la brecha retributiva entre mujeres y hombres

Las discriminaciones directas todavía persisten en el mercado laboral, aunque cada vez menos, pero también hay normas, decisiones empresariales, prácticas laborales, estructuras y sistemas salariales pretendidamente objetivos y neutros que pueden generar una desventaja particular, mayoritariamente, a las mujeres trabajadoras. Por centrarlo un poco más, los determinantes de la brecha salarial pueden ser los siguientes:



Discriminación directa e indirecta

² OIT, Guía introductoria de Igualdad salarial, 2013

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) **Estereotipos y roles de género**, que provocan una segregación horizontal y vertical importante por razón de sexo en el mercado de trabajo.
- b) **Conciliación y corresponsabilidad**, ya que está demostrado que la brecha retributiva entre mujeres y hombres se incrementa cuando las mujeres tienen hijos e hijas y cuando trabajan a tiempo parcial.
- c) **Tiempo de trabajo (trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial)**. Las mujeres son las que tienen más contratos a tiempo parcial, lo que implica menos remuneración. Pero el verdadero problema radica en que, mayoritariamente, el acceso al tiempo parcial no responde a una decisión voluntaria de las personas trabajadoras.
- d) **Segregación laboral por motivo de género**. Distinguimos entre segregación horizontal y vertical.
- La segregación horizontal del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado, generalmente en puestos de trabajo con una remuneración y un valor social inferior.
 - Por su parte, la segregación vertical del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menos responsabilidad y evidencia las dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente.
- e) **Infravaloración de los trabajos, capacidades y habilidades de las mujeres** que se evidencia especialmente en los empleos y los sectores o subsectores de actividad en los que las mujeres predominan. Eso se traduce en unas peores condiciones salariales para las mujeres.
- f) **Estructura retributiva**. La estructura retributiva puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan las retribuciones. Si bien es cierto que en los salarios (fijados por convenio) suelen producirse poca brecha, los complementos salariales y extrasalariales a menudo se fijan tomando como referencia las características presentes en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, lo cual tiene un impacto negativo en términos de género. Esto hace que las brechas retributivas de los complementos sean normalmente más altas que la de los salarios.
- g) **Sector de actividad**. La brecha se puede relacionar con la existencia de segregación horizontal y vertical; con la infravaloración de los puestos de trabajo típicamente femeninos; con los sesgos de género en las prácticas de contratación, promoción y remuneración, y con la diferente disponibilidad de tiempo de trabajo derivada de la división desigual de los trabajos de cuidado. Pues bien, en cada sector de actividad ciertos factores son más importantes que en otros y la forma en que se relacionan es específica del contexto de la actividad.
- h) **Tamaño de la empresa**. Los niveles salariales medios suelen ser inferiores en las empresas pequeñas.

Una vez aclarados estos conceptos básicos pasamos a desarrollar la auditoría retributiva de la empresa primero haciendo un diagnóstico sobre brecha salarial para determinar si existen diferencias retributivas y si estas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras y luego

planificando actuaciones para corregir la brecha salarial discriminatoria, que se incluirán en las medidas del plan de igualdad.

PROCESO Y METODOLOGÍA

La identificación de la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es uno de los elementos importantes para diagnosticar las desigualdades de género en las empresas. Mediante el proceso de análisis detallado se podrán detectar las causas de la brecha retributiva y eso nos permitirá elaborar un plan de acción contra la misma.

Las medidas para eliminar la brecha se deben adaptar a las características y necesidades de cada empresa. No hay un plan de acción universal, ya que hay que adaptarlo al contexto, las necesidades y prioridades de cada organización. Por lo tanto, el plan de acción es específico para esta empresa

Para calcular la brecha retributiva necesitamos información desagregada, consistente, completa y actualizada para cada una de las personas de la organización, y para un periodo de referencia, sobre su salario, sus características tales como edad, tipo de contrato, antigüedad, o puesto.

Además, necesitamos tener la retribución de cada una de ellas separando el sueldo y cada uno de los complementos salariales y de las percepciones extrasalariales.

Para la realización de la auditoría retributiva se ha generado un proceso de trabajo con los siguientes puntos importantes:

- 1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa
- 2) Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa
- 3) Estudio del sistema retributivo existente en la empresa
- 4) Revisión del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
- 5) Estudio estadístico de los datos
- 6) Consideración de otros factores relevantes
- 7) Redacción del informe de diagnóstico
- 8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad

El proceso es por tanto el siguiente:

- 1) Se recoge información relativa a la plantilla de la empresa. En este caso se ha contado con:

- Datos cualitativos:

- Clasificación de partidas retributivas
- Informe de diagnóstico
- Valoración de puestos de trabajo

- Datos cuantitativos

- Datos personales y profesionales de las personas de la plantilla
- Datos para la realización del registro retributivo 2020

Con estos datos se completa una herramienta propia que permite obtener toda la información referente a la posible existencia de brechas de género.

2) A la vez, se estudia la clasificación profesional existente en la empresa comparándola con la plasmada en el Convenio colectivo de referencia y situando cada puesto dentro del organigrama que ha proporcionado la empresa.

3) Para el estudio del sistema retributivo existente en la empresa se clasifican las retribuciones en salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales. A su vez, cada una de ellas se identifica como anualizable o no anualizable y como normalizable o no normalizable.

Los conceptos retributivos normalizables son aquellos cuya cuantía es directamente proporcional al % de jornada trabajada por contrato. Los conceptos retributivos anualizables son aquellos cuya cuantía no puede determinarse a priori, pero que son susceptibles de variar dependiendo de los días trabajados dentro del periodo de referencia.

4) Se realiza la valoración de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta 4 tipos de factores y varios factores:

A. Conocimientos

- Formación académica
- Dificultad del trabajo
- Especialización
- Experiencia previa

B. Responsabilidad

- Iniciativa
- Supervisión
- Disponibilidad
- Responsabilidad

C. Esfuerzo

- Postura
- Concentración
- Estrés – Cumplimiento de plazos
- Esfuerzo mental

D. Condiciones de trabajo

- Riesgos – Accidentes de trabajo
- Condiciones ambientales

- Desplazamiento
- Trabajo a turnos

Con la valoración de los puestos de trabajo de la empresa se determina el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la misma.

5) Se realiza un estudio estadístico de los datos de retribución teniendo en cuenta, medias, medianas, máximos, mínimos y cuartiles.

Hay que tener en cuenta ciertos conceptos estadísticos y su uso en el estudio de la brecha retributiva: Cuando los datos son muy homogéneos la media nos da un valor representativo de la realidad, pero cuando los datos son muy heterogéneos no. Si la mediana es menor que la media quiere decir que hay valores muy altos que distorsionan. En este caso es más real la mediana.

Por su parte, los cuartiles sirven para identificar fronteras. Estos valores informan de dónde están los valores que parten los datos en el 25%, en el 50% y en el 75% o dicho de otra manera, cuál es el valor X a partir del cual tengo el yy% de los datos por debajo y el zz% por arriba (25% por abajo y 75% por arriba en el primer cuartil, por ejemplo).

Lo primero que se hace es el análisis del registro retributivo, ya que es uno de los instrumentos para la aplicación de la transparencia retributiva regulada en el RD 902/2020. Con él se obtienen las brechas existentes en cada una de las retribuciones. El registro retributivo incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos tanto por la clasificación profesional de la empresa como por las agrupaciones de puestos de igual valor.

Los datos registrados en este informe son anónimos y se agrupan de manera que no se identifique a las personas a las que se hace referencia. Siguiendo el modelo de registro retributivo que prevé el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores y que desarrollan los artículos 5 y 6 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, se aporta información retributiva de toda la plantilla, incluyendo al personal directivo y los altos cargos, desglosada por sexo, en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto de trabajo o cualquier otro sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa. Además, se hacen los mismos cálculos para las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, obtenida de la valoración de puestos de trabajo.

La información que se ofrece se refiere a los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada tipo de percepción.

6) Se estudian las retribuciones teniendo en cuenta otros factores como la antigüedad, el tipo de contrato, tipo de jornada, conciliación, nº de hijos, etc. para ver la influencia de los mismos en la retribución y la posible existencia de brechas y sus causas.

- 7) Con todo esto se realiza el diagnóstico que se plasma en este informe, que identifica las diferencias retributivas entre mujeres y hombres y las posibles causas explicativas de estas diferencias, tratando de determinar si estas responden a razones objetivas, que no están relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.
- 8) Una vez aprobado el diagnóstico, los resultados del informe servirán de punto de partida para diseñar el plan de acción consistente en unas medidas que pasarán a formar parte del plan de igualdad que está desarrollando la empresa.

Los resultados de los pasos 1, 2, 3 y 4 son los siguientes:

Clasificación profesional

De los datos aportados por la empresa se desprende la siguiente clasificación profesional:

Grupo profesional	Nivel	Puesto
GRUPO I	EJECUTIVO	Gerente
		Director/a de Administración
		Director/a Coordinador de Centros
		Dirección General económico
		Dirección General de Recursos Humanos
		Director/a Responsable de Área
GRUPO II	TITULADO NIVEL 3	Resp. Departamento
		TN3-ASER (Asesor/a jurídico)
		TN3-DIR (Director/a)
		TN3-Med (Medico/a)
		TN3-PSIC (Psicólogo/a Clínico)
		TN3-SUBDIR
	TN3-TSUP	
	TITULADO NIVEL 2	TN2-DUE (Due/ enfermero/a)
		TN2-FIS (Fisioterapeuta)
		TN2-LOG (Logopeda)
		TN2-PSIC (Psicólogo/a)
		TN2-PT
		TN2-T.OC (Terapeuta ocupacional)
TN2-T.SOC (Trabajador/a Social)		
GRUPO III	TECNICO	TEC-ASIS (Asistente Personal)
		TEC-AUX.E (Auxiliar enfermería)
		TEC-CUID (Cuidador/a)
		TEC-JSD (Jefe/a de servicio doméstico)
		TEC-OF1ª (Oficial 1ª administración)
	TECNICO AUXILIAR	TAX-PORT (Auxiliar servicios generales)

	TITULADO NIVEL 3	TAX-SDOM (Personal servicio doméstico)
	TEC. SUP. NIVEL 1	TN3-Jefe/a de Recursos Humanos
		TSN1-ED (Educador/a Monitor/a)
		TSN1-ET (Encargado/a Taller)
		TSN1-J.AD (Jefe/a de Administración)
		TSN1-P.L (Preparador/a Laboral)
		TSN1-P.T (Profesor/a Taller)
		TSN1-TAD
		TSN1-TGA (Técnico/a de gestión administrativa)
	TSN1-TIS (Técnico/a de integración social)	
GRUPO IV	OPERARIO	OP.AX-OP (Operario/a con necesidades apoyo)

Por su parte, los puestos de trabajo existentes en la empresa son los siguientes:

Código	Puesto
R01	Gerente
P02	Dirección General de Recursos Humanos
P03	Dirección General Económico
P04	Director/a Coordinador/a de Centros
P05	Director/a de Administración
P06	Director/a Responsable de Area
P07	TN3-DIR (Director/a)
P08	TN3-Med (Médico/a)
P09	TN3-PSIC (Psicólogo/a Clínico)
P10	TN3-Jefe/a de Recursos Humanos
P11	TN2-T.SOC (Trabajador/a Social)
P12	TN2-PSIC (Psicólogo/a)
P13	TN2-T.OC (Terapeuta ocupacional)
P14	TN2-LOG (Logopeda)
P15	TN2-FIS (Fisioterapeuta)
P16	TN2-DUE (Due/ enfermero/a)
P17	TSN1-ET (Encargado/a Taller)
P18	TSN1-ED (Educador/a Monitor/a)
P19	TSN1-P.L (Preparador/a Laboral)
P20	TSN1-TGA (Técnico/a de gestión administrativa)
P21	TSN1-TIS (Técnico/a de integración social)
P22	TSN1-P.T (Profesor/a Taller)
P23	TSN1-J.AD (Jefe/a de Administración)
P24	TEC-CUID (Cuidador/a)
P25	TEC-AUX.E (Auxiliar enfermería)
P26	TEC-JSD (Jefe/a de servicio doméstico)



P27	TEC-ASIS (Asistente Personal)
P28	TEC-OF1ª (Oficial 1ª administración)
P29	TAX-SDOM (Personal servicio doméstico)
P30	OP.AX-OP (Operario/a con necesidades apoyo)
P31	TN3-ASER (Asesor/a jurídico)
P32	Resp. Departamento
P33	TAX-PORT (Auxiliar servicios generales)

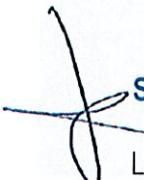
El número de hombres y mujeres en cada puesto, así como sus porcentajes de distribución y concentración son l

os siguientes:

Cód puesto	Puesto	Mujer es	Homb res	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
						% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
P01	Gerente	0	1	1	0%	0%	100%	0%	1%
P02	Dirección General de Recursos Humanos	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
P03	Dirección General Económico	0	1	1	0%	0%	100%	0%	1%
P04	Director/a Coordinador/a de Centros	0	1	1	0%	0%	100%	0%	1%
P05	Director/a de Administración	0	1	1	0%	0%	100%	0%	1%
P06	Director/a Responsable de Area	0	1	1	0%	0%	100%	0%	1%
P07	TN3-DIR (Director/a)	3	0	3	0%	100%	0%	0%	0%
P08	TN3-Med (Médico/a)	4	8	12	1%	33%	67%	1%	4%
P09	TN3-PSIC (Psicólogo/a Clínico)	11	5	16	2%	69%	31%	2%	3%
P10	TN3-Jefe/a de Recursos Humanos	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
P11	TN2-T.SOC (Trabajador/a Social)	7	2	9	1%	78%	22%	1%	1%
P12	TN2-PSIC (Psicólogo/a)	2	0	2	0%	100%	0%	0%	0%
P13	TN2-T.OC (Terapeuta ocupacional)	10	0	10	1%	100%	0%	2%	0%
P14	TN2-LOG (Logopeda)	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
P15	TN2-FIS (Fisioterapeuta)	7	3	10	1%	70%	30%	1%	2%
P16	TN2-DUE (Due/ enfermero/a)	29	4	33	4%	88%	12%	4%	2%
P17	TSN1-ET (Encargado/a Taller)	1	3	4	0%	25%	75%	0%	2%
P18	TSN1-ED (Educador/a Monitor/a)	7	0	7	1%	100%	0%	1%	0%
P19	TSN1-P.L (Preparador/a Laboral)	8	0	8	1%	100%	0%	1%	0%
P20	TSN1-TGA (Técnico/a de gestión administrativa)	5	0	5	1%	100%	0%	1%	0%
P21	TSN1-TIS (Técnico/a de integración social)	60	25	85	10%	71%	29%	9%	14%
P22	TSN1-P.T (Profesor/a Taller)	4	3	7	1%	57%	43%	1%	2%
P23	TSN1-J.AD (Jefe/a de Administración)	3	0	3	0%	100%	0%	0%	0%
P24	TEC-CUID (Cuidador/a)	444	98	542	65%	82%	18%	69%	54%
P25	TEC-AUX.E (Auxiliar enfermería)	2	0	2	0%	100%	0%	0%	0%
P26	TEC-JSD (Jefe/a de servicio doméstico)	3	1	4	0%	75%	25%	0%	1%
P27	TEC-ASIS (Asistente Personal)	9	4	13	2%	69%	31%	1%	2%
P28	TEC-OF1ª (Oficial 1ª administración)	1	5	6	1%	17%	83%	0%	3%
P29	TAX-SDOM (Personal servicio doméstico)	12	2	14	2%	86%	14%	2%	1%
P30	OP.AX-OP (Operario/a con necesidades apoyo)	0	1	1	0%	0%	100%	0%	1%
P31	TN3-ASER (Asesor/a jurídico)	1	1	2	0%	50%	50%	0%	1%
P32	Resp. Departamento	1	0	1	0%	100%	0%	0%	0%
P33	TAX-PORT (Auxiliar servicios generales)	9	13	22	3%	41%	59%	1%	7%
Total general		646	183	829	100%	78%	22%	100%	100%

El 65% de las personas de la plantilla están incluidas en el puesto de Cuidador/a (82% mujeres y 18% hombres), seguido con mucha diferencia por un 10% en el puesto de TSN1-TIS (Técnico de integración social) (71% mujeres y 29% hombres). El resto de los puestos tienen cada uno menos del 4% de la plantilla





Sistema retributivo

La estructura salarial puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan los salarios. La estructura retributiva, que viene fijada por convenio colectivo o, si no lo hay, por contrato individual de trabajo, se compone de:



SALARIO BASE



Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y que constituye la parte fundamental del salario.

COMPLEMENTOS SALARIALES

Retribuciones que se adicionan al salario base; se pueden denominar pluses, primas, complementos o premios.

RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES



Cantidades percibidas como indemnización o suplido por los gastos que tiene al realizar su trabajo, prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.



A pesar de su diversidad, los complementos salariales se pueden reconducir a alguno de los tres tipos establecidos en el apartado 3 del artículo 26 del Estatuto de los trabajadores.

- 
- **Complementos personales** que se fijan en función de circunstancias relativas a las condiciones particulares o propias de la persona trabajadora (cualidades o conocimientos), en que se valoran, por ejemplo, su antigüedad o la vinculación continuada a la empresa, la cualificación individual mediante la titulación académica o profesional, los conocimientos de idiomas, informática, etc.
 - **Complementos relacionados con el puesto de trabajo**, que se fijan teniendo en cuenta las circunstancias específicas en que se desarrolla el trabajo. En esta tipología entrarían los pluses de nocturnidad, los de trabajo en días festivos, así como los pluses de peligrosidad, penosidad o toxicidad, los complementos por calidad y cantidad de trabajo, dentro de los cuales hay que situar los pluses de asistencia y puntualidad, las primas o los incentivos de productividad, que premian el rendimiento laboral por encima de unos mínimos.
 - **Complementos que dependen de la situación y los resultados de la empresa.**



Las pagas extraordinarias se deberían situar dentro de la estructura salarial en el salario base, en la medida que correspondan a la retribución básica por unidad de tiempo o de obra y no se fijan en atención a circunstancias personales o del puesto de trabajo. Buena prueba de ello es el hecho de que se pueden prorratear en las 12 mensualidades, de acuerdo con el artículo 31 del Estatuto de los trabajadores.



Los complementos salariales a menudo derivan de la propia protección que la legislación históricamente establecía considerando las circunstancias que afectaban a puestos de trabajo y tareas desarrolladas habitualmente por hombres, lo cual tiene un impacto negativo en términos de género, debido a la escasa o nula representación de mujeres en dichas posiciones. Además, en muchos convenios colectivos, los complementos salariales se fijan considerando la disponibilidad más elevada de tiempo de trabajo, lo cual afecta negativamente a la situación retributiva de las mujeres trabajadoras porque, siendo opciones voluntarias, las mujeres no suelen acogerse a ellas.

Según los datos aportados por la empresa la estructura salarial es la siguiente:

TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Valor	Nombre	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	Sal. Base+Pagas extras	Salario base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	CDNI	Complemento salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	M.VOLUNT	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.03	Antigüedad	Complemento salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	Plus ruta	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.05	Plus actividad	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.06	Vacacion	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.07	Plus	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.08	Plus fes	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.09	Plus no con	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.10	C.ESPECIFICO	Complemento salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.11	Benefici	Complemento salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.12	Com.liqu	Complemento salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.13	Atra x dif	Complemento salarial	No	No
Conc.Sal.14	Nocturno	Complemento salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.15	PCONF	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.16	Plus de	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.17	Plus CP	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.18	C.Tecnic	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.19	Complemento	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.20	Actividad	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.21	ASISTENC	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.22	DIF.EXTR	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.23	PLUS DIR	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.24	P.P.Vac	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.25	Cpart.35	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.26	C.PERSON	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.27	Art.92	Complemento salarial	No	Sí
Conc.Sal.28	C.ESPEC	Complemento salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.29	Conv2019	Complemento salarial	Sí	No
Conc.Sal.30	Plus SMI	Complemento salarial	Sí	No
Conc.Sal.31	ATR SMI	Complemento salarial	Sí	No

C.Extra.01	Com.IT	Retribución extrasalarial	No	No
C.Extra.02	Indemnizacion	Retribución extrasalarial	No	No

Hay 31 complementos salariales y 2 complementos extrasalariales.

- S.BASE: Sal. Base + Pagas extras -Salario base según convenio incluyendo las pagas extras
- Conc.Sal.01: CDNI - Complemento convenio antigüedad
- Conc.Sal.02: M.VOLUNT - Mejora voluntaria por puesto
- Conc.Sal.03: Antigüedad - Antigüedad congelada por convenio
- Conc.Sal.04: Plus ruta - Acompañamiento usuarios
- Conc.Sal.05: Plus actividad – Se paga por el desempeño de puesto
- Conc.Sal.06: Vacación - Vacaciones no disfrutadas
- Conc.Sal.07: Plus - Por el desempeño de puesto
- Conc.Sal.08: Plus fes - Trabajo en día festivo
- Conc.Sal.09: Plus no con - Plus no consolidable desempeño de puesto
- Conc.Sal.10: C.ESPECÍFICO - Plus de convenio
- Conc.Sal.11: Benefici - Prorrata pagas extras
- Conc.Sal.12: Com.liqu - Ajuste salario en netos
- Conc.Sal.13: Atra x dif - Diferencia salariales o it
- Conc.Sal.14: Nocturno - Trabajo horas noche
- Conc.Sal.15: PCONF - Desempeño puesto de confianza
- Conc.Sal.16: Plus de – Plus de disponibilidad
- Conc.Sal.17: Plus CP - Retribuye funciones de coordinación
- Conc.Sal.18: C.Tecnic - Retribuye un trabajo específico
- Conc.Sal.19: Complemento - Desempeño de puesto
- Conc.Sal.20: Actividad - Desempeño de puesto
- Conc.Sal.21: ASISTENC - Funciones responsable/director/a
- Conc.Sal.22: DIF.EXTR - Diferencia paga extraordinaria
- Conc.Sal.23: PLUS DIR - Plus de dirección de centro
- Conc.Sal.24: P.P.Vac - Vacaciones no disfrutadas
- Conc.Sal.25: Cpart.35 - Derechos adquiridos en otra empresa
- Conc.Sal.26: C.PERSON - Complemento personal. Derechos adquiridos
- Conc.Sal.27: Art.92 - Derechos adquiridos. Otra empresa
- Conc.Sal.28: C.ESPEC - Complemento convenio. Centro Alcorcón
- Conc.Sal.29: Conv2019 - Atrasos convenio
- Conc.Sal.30: Plus SMI - Salario mínimo interprofesional
- Conc.Sal.31: ATR SMI - Atrasos salario mínimo interprofesional
- C.Extra.01: Com.IT - Complemento it
- C.Extra.02: Indemnización - Indemnización fin contrato temporal

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Existen numerosos métodos de valoración de puestos de trabajo tanto cualitativos, como cuantitativos. El problema radica en que en muchos casos estos incurren en su aplicación práctica, incluso de modo involuntario, en sesgos de género.

Los métodos de valoración de puestos de trabajo recomendados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para evitar la discriminación salarial de género son los de valoración cuantitativa o analítica que sirven para objetivar la jerarquía de retribuciones en la empresa.

Dentro de los sistemas de valoración cuantitativa destaca el sistema de Valoración de puntos por factor, que podríamos decir que se basa en hacer una clasificación de los puestos de trabajo gracias a las características comunes que tienen, pero con distinta intensidad. Al evaluar los puestos según los distintos factores podemos determinar un valor numérico para cada puesto y, por tanto, podremos cuantificar la diferencia de valor entre puestos y agruparlos según sus valores.

Pasos a realizar

- Determinación de los factores que actuarán como criterios o esquema de referencia para la valoración, dentro de cada tipo de factor
- Relevancia de los distintos factores
- Se establecen los diferentes grados o niveles existentes en cada uno de los factores
- Asignación de puntos a los distintos grados de cada factor
- Asignación de cada grado de los factores a cada puesto
- Obtención de valoración final del puesto mediante suma de puntuaciones

Tipos de factores y relevancia

En el sistema de valoración utilizado, siguiendo las directrices de la OIT³, se han establecido cuatro tipos de factores:

- A. CONOCIMIENTOS
- B. RESPONSABILIDAD
- C. ESFUERZO
- D. CONDICIONES DE TRABAJO

La empresa ha aportado la valoración de puestos de trabajo asignándole pesos a cada uno de los 4 tipos en que se agrupan los factores, manera que entre todos sumen 100%. De este modo la empresa determina qué proporción del valor creado por la organización procede de cada uno de los tipos de

³ Guía detallada Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. OIT, 2008.
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_271_span.pdf

factores. De acuerdo a la mencionada Guía de la OIT, los pesos a asignar a cada tipo deben oscilar entre los siguientes intervalos:

- de 20% a 35% para A. CONOCIMIENTOS
- de 25% a 40% para B. RESPONSABILIDAD
- de 15% a 25% para C. ESFUERZO
- de 5% a 15% para D. CONDICIONES DE TRABAJO

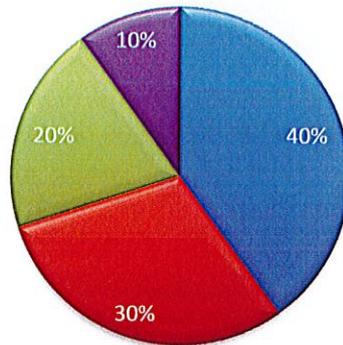
El peso de cada tipo de factor refleja la aportación de valor de los factores que hay dentro de cada uno, de modo que los factores que más valor aporten pesen más.

Los 4 tipos de factores y su peso son los siguientes:

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	40%
B. RESPONSABILIDAD	30%
C. ESFUERZO	20%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10%
	100%

Gráficamente

Ponderación tipos de factores



■ A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES
 ■ B. RESPONSABILIDAD
■ C. ESFUERZO
 ■ D. CONDICIONES DE TRABAJO

Factores elegidos, relevancia y escala

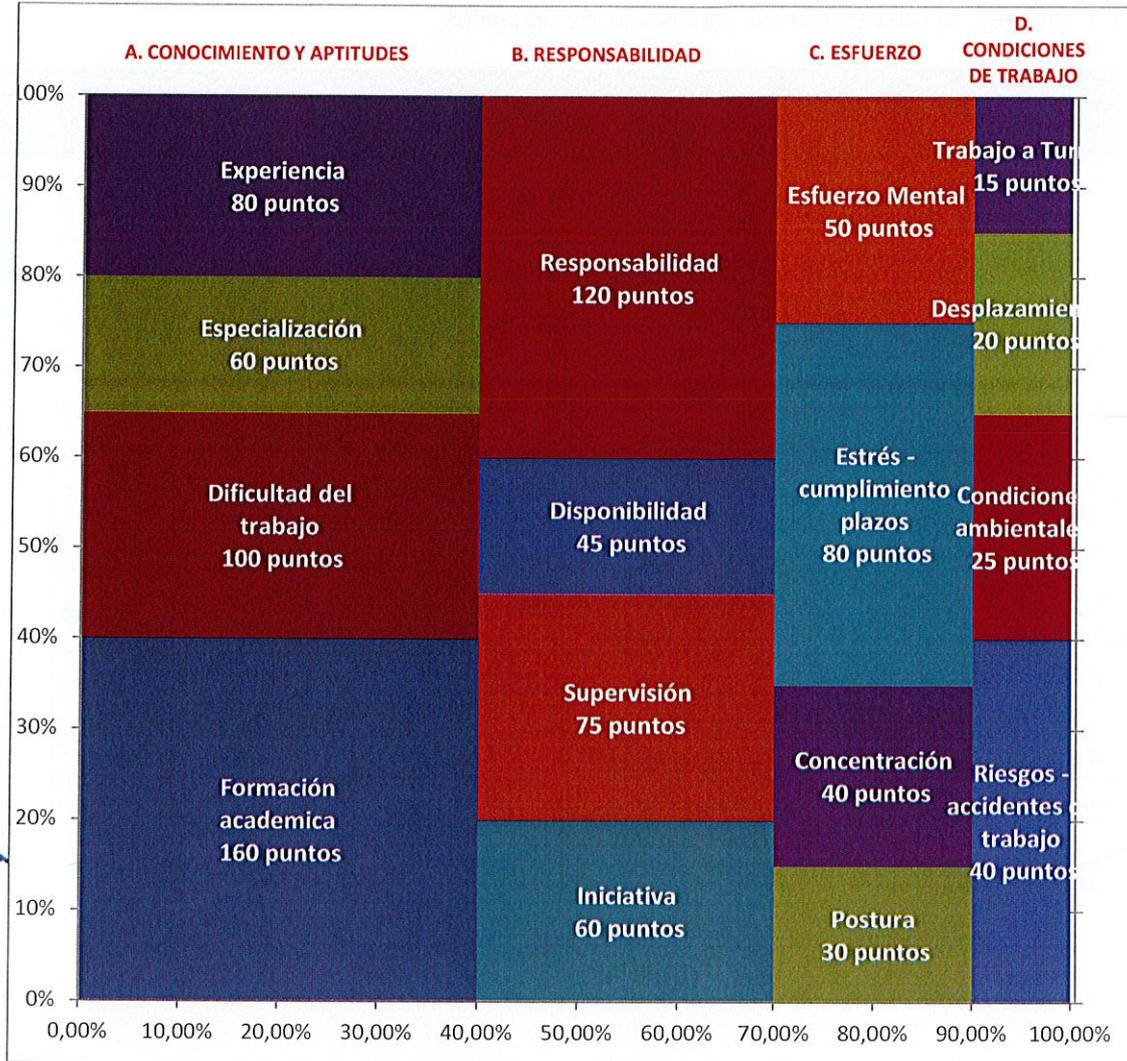
Los factores elegidos dentro de cada tipo actuarán como criterio de valoración de los puestos. A cada uno de los factores se le adjudica una puntuación de manera que todas las del mismo tipo sumen 100, de modo que los factores que más valor aporten pesen más.



Los factores, su relevancia y sus puntos son los siguientes:

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Formación academica	NEUTRO	40	160,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Dificultad del trabajo	NEUTRO	25	100,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Especialización	NEUTRO	15	60,00
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	Experiencia	NEUTRO	20	80,00
B. RESPONSABILIDAD	Iniciativa	NEUTRO	20	60,00
B. RESPONSABILIDAD	Supervisión	NEUTRO	25	75,00
B. RESPONSABILIDAD	Disponibilidad	NEUTRO	15	45,00
B. RESPONSABILIDAD	Responsabilidad	NEUTRO	40	120,00
C. ESFUERZO	Postura	NEUTRO	15	30,00
C. ESFUERZO	Concentración	NEUTRO	20	40,00
C. ESFUERZO	Estrés - cumplimiento plazos	NEUTRO	40	80,00
C. ESFUERZO	Esfuerzo Mental	NEUTRO	25	50,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Riesgos - accidentes de trabajo	NEUTRO	40	40,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Condiciones ambientales	NEUTRO	25	25,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Desplazamientos	NEUTRO	20	20,00
D. CONDICIONES DE TRABAJO	Trabajo a Turnos	NEUTRO	15	15,00

Gráficamente:



Además, dentro de cada factor, se definen niveles de exigencia que constituyen la escala de graduación del factor.

De esta manera, tenemos factores de cada uno de los 4 tipos, relevancia de cada uno, y grados o niveles de exigencia.

Una vez definido esto, a cada uno de los grados o niveles se le adjudica una puntuación comprendida entre 1 y 10 y siempre en orden creciente, en forma de serie geométrica (el cociente entre un valor y el anterior es siempre el mismo). De este modo se da mayor puntuación a los niveles superiores, al entender que la complejidad o intensidad creciente del factor debe recompensarse en una proporción siempre constante en relación con el nivel inmediatamente inferior. Con estas puntuaciones de los niveles de cada factor y teniendo en cuenta la relevancia del tipo al que pertenece el factor y el nivel de relevancia del factor obtenemos una puntuación para cada uno de ellos.

Puntuación de los puestos

Silvia

Para cada uno de los puestos se elige el nivel de graduación de cada factor y esto nos proporciona un valor numérico para cada uno. Con esta puntuación se pueden clasificar los puestos en escalas según los rangos de puntos para así realizar las comparaciones de puestos de igual valor.

Los rangos de puntos son los siguientes:

ESCALAS	RANGOS	
	Desde	Hasta
ESCALA 01	650	1000
ESCALA 02	450	649
ESCALA 03	350	449
ESCALA 04	250	349
ESCALA 05	150	249
ESCALA 06	0	149

El resultado final de la valoración de puestos de trabajo con el sistema de valoración de puntos por factor es el siguiente:

Código	Puesto	Puntuación	ESCALA
P01	Gerente	845	ESCALA 01
P02	Dirección General de Recursos Humanos	890	ESCALA 01
P03	Dirección General Económico	890	ESCALA 01
P04	Director/a Coordinador/a de Centros	853	ESCALA 01
P05	Director/a de Administración	853	ESCALA 01
P06	Director/a Responsable de Area	813	ESCALA 01
P07	TN3-DIR (Director/a)	534	ESCALA 02
P08	TN3-Med (Médico/a)	448	ESCALA 03
P09	TN3-PSIC (Psicólogo/a Clínico)	447	ESCALA 03
P10	TN3-Jefe/a de Recursos Humanos	561	ESCALA 02
P11	TN2-T.SOC (Trabajador/a Social)	392	ESCALA 03
P12	TN2-PSIC (Psicólogo/a)	407	ESCALA 03
P13	TN2-T.OC (Terapeuta ocupacional)	366	ESCALA 03
P14	TN2-LOG (Logopeda)	359	ESCALA 03
P15	TN2-FIS (Fisioterapeuta)	393	ESCALA 03
P16	TN2-DUE (Due/ enfermero/a)	416	ESCALA 03
P17	TSN1-ET (Encargado/a Taller)	261	ESCALA 04
P18	TSN1-ED (Educador/a Monitor/a)	232	ESCALA 05
P19	TSN1-P.L (Preparador/a Laboral)	368	ESCALA 03
P20	TSN1-TGA (Técnico/a de gestión administrativa)	315	ESCALA 04
P21	TSN1-TIS (Técnico/a de integración social)	297	ESCALA 04
P22	TSN1-P.T (Profesor/a Taller)	241	ESCALA 05
P23	TSN1-J.AD (Jefe/a de Administración)	328	ESCALA 04

P24	TEC-CUID (Cuidador/a)	234	ESCALA 05
P25	TEC-AUX.E (Auxiliar enfermería)	237	ESCALA 05
P26	TEC-JSD (Jefe/a de servicio doméstico)	250	ESCALA 05
P27	TEC-ASIS (Asistente Personal)	234	ESCALA 05
P28	TEC-OF1ª (Oficial 1ª administración)	222	ESCALA 05
P29	TAX-SDOM (Personal servicio doméstico)	184	ESCALA 05
P30	OP.AX-OP (Operario/a con necesidades apoyo)	116	ESCALA 06
P31	TN3-ASER (Asesor/a jurídico)	749	ESCALA 01
P32	Resp. Departamento	845	ESCALA 01
P33	TAX-PORT (Auxiliar servicios generales)	229	ESCALA 05

Se considera que todos los puestos pertenecientes a la misma escala aportan a la empresa el mismo valor.

De esta manera, agrupando por trabajos de igual valor tal como nos indica el RD902/2020, tenemos la siguiente distribución de la plantilla:

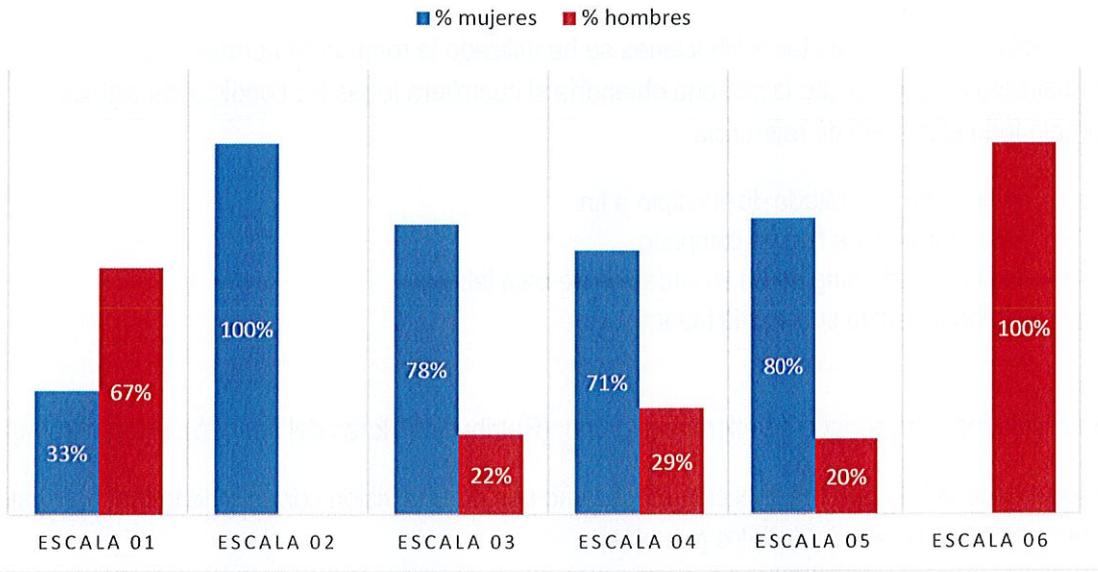
Clasificación profesional	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN		Masculinización/ Feminización
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla	
ESCALA 01	3	6	9	1%	33%	67%	0%	3%	Masculinizado
ESCALA 02	4	0	4	0%	100%	0%	1%	0%	Feminizado
ESCALA 03	79	22	101	12%	78%	22%	12%	12%	Feminizado
ESCALA 04	69	28	97	12%	71%	29%	11%	15%	Feminizado
ESCALA 05	491	126	617	74%	80%	20%	76%	69%	Feminizado
ESCALA 06	0	1	1	0%	0%	100%	0%	1%	Masculinizado
Total general	646	183	829	100%	78%	22%	100%	100%	Feminizado

Casi tres cuartas partes de la plantilla (74%) se agrupa en la escala 05 (80% mujeres y 20% hombres), seguido de lejos por las demás escalas; la 03 y la 04 con el 12% de la plantilla, y la escala 01 con el 1% de la plantilla. Las escalas 02 y 06 tienen menos de un 1%.

Las escalas 01 y la 06 está masculinizadas y el resto feminizadas.

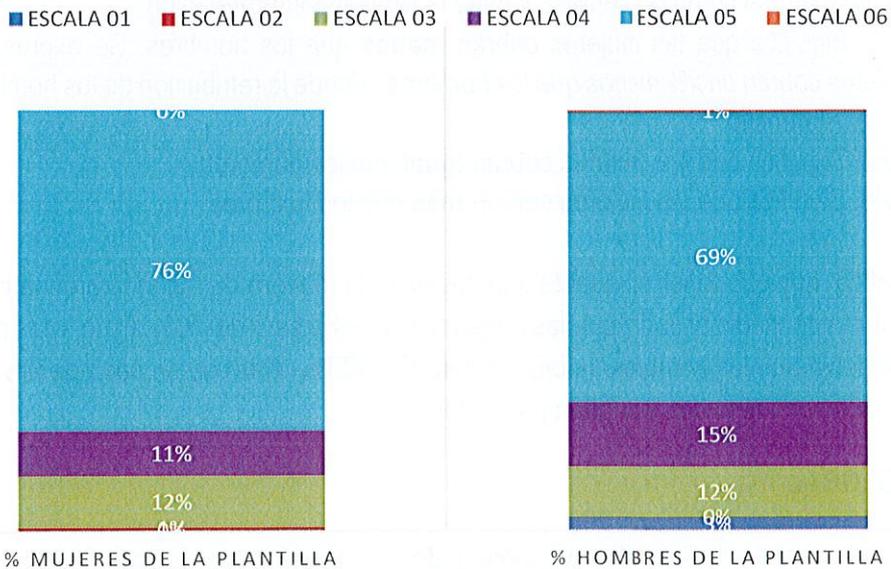
Silvia

DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN Y SEXO



En cuanto a la concentración, el 76% de la plantilla femenina y el 69% de la plantilla masculina están en la escala 05, donde está el puesto de Cuidador/a que es el más numeroso, Auxiliar de servicios generales, Personal de servicio doméstico y Asistente personal.

DISTRIBUCIÓN POR CLASIFICACIÓN Y SEXO



La concentración de la plantilla femenina en la escala 05 es muy significativa con 7 puntos más que los hombres.

DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA RETRIBUTIVA

Para realizar el estudio de las retribuciones se ha utilizado la retribución normalizada. La retribución normalizada es aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las condiciones siguientes durante todo el periodo de referencia:

- Ha estado contratada de principio a fin.
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

Se calcula, para un periodo de referencia, como: (Retribución/Horas del periodo) x Horas trabajadas.

Esto se hace así porque la retribución efectiva no nos da una visión correcta de la brecha existente al comparar retribuciones de distintos periodos.

Recordamos que la brecha retributiva es la diferencia que existe entre las retribuciones medias de los hombres y las mujeres. Su fórmula es la siguiente:

$$\text{Brecha} = \frac{\text{Retribución media anual de los hombres} - \text{retribución media anual de las mujeres}}{\text{Retribución media anual de los hombres}}$$

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación

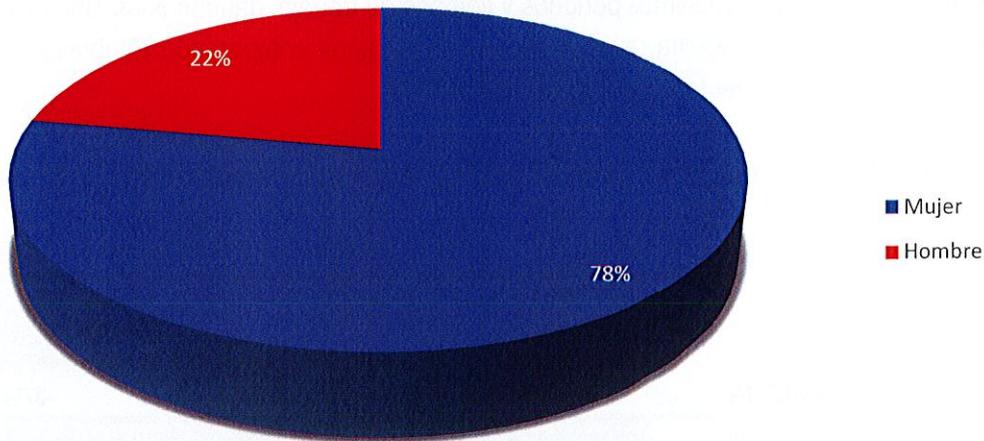
- **>0%**. Significa que las mujeres cobran **menos** que los hombres. Se expresaría como "las mujeres cobran un x% menos que los hombres", donde la retribución de los hombres es tomada como referencia.
- **= 0%**. Significa que las mujeres cobran **igual** que los hombres.
- **< 0%**. Significa que las mujeres cobran **más** que los hombres.

En este sentido, hay que tener en cuenta una cuestión: la manera de hallar la brecha hace que, si los hombres cobran de media el doble que las mujeres, la brecha será del 50%. Pero si las mujeres cobran de media el doble que los hombres, la brecha será de -100%. Por eso en caso de brechas negativas los % absolutos son más altos y pueden pasar del -100%.

BRECHA GLOBAL

Tal como se desprende de los datos proporcionados por la empresa, durante 2020 la plantilla fue de 829 personas, 646 mujeres y 183 hombres, lo que supone un 78% de mujeres y un 22% de hombres.

Total por sexo



En términos globales, si tenemos en cuenta la media de las retribuciones efectivas (las realmente percibidas por las personas trabajadoras a lo largo del año), y separadas por sexos, la brecha del total de retribuciones es de un 21%. Esto indica que, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de diciembre de 2020 las mujeres de la empresa han cobrado un 21% menos que los hombres. Pero esto no implica que exista esa brecha del 21% si la medimos entre hombres y mujeres que desarrollan un trabajo de igual valor.

		SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
	BRECHA	20%	30%	-37%	21%
Hombre	183	8.972	1.433	96	10.501
Mujer	645	7.178	1.005	131	8.315

Ahora bien, las diferencias de porcentajes entre la brecha del salario base (20%) de los complementos salariales (30%) y de las retribuciones extrasalariales (-37%) son considerables. Las mayores diferencias se dan en las retribuciones extrasalariales y en los complementos salariales.

La media de las retribuciones efectivas es baja porque existen mucha rotación de plantilla para trabajos eventuales de muy poco tiempo, sobre todo en la escala 05 en la que, como hemos visto, hay una gran mayoría de mujeres. Esto hace que la media de las retribuciones efectivas de las mujeres baje mucho en comparación con la de los hombres que tienen un trabajo algo más estable.

De las 829 personas de la plantilla que tuvo la empresa en 2020, 364 (el 44%) tenían un contrato de ese mismo año. De esas 364 personas el 77% son mujeres.

Así mismo, durante 2020 hubo 343 bajas, de las que el 71% fueron mujeres. La creación neta de empleo fue de 21 personas, el 71% mujeres.

Pero, si contemplamos las retribuciones equiparadas en vez de las efectivas, evitamos ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, dándonos así una imagen más fiel de por qué se produce la brecha, aunque de nuevo estamos comparando retribuciones de mujeres y hombres sin tener en cuenta los trabajos de igual valor.

En este sentido, los datos globales con las retribuciones equiparadas son las siguientes:

		SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
BRECHA		12%	29%	-37%	14%
Hombre	183	18.006	2.693	96	20.795
Mujer	645	15.832	1.925	131	17.887

Al equiparar las retribuciones, teniendo en cuenta el número de mujeres y de hombres existentes en la empresa, las cifras son muy distintas. La brecha del salario base baja 8 puntos porcentuales y sigue positiva (**las mujeres cobran de media menos salario que los hombres**). Asimismo, la brecha de los complementos baja 1 punto, pasando del 30% al 29%, la brecha de la retribución extrasalarial se queda en -37%, y finalmente, **la brecha total varía desde 21% hasta el 14%**

El RD 902/2020, en su art. 6 b) y el Estatuto de los trabajadores en su art. 28.3 indican que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones de los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, habrá que realizar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En este caso la brecha global con retribuciones equiparadas **es del 14% por lo que no llegaría al límite que se refleja en la normativa**. No obstante, consideramos oportuno estudiar por qué se produce.

Es cierto que la brecha producida en las medias de las retribuciones efectivas es alta (21%), que baja cuando estudiamos la brecha de las retribuciones equiparadas (14%) pero ya se ha explicado que se debe a la alta rotación del personal, a la diferencia de porcentajes de jornada y a la existencia de contratos eventuales de corta duración, sobre todo en mujeres, que son una gran mayoría de la plantilla.

La explicación de por qué se producen las brechas retributivas en la empresa va a ser el objetivo de los siguientes apartados del informe.

Análisis por conceptos retributivos

Pasamos a estudiar cada uno de los conceptos retributivos que existen en la empresa. Esto nos da una visión pormenorizada de las diferencias entre las medias de mujeres y hombres y explica cuáles son los conceptos en los que se produce en mayor medida las brechas. Con ello, se pueden poner medidas que disminuyan esas brechas.

Para acercarnos lo más posible a la realidad, el estudio de cada uno de los conceptos retributivos se realizará con las **retribuciones equiparadas y teniendo en cuenta para las medias solo a las personas que cobran dichos conceptos**. Esto es un punto metodológico importante que nos da una idea más real y precisa de las diferencias.

Salario base

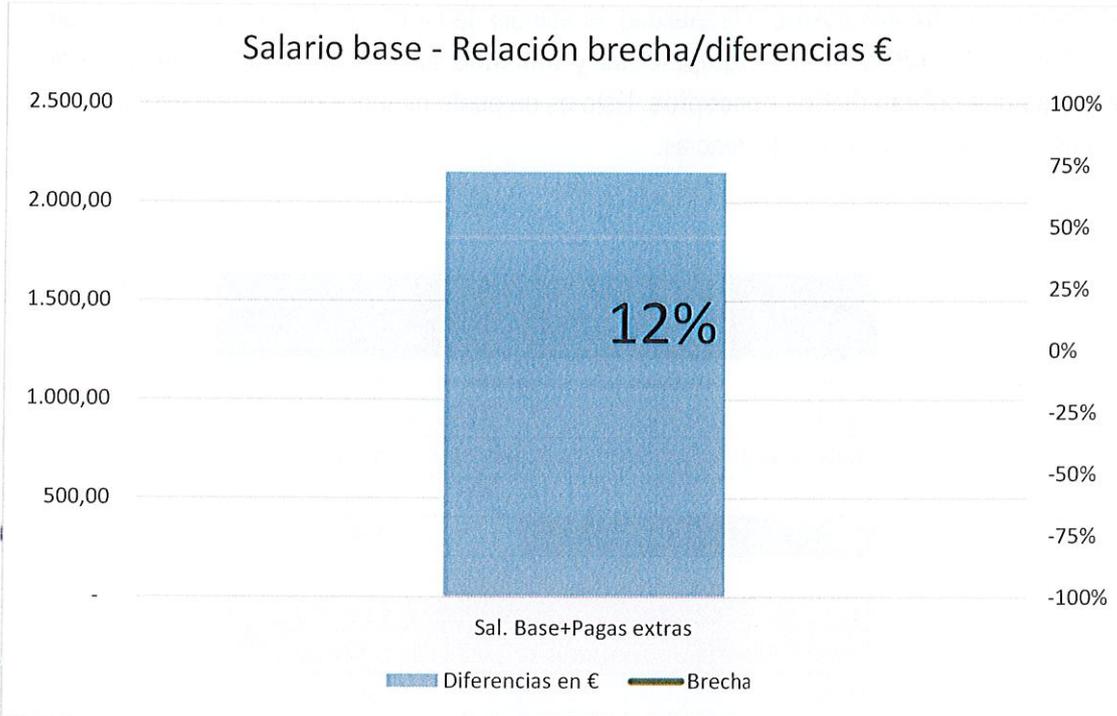
PROMEDIOS	S.BASE
	Salario base + pagas extras
Mujer	15.831,53
Hombre	18.006,07
Total general	16.311,55

BRECHA	12%
---------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	S.BASE
	Sal. Base+Pagas extras
Mujer	646
Hombre	183
Total general	829

La brecha salarial es del 12%. Esto indica que, en términos globales de la plantilla, (sin tener en cuenta si mujeres y hombres desarrollan trabajo de igual valor), las mujeres cobran de media un 12% menos que los hombres. Normalmente, el salario base se ajusta al convenio colectivo en todos los puestos y una brecha del 12% se puede dar porque hay muchas mujeres que ocupan puestos de trabajo que tienen una menor retribución que la de los hombres.

[Handwritten signatures]



La brecha es del 12% y la diferencia entre la media de los salarios de hombres y mujeres es de 2.174 euros

[Handwritten signature]

Complementos salariales

Ha habido 3 complementos salariales cobrados solo por hombres:

[Handwritten signatures]

PROMEDIOS	Conc.Sal.02	Conc.Sal.04	Conc.Sal.27
	M.VOLUNT	Plus ruta	Art.92
Mujer	-	-	-
Hombre	239,08	1.800,00	1.240,03
Total general	239,08	1.800,00	1.240,03

BRECHA	100%	100%	100%
--------	------	------	------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.02	Conc.Sal.04	Conc.Sal.27
	M.VOLUNT	Plus ruta	Art.92
Mujer	-	-	-
Hombre	2	1	3
Total general	2	1	3

La justificación de las brechas señaladas en este apartado está en que el percibo de los complementos señalados se debe a:

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

- Complemento "M. Voluntaria":
 - o Uno de los hombres lo percibe como contraprestación al desarrollo de funciones como Coordinador y Responsable del personal de mantenimiento de la empresa.
 - o El otro hombre, lo percibe en tanto en cuanto es un concepto salarial que venía percibiendo de otra empresa, en la que en el año 2018 la Fundación Ande se subrogó.
- Complemento "Plus Ruta":
 - o Es el único trabajador de la Fundación que realiza acompañamientos en ruta.
- Complemento "Art. 92":
 - o Complemento salarial que retribuía otra empresa en la que en el año 2017, la Fundación Ande se subrogó y que percibían solamente 3 trabajadores del centro.

También hay 4 complementos cobrados solo por mujeres:

PROMEDIOS	Conc.Sal.11	Conc.Sal.12	Conc.Sal.18	Conc.Sal.22
	Benefici	Com.liqu	C.Tecnic	DIF.EXTR
Mujer	2.291,52	1.299,48	259,81	83,45
Hombre	-	-	-	-
Total general	2.291,52	1.299,48	259,81	83,45

BRECHA				
---------------	--	--	--	--

n° PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.11	Conc.Sal.12	Conc.Sal.18	Conc.Sal.22
	Benefici	Com.liqu	C.Tecnic	DIF.EXTR
Mujer	1	1	1	5
Hombre	-	-	-	-
Total general	1	1	1	5

En los siguientes complementos salariales existe una brecha entre mujeres y hombres, considerada alta a favor de los hombres:

PROMEDIOS	Conc.Sal.09	Conc.Sal.16	Conc.Sal.20	Conc.Sal.21	Conc.Sal.31
	Plus no con	Plus de	Actividad	ASISTENC	ATR SMI
Mujer	1.310,68	2.969,22	1.017,26	2.997,18	50,15
Hombre	3.268,38	8.437,69	2.988,00	10.800,00	72,88
Total general	2.093,76	4.336,34	1.411,41	4.557,75	53,94

BRECHA	60%	65%	66%	72%	31%
---------------	------------	------------	------------	------------	------------

n° PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.09	Conc.Sal.16	Conc.Sal.20	Conc.Sal.21	Conc.Sal.31
---------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

	Plus no con	Plus de	Actividad	ASISTENC	ATR SMI
Mujer	3	9	4	4	5
Hombre	2	3	1	1	1
Total general	5	12	5	5	6

La justificación de las brechas señaladas en favor de los hombres está, en:

- Los complementos salariales (Plus n con; Plus de; Actividad; asistenc): Retribuyen la realización de funciones de responsabilidad dentro de la Fundación, la gestión de Equipos, y la Dirección de departamentos. A mayor responsabilidad en la toma de decisiones, mayor número de personal a cargo y mayor responsabilidad dentro de un departamento, mayor es el importe de dichos complementos. Debe tenerse en cuenta que en el cómputo de los hombres se ha tenido en cuenta al Personal Ejecutivo de la Fundación Ande con complementos salariales muy por encima de la plantilla que ocupa puestos de una escala inferior.
- El complemento "ATR SMI": retribuye la cantidad en concepto de atrasos por tener un Salario Base inferior al Salario Mínimo Interprofesional aprobado en el año 2020.

Con brechas positivas pero un porcentaje menor del 25% hay 5 complementos

	Conc.Sal.01 CDNI	Conc.Sal.03 Antigüedad	Conc.Sal.10 C.ESPECIFICO	Conc.Sal.14 Nocturno	Conc.Sal.15 PCONF
PROMEDIOS					
Mujer	971,94	1.712,18	212,25	1.947,04	5.034,63
Hombre	1.248,16	1.748,19	212,25	2.548,84	5.995,03
Total general	1.038,99	1.718,90	212,25	2.100,22	5.466,81

BRECHA	22%	2%	0%	24%	16%
---------------	------------	-----------	-----------	------------	------------

n° PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.01 CDNI	Conc.Sal.03 Antigüedad	Conc.Sal.10 C.ESPECIFICO	Conc.Sal.14 Nocturno	Conc.Sal.15 PCONF
Mujer	209	109	592	123	11
Hombre	67	25	149	42	9
Total general	276	134	741	165	20

La justificación de esas brechas en favor de los hombres está, en:

- El complemento CDN1: se calcula sobre la base del Salario Base del personal, se corresponde con el (7,50%) del salario base. Y lo perciben exclusivamente aquellas personas trabajadoras con una antigüedad anterior al 1 de julio de 2016. Aquellas personas que se incorporaron a partir del 1 de enero de 2019, lo percibirán una vez tengan 3 años de antigüedad en la empresa. Por tanto, en la medida en que existe en términos globales diferencia en el salario base, existe también en este concepto.



- El complemento de "Antigüedad" es un concepto salarial congelado desde el 1 de julio de 2012. Lo perciben en la cuantía que tuvieron a esa fecha, las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa anterior al 1 de julio de 2012. Por lo que la diferencia entre hombres y mujeres habrá que analizarla con respecto a ejercicios anteriores al año 2020.
- El complemento "Nocturnidad": retribuye las horas nocturnas trabajadas desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas. Su cuantía está definida en el convenio colectivo, (25% del salario base de cada grupo profesional). Por tanto, al igual que el caso anterior, si tenemos en cuenta que existe un desfase en el salario base esa diferenciación también se refleja en este concepto salarial.
- El complemento "Plus confianza": retribuye la realización de funciones de coordinación de responsabilidad, o puestos que requieren una mayor disponibilidad, etc. Los puestos de trabajo (hombres) que perciben este concepto salarial realizan funciones de mayor responsabilidad y que requieren de una mayor disponibilidad que el realizado por las mujeres que lo desarrollan. Entre los hombres que perciben este complemento salarial están los que ocupan puestos ejecutivos.

Con brechas negativas altas, tenemos 3 complemento. Los % negativos indican que la media de lo cobrado por los hombres es menor que lo cobrado por las mujeres.

	Conc.Sal.06	Conc.Sal.23	Conc.Sal.30
PROMEDIOS	Vacacion	PLUS DIR	Plus SMI
Mujer	724,77	3.000,00	458,41
Hombre	463,60	2.353,34	286,62
Total general	659,48	2.838,34	401,15

BRECHA	-56%	-27%	-60%
---------------	-------------	-------------	-------------

n° PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.06	Conc.Sal.23	Conc.Sal.30
	Vacacion	PLUS DIR	Plus SMI
Mujer	3	3	6
Hombre	1	1	3
Total general	4	4	9

Y hay 6 con brechas negativas de menos del 25%

	Conc.Sal.05	Conc.Sal.08	Conc.Sal.13	Conc.Sal.24	Conc.Sal.25	Conc.Sal.28
PROMEDIOS	Plus actividad	Plus fes	Atra x dif	P.P.Vac	Cpart.35	C.ESPEC
Mujer	695,23	663,01	297,23	1.100,85	1.196,19	274,88



Hombre	624,25	650,80	290,91	1.052,58	1.140,98	257,64
Total general	672,96	659,98	295,97	1.088,85	1.168,59	266,26

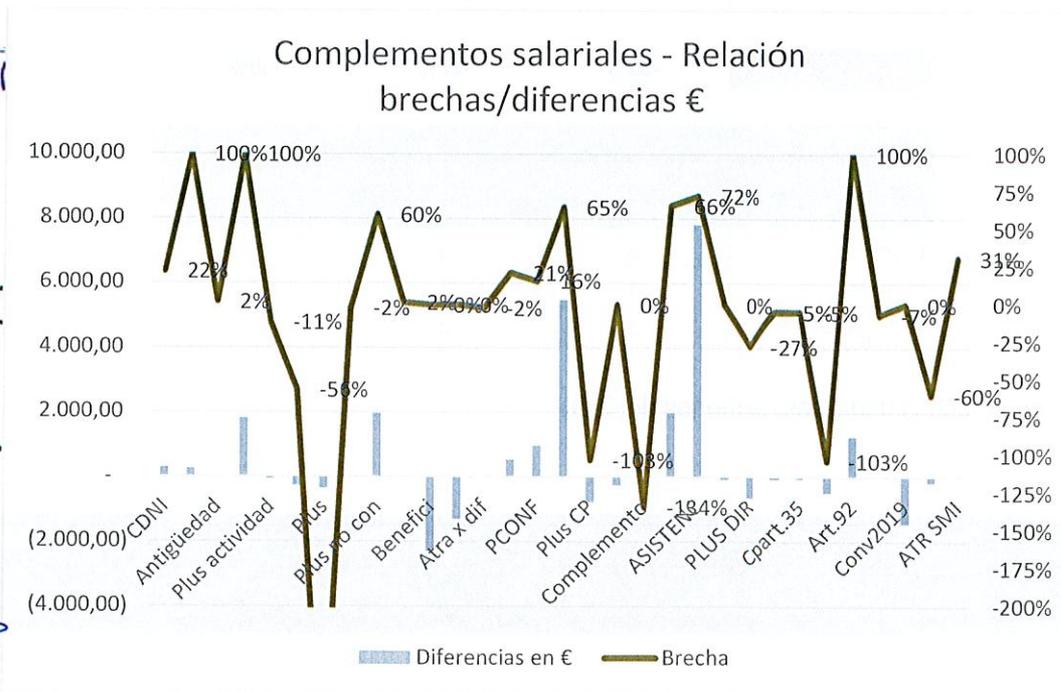
BRECHA	-11%	-2%	-2%	-5%	-5%	-7%
---------------	-------------	------------	------------	------------	------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc. Sal.05		Conc. Sal.08		Conc. Sal.13		Conc. Sal.24		Conc. Sal.25		Conc. Sal.28	
	Plus actividad	Plus fes	Atra x dif	P.P.Vac	Cpart.35	C.ESPEC						
Mujer	35	200	8	139	6	6						
Hombre	16	66	2	46	6	6						
Total general	51	266	10	185	12	12						

Pese a los % de diferencia entre medias cobradas por mujeres y hombres, hay que destacar que las diferencias absolutas en esas medias solo son considerables los siguientes:

- Salario base con 2.174 € de diferencia
- Complemento salarial 21, Asistencia, que se paga por realizar funciones de responsable o director/a con 7.802 euros de diferencia.
- Complemento 16, Plus de disponibilidad, con 5.468 euros de diferencia
- Complemento 20, Actividad, que se paga por el desempeño del puesto, con 1.970 euros de diferencia
- Complemento 09, Complemento no consolidable por desempeño del puesto, con una diferencia de 1.957 €.

Gráficamente, las brechas de los complementos junto con las diferencias en las medias son las siguientes:



Silvia do

Retribuciones extrasalariales

Las retribuciones extrasalariales son determinantes a la hora de hallar la brecha pero hay que tener en cuenta que corresponden a pagos no periódicos que no se corresponden directamente con el trabajo realizado. El detalle de cada una de las retribuciones extrasalariales es la siguiente:

Solo hay dos retribuciones y las dos tienen brecha negativa, con una pequeñísima diferencia de euros en ambas.

PROMEDIOS	C.Extra.01 Com.IT	C.Extra.02 Indemnizacion
Mujer	270,55	104,68
Hombre	249,46	94,47
Total general	266,77	102,16

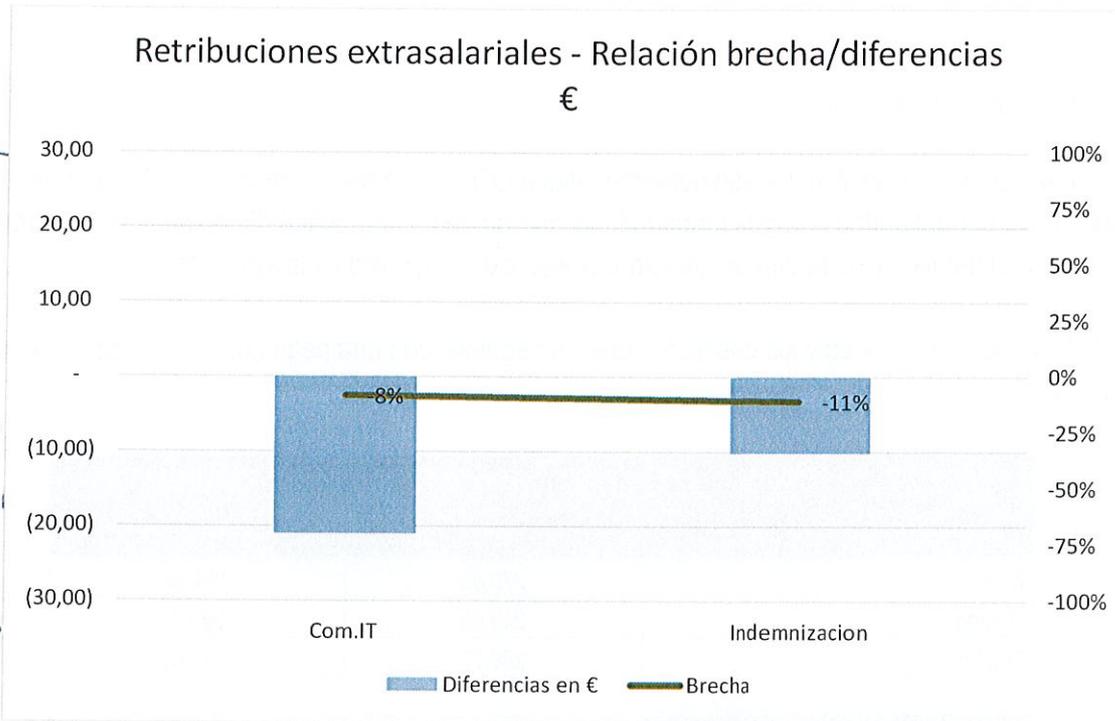
BRECHA	-8%	-11%
---------------	------------	-------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	C.Extra.01 Com.IT	C.Extra.02 Indemnizacion
Mujer	293	52
Hombre	64	17
Total general	357	69

En términos absolutos las diferencias de las medias de estas retribuciones son de -21 y -10 euros, por tanto, nada determinantes.

Gráficamente, las brechas de los complementos extrasalariales y las diferencias en € de las medias entre hombres y mujeres son las siguientes:

Silvia



Las brechas por escalas y tipo de remuneración resumidas son las siguientes:

Grupos	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01	33%	18%	-23%		12%
ESCALA 02	100%				
ESCALA 03	78%	15%	46%	-177%	18%
ESCALA 04	71%	0%	-28%	-71%	-3%
ESCALA 05	80%	1%	23%	-76%	4%
ESCALA 06	0%				
Total general	78%	12%	29%	-37%	14%

La brecha mayor se alcanza en la escala 03 con un 18%, seguida de la escala 01 con un 12% y las escalas 04 y 05 tienen una brecha pequeña de -3% y 4% respectivamente. En la escala 02 no hay hombres y en la escala 06 no hay mujeres.

Si nos fijamos en las brechas por tipo de retribución y escalas, la brecha mayor en porcentaje positivo se produce en los complementos salariales y la menor en el salario base. Se observa relación entre mayor escala y mayores brechas. Lo que sí se observa es que, aunque la brecha general es positiva (a favor de los hombres), las brechas de las retribuciones extrasalariales son todas negativas. Esto, sin duda, se debe a que, como hemos visto antes, la mayoría de las personas eventuales son mujeres por lo que son las que cobran las indemnizaciones por despido o fin de contrato. Pero, además, como hemos visto, son cantidades mínimas.

Silvia

Variables estadísticas

Con herramientas de estadística descriptiva, como los mínimos, cuartiles, medias, medianas y máximos, vamos a ver una visión general de la simetría de la distribución de los datos de retribución de la empresa. Este estudio es útil para ver la presencia de valores atípicos, si la distribución es simétrica o no y la dispersión de los puntos con la mediana.

Además, al realizar un gráfico por sexo podemos ver si el comportamiento de estas variables es similar para ambos sexos.

Para cada una de las escalas tenemos un rectángulo (que se denomina caja) y dos brazos (que se denominan bigotes).

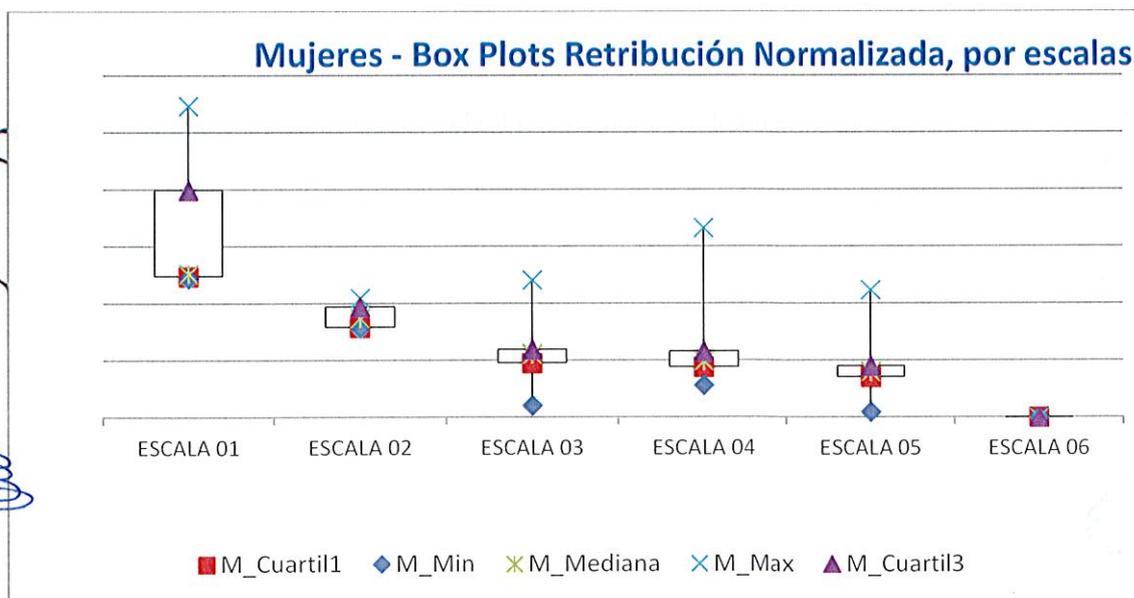
La altura de la caja nos la proporcionan los cuartiles 1 y 3.

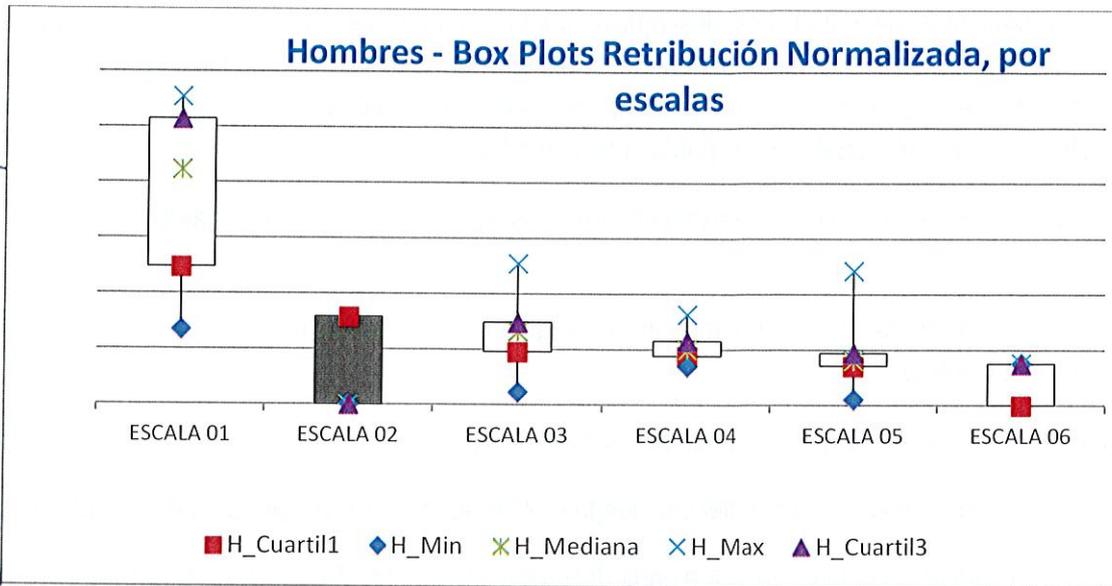
- cuartil 1: valor X a partir del cual tengo el 25% de los datos por debajo y el 75% por arriba.
- cuartil 2 o mediana: valor X a partir del cual el 50% de los datos están por debajo y por arriba
- cuartil 3: valor X a partir del cual el 75% de los datos están por debajo y el 25% por arriba.

Es decir, dentro de la caja tendremos todos los valores de retribución que se encuentran por encima del 25% y por debajo del 75% de cada una de las escalas.

Por debajo de la caja tendremos representado el valor mínimo de retribuciones de cada escala por sexo y por encima el valor máximo de retribución. La altura de las líneas que unen estos valores con la caja nos indica si los valores son muy homogéneos o hay mucha dispersión.

Dicho esto, la representación de los valores de las retribuciones equiparadas de mujeres y hombre son las siguientes:





Lo primero que se aprecia es que las retribuciones por escalas de las mujeres y los hombres son bastante homogéneas, porque las diferencias entre retribuciones mínimas y máximas son bastante parecidas en todas las escalas, excepto en la 01 y la 04. Esto se ve en la altura de los bigotes que, por ejemplo, en la escala 01 en mujeres es grande el superior y en hombres pequeños superior y más grande inferior.

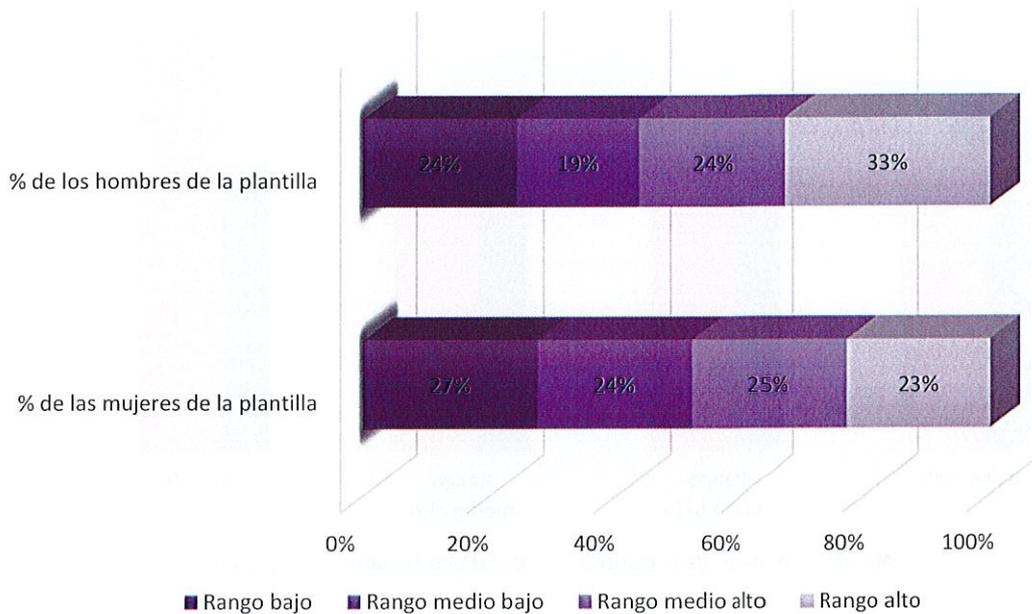
La amplitud de la caja de las mujeres en la escala 01 es más pequeña que la de los hombres. Esto quiere decir que el rango de retribuciones de mujeres es menor que el de los hombres y en la relación mujeres y hombres, al ser la caja de hombres más alta indica mayores retribuciones.

En la escala 04 la distribución de las retribuciones no es tan homogénea como en la de los hombres (hay más mujeres con retribuciones por encima de la media de las mujeres que hombres con retribuciones por encima de la media de las retribuciones de los hombres).

Por lo demás, bastante igualado.

Si observamos la distribución de hombres y mujeres entre los cuatro cuartiles, tenemos lo siguiente:

DISTRIBUCIÓN DE SEXOS POR RANGOS RETRIBUTIVOS



El 24% de los hombres de la plantilla masculina y el 27% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el cuartil 1, es decir que sus retribuciones equiparadas son menores de 14.700€, mientras que el 23% de las mujeres y el 33% de los hombres se encuentran en el cuartil 4, o sea por encima de los 20.187 euros.

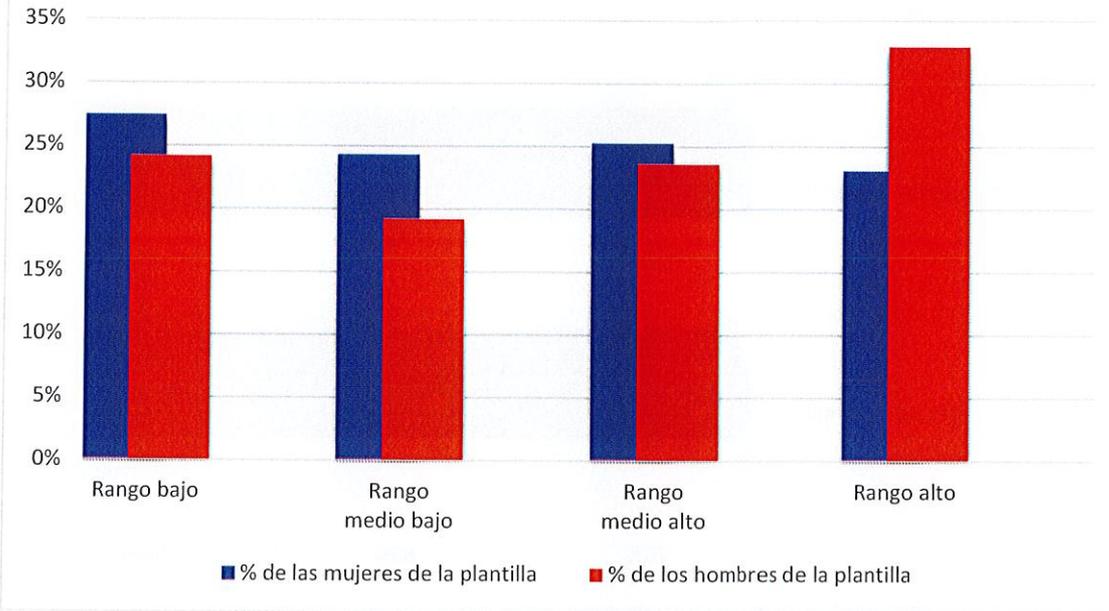
Esto supone que las retribuciones están algo sesgadas por sexo (3 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y sobre todo, 10 puntos porcentuales menos de mujeres que de hombres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 43% de la plantilla masculina frente al 49% de la plantilla de mujeres, porcentajes con diferencia de 6 puntos. Por tanto, las diferencias mayores están en el extremo superior.

Usamos el % de concentración porque da una idea más real de la distribución entre mujeres y hombres. Pero si usamos el % de distribución tenemos lo siguiente:

Silvia D.

PROPORCIÓN EN CADA BANDA RETRIBUTIVA Y POR SEXO

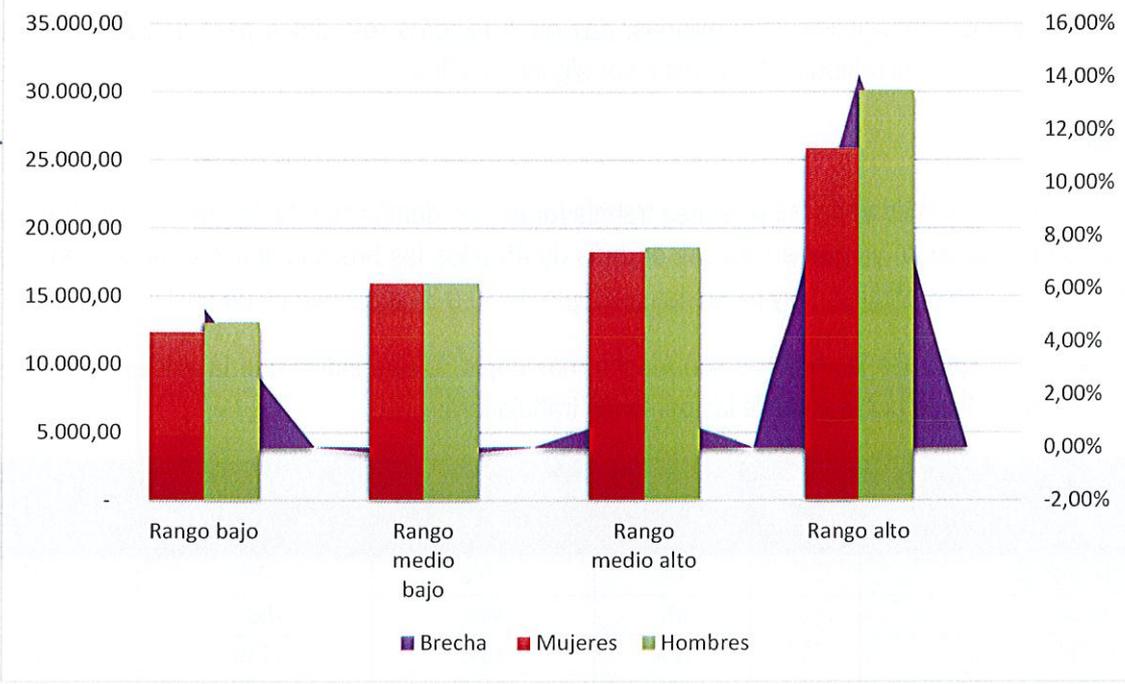


Se observa de nuevo que las mujeres se encuentran en mayor medida en la franja baja de retribución, disminuyendo su porcentaje de concentración a medida que suben los salarios. En los hombres pasa al revés; en rangos bajos hay menos concentración y va subiendo a medida que aumenta la retribución, excepto en el rango bajo.

Si observamos ahora la brecha por cuartiles y sexo teniendo en cuenta los promedios de retribuciones tenemos lo siguiente:

Silvia

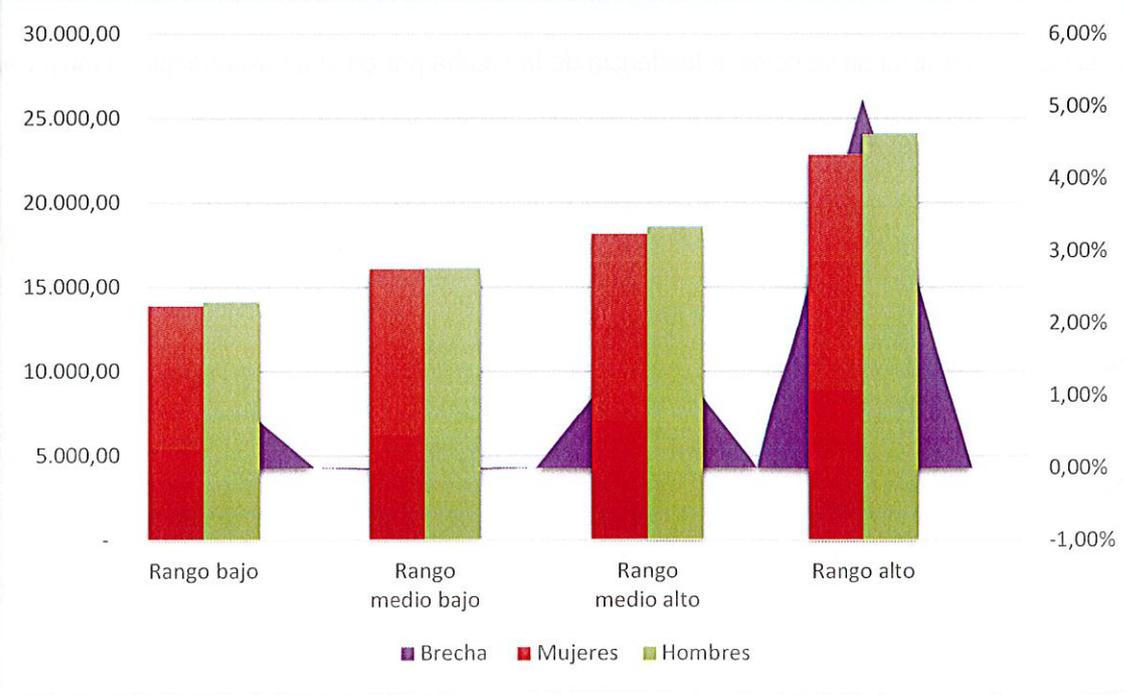
PROMEDIO Y BRECHA POR RANGOS RETRIBUTIVOS Y POR SEXO



Las mayores brechas se dan en el rango alto, seguida del rango bajo, medio alto y medio bajo.

Si tenemos en cuenta las medianas, las brechas se suavizan un poco, lo que indica que hay un poco de dispersión en la distribución. Pero las diferencias no son muy llamativas.

MEDIANA Y BRECHA POR RANGOS RETRIBUTIVOS Y POR SEXO



Silvia

Otros factores relevantes

Además de las retribuciones en sí mismas, hay otros factores relevantes para estudiar por qué se producen las brechas retributivas. Vamos a ver alguno de ellos:

Edad

Si consideramos la edad de las personas trabajadoras, nos damos cuenta de que, las brechas tienen relación con la edad, ya que en edades de más de 45 años las brechas son más altas y en edades inferiores a 45 son brechas muy pequeñas (excepto de 30 a 34 años que es de un 17%).

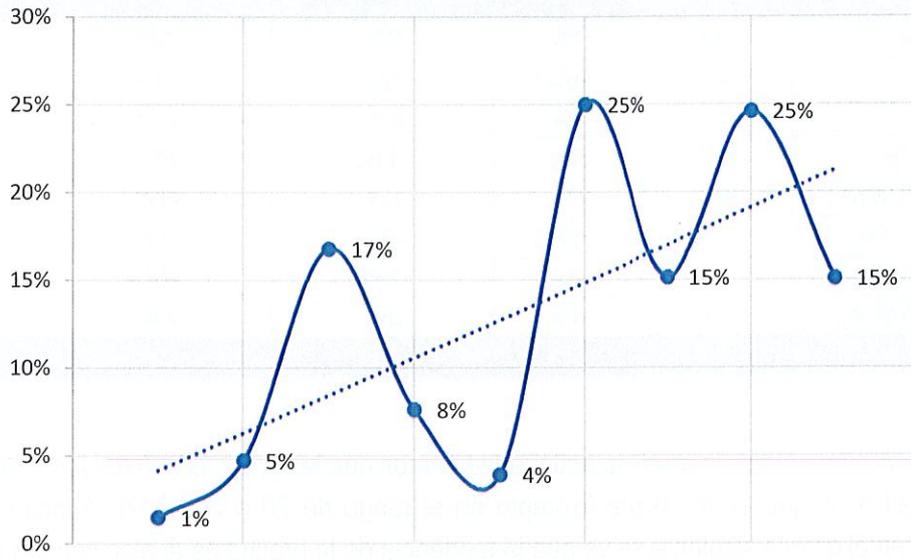
Entre los más jóvenes las brechas son mucho más bajas, lo que indica que la existencia de brecha puede estar influida por la edad de las personas trabajadoras.

Edad	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
25 o menos	77%	1%	10%	-3%	1%
25 a 29	77%	0%	48%	-86%	5%
30 a 34	70%	12%	48%	-43%	17%
35 a 39	85%	7%	10%	-11%	8%
40 a 44	78%	4%	12%	-866%	4%
45 a 49	78%	22%	40%	-43%	25%
50 a 54	83%	14%	29%	-296%	15%
55 a 59	76%	23%	37%	-633%	25%
60 en adelante	73%	20%	-24%	46%	15%
Total general	78%	12%	28%	-37%	14%

En el siguiente gráfico se ve cómo la tendencia de la brecha por edad es ascendente; a mayor edad, mayor brecha.

Silvia

BRECHA SEGÚN EDAD



Antigüedad

La antigüedad media de mujeres y hombres en la plantilla para las distintas escalas es la siguiente:

Brecha por escala y antigüedad	% de mujeres	Promedio antigüedad mujeres	Promedio antigüedad hombres	BRECHAS			
				SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIB EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01	38%	24,0	15,2	27%	-8%		22%
ESCALA 02	100%	8,2					
ESCALA 03	77%	6,6	8,0	14%	52%	-175%	19%
ESCALA 04	71%	8,4	7,6	0%	-28%	-71%	-3%
ESCALA 05	79%	4,7	4,3	1%	22%	-74%	3%
ESCALA 06	0%		1,3				
VER	78%	18,5	4,5	17%	-9%		12%
Total general	78%	5,6	5,5	12%	28%	-37%	14%

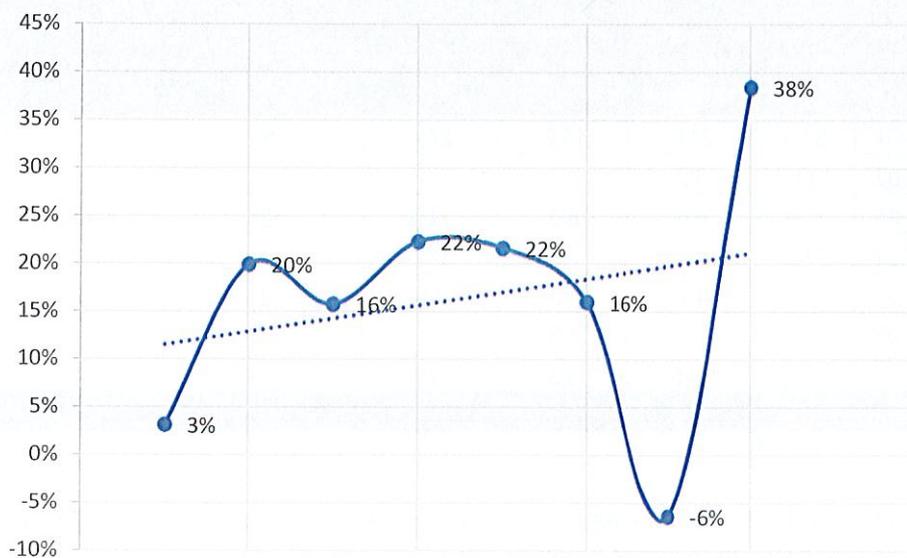
La antigüedad media de las mujeres es mayor a la de los hombres en todas las escalas excepto en la 03. En la escala 01 la diferencia de antigüedad a favor de las mujeres es de casi 9 años y es donde hay una mayor brecha positiva (22%). Esto nos indica que la antigüedad no es un factor que explique la brecha existente en la escala 01. En la escala 03, en la que la antigüedad de los hombres es mayor que la de las mujeres la brecha es positiva con un 19%. No obstante, la diferencia de antigüedad de 1,31 años tampoco sería explicativa de esa brecha.

Teniendo en cuenta la antigüedad de las personas trabajadoras sin separar por escalas, tenemos lo siguiente:

Brecha por antigüedad	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
0 a 1 años	78%	1%	19%	-54%	3%
1 a 3 años	82%	16%	52%	-48%	20%
3 a 5 años	79%	9%	52%	-260%	16%
5 a 10 años	61%	27%	-13%	-192%	22%
de 10 a 15 años	87%	23%	12%	-63%	22%
de 15 a 20 años	75%	8%	44%	-222%	16%
de 20 a 25 años	79%	-3%	-23%	-29%	-6%
más de 25 años	80%	40%	26%	75%	38%
Total general	78%	12%	28%	-37%	14%

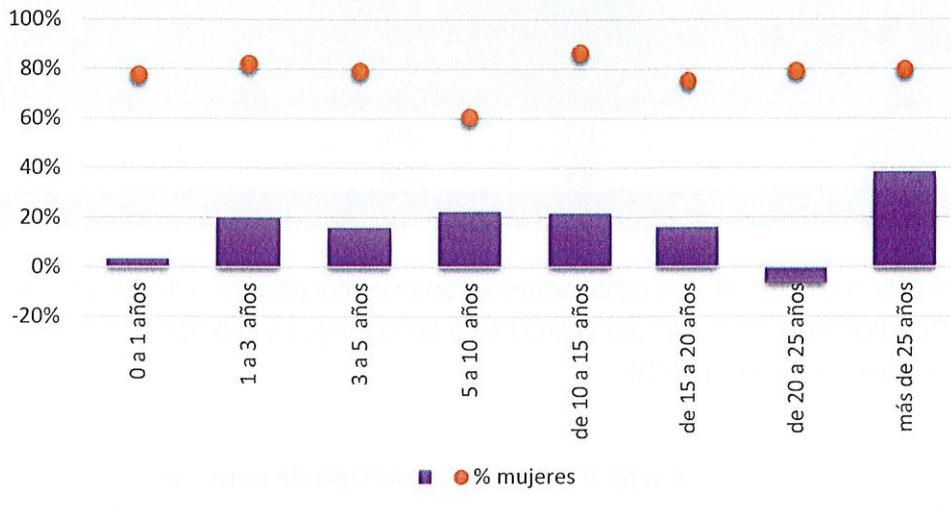
Si tomamos como referencia solo la antigüedad vemos que las brechas son mayores en los rangos de antigüedad altos que en los bajos (excepto en el rango de 20 a 25 años). Aunque hay diferentes brechas, en el gráfico siguiente se ve que la tendencia de la brecha es al alza cuando suben los años de antigüedad.

TENDENCIA DE LA BRECHA SEGÚN ANTIGÜEDAD



Gráficamente, la brecha por intervalos de antigüedad y % de mujeres es la siguiente:

Diferencia Salarial y % mujeres, por Rangos de Antigüedad



Tipo de contrato

La proporción entre contratos indefinidos y temporales es de un 61% y un 39%, por lo que se puede decir que la plantilla tiene cierta volatilidad.

Por sexo, el 60% de las mujeres de la plantilla femenina tiene un contrato indefinido frente a un 63% de los hombres de la plantilla masculina, por lo que podemos decir que están muy igualados.

Este es el reflejo de la situación contractual de la plantilla con su distribución y concentración:

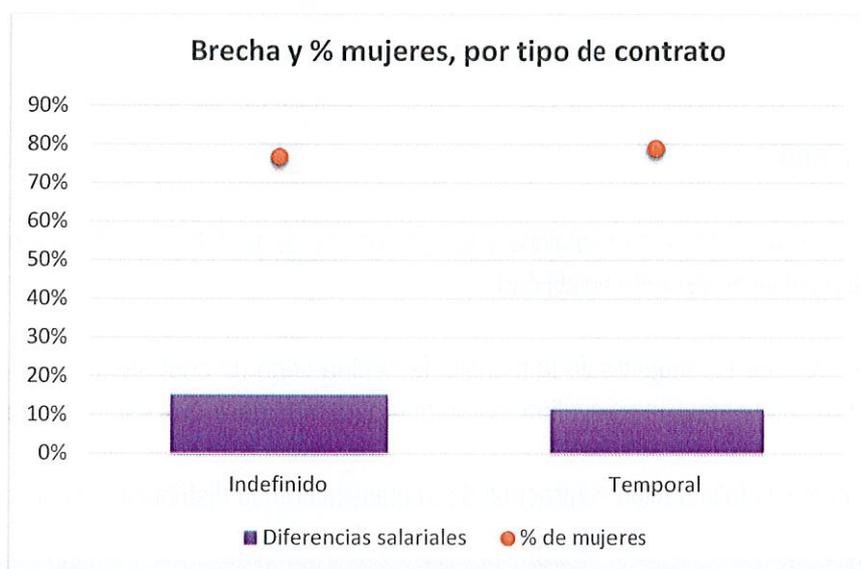
Plantilla por contrato	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Indefinido	388	115	503	61%	77%	23%	60%	63%
Temporal	258	68	326	39%	79%	21%	40%	37%
Total general	646	183	829	100%	78%	22%	100%	100%

Hay una incidencia media de los contratos temporales (39%) que afectan al 40% de las mujeres de la plantilla femenina y al 37% de la plantilla masculina, por lo que podemos decir que están igualados. El índice de distribución de este tipo de contratos es del 79% mujeres frente al 21% de hombres, que, si bien son porcentajes muy dispares, coinciden casi totalmente con el porcentaje de plantilla femenina y masculina y con el porcentaje de mujeres y hombres con contrato indefinido. Nuevamente no se ven diferencias apreciables.

La brecha retributiva existente entre mujeres y hombres, por tipo de contrato es la siguiente:

Por contrato	% de mujeres	BRECHAS			
		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Indefinido	77%	14%	26%	-43%	15%
Temporal	79%	8%	33%	-26%	11%
Total general	78%	12%	29%	-37%	14%

En la cifra de la brecha del total retribuciones se aprecia una diferencia de 4 puntos porcentuales en las brechas por tipo de contrato. Así la brecha de los contratos indefinidos es de un 15% y la de los contratos temporales es de un 11%.



Tipo de jornada

Hay una gran cantidad de personas con contratos a tiempo parcial: 294, que suponen un 35% de la plantilla (77% mujeres y 23% hombres). Además, las diferencias entre las brechas de las personas con contrato a tiempo completo no difieren apenas de las brechas totales y algo más de las personas con contrato a tiempo parcial (15% frente a 12%).

Puesto y contrato	% de mujeres	BRECHAS			
		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Completa	78%	13%	31%	-11%	15%
Parcial	77%	11%	23%	-169%	12%
Total general	78%	12%	29%	-37%	14%

Reducción de jornada por cuidado de hijos

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral sigue la tónica de la sociedad, siendo las mujeres de la empresa quienes más solicitan reducción de jornada para el cuidado de menores.

No conocemos los datos del número de hijos de las personas de la plantilla. Solo sabemos que de las personas que disfrutaban de reducción de jornada por guarda legal de menores son 16, 15 mujeres (94%) y 1 hombre (6%).

La brecha de retribuciones de las personas con reducción de jornada por guarda legal de menores es de un -2%, por tanto alejado del porcentaje general pero a favor de las mujeres.

Puesto y contrato	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	BRECHAS	
				RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
GLM	94%	-24%	52%		-2%
Total general	78%	12%	28%	-37%	14%

Nivel de estudios

La influencia de la situación académica de hombres y mujeres puede afectar a la sobrerrepresentación de uno u otro género en los sectores de la economía, lo que condiciona sus salarios y condiciones laborales y, en última instancia, la brecha salarial futura.

En este caso no tenemos constancia del nivel académico de las personas trabajadoras de la empresa por lo que no se puede analizar su posible influencia en la brecha retributiva

Centros de trabajo

Por último, tenemos en cuenta las brechas retributivas que se producen según los distintos centros de trabajo de la empresa.

La distribución del personal por centros es la siguiente:

Plantilla por centro de trabajo	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
RESIDENCIA SAN VICENTE	149	36	185	22%	81%	19%	23%	20%
FUNDACION CARMEN SEVILLA II	128	42	170	21%	75%	25%	20%	23%
RES. CARMEN SEVILLA I	122	37	159	19%	77%	23%	19%	20%
FUNDACION COSLADA	75	19	94	11%	80%	20%	12%	10%

Silvia

RESIDENCIA SAN MARTIN	72	18	90	11%	80%	20%	11%	10%
CENTRO DE DIA SAN ALFONSO	24	3	27	3%	89%	11%	4%	2%
RESIDENCIA LA PAZ	23	2	25	3%	92%	8%	4%	1%
C OCUPACIONAL SAN FERNANDO	14	7	21	3%	67%	33%	2%	4%
C CASTILLA DEL PINO ALCORCON	12	8	20	2%	60%	40%	2%	4%
SERVICIOS CENTRALES	10	9	19	2%	53%	47%	2%	5%
V TUTELADAS TALAVERA	14	2	16	2%	88%	13%	2%	1%
U.DIA CSEVILLA I	3	0	3	0%	100%	0%	0%	0%
Total general	646	183	829	100%	78%	22%	100%	100%

El 22% de la plantilla se encuentra en Residencia San Vicente (81% mujeres y 19% hombres), seguido por Fundación Carmen Sevilla II y después Residencia Carmen Sevilla I (con el 21% y el 19% de la plantilla y el 75% y 77% de mujeres).

La situación de la brecha por centros es la siguiente:

Centro de trabajo	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	BRECHAS	
				RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
RESIDENCIA SAN VICENTE	81%	9%	46%	-145%	14%
FUNDACION CARMEN SEVILLA II	75%	0%	30%	-67%	4%
RES. CARMEN SEVILLA I	77%	14%	-5%	-20%	12%
FUNDACION COSLADA	80%	3%	-7%	-530%	1%
RESIDENCIA SAN MARTIN	80%	-13%	15%	-67%	-9%
CENTRO DE DIA SAN ALFONSO	89%	12%	-71%	-474%	2%
RESIDENCIA LA PAZ	92%	-8%	35%	88%	5%
C OCUPACIONAL SAN FERNANDO	67%	12%	52%	-1122%	20%
C CASTILLA DEL PINO ALCORCON	60%	-11%	36%	-2%	-3%
SERVICIOS CENTRALES	53%	38%	0%	96%	32%
V TUTELADAS TALAVERA	88%	-6%	-2%		-6%
U.DIA CSEVILLA I	100%				
Total general	78%	12%	29%	-37%	14%

Por centros, la brecha mayor es la de los servicios centrales (32%) que es donde se encuentran todas las personas de la escala 01. En el centro ocupacional San Fernando la brecha es del 20% y en la residencia San Vicente se iguala con la brecha general del 14%. Por tanto, solo hay dos centros de trabajo con brechas por encima de la media general. **Claro que estamos comparando retribuciones medias de hombres y mujeres sin tener en cuenta los trabajos de igual valor que existen en cada centro.** Solo hay dos centros con brecha negativa, residencia San Martín (-9%) y V tuteladas Talavera (-6%). En el resto de los centros, la brecha positiva es menor que la brecha general.

CONCLUSIONES

Según los datos aportados por la empresa y tras el estudio estadístico de los mismos se observa que la brecha retributiva teniendo en cuenta retribuciones equiparadas asciende a un 14%, lo que quiere decir que las mujeres cobran de media un 14% menos que los hombres (sin comparar mujeres y hombres que ocupan los mismos puestos de trabajo). Si bien es una brecha que no sobrepasa el límite del 25% que indica el RD 902/2020 como obligación para justificar que la causa de la brecha no es el sexo, se han analizado cada uno de los complementos tanto salariales como extrasalariales para ver dónde se produce la brecha, así como otros factores relevantes para la posible causa de la misma.

Lo primero que se constata es que hay diferencias en las brechas por tipo de concepto retributivo. Mientras que la brecha de salarios es de un 12%, la de los complementos salariales alcanza un 28% y la de las retribuciones extrasalariales es de un -37%. Es cierto que las retribuciones extrasalariales están formadas por pagos no periódicos (como indemnizaciones por cese) que no forman parte de la retribución mensual, y esto hace que no sean tan relevantes a efectos de brecha en la política retributiva de la empresa. Además, en este caso, las cantidades absolutas son mínimas.

		SALARIO BASE Equiparado	Tot COMPL.SAL Equiparado	Tot Extrasalarial Equiparado	TOTAL Retrib Equiparado
BRECHA		12%	29%	-37%	14%
Hombre	183	18.006	2.693	96	20.795
Mujer	645	15.832	1.925	131	17.887

Si desglosamos esta cifra según los distintos componentes de las retribuciones se observa que una parte importante de dicha brecha se debe a las diferencias existentes en algunas compensaciones adicionales al salario base y que, en principio, no son discriminatorias en sí mismas.

Determinados complementos salariales como el de Mejora voluntaria, Plus ruta y Art.92 solo lo cobran hombres, mientras que Benefici, Com.liqu, C.Tecnic, dif.extr solo lo cobran mujeres en general porque son complementos que vienen de antiguas empresas.

Entre los complementos que cobran hombres y mujeres es llamativa la diferencia entre la media de lo cobrado por los hombres y las mujeres en los complementos salariales siguientes:

- Complemento salarial 21, Asistencia, que se paga por realizar funciones de responsable o director/a con 7.802 euros de diferencia.
- Complemento 16, Plus de disponibilidad, con 5.468 euros de diferencia
- Complemento 20, Actividad, que se paga por el desempeño del puesto, con 1.970 euros de diferencia
- Complemento 09, Complemento no consolidable por desempeño del puesto, con una diferencia de 1.957 €

Silvia

La plantilla está feminizada, ya que el 78% de ella son mujeres. Además, dentro de la Escala 05 que ocupa al 74% de la plantilla, un 80% son mujeres.

La Escala 05 se nutre sobre todo del puesto de TEC-CUID (Cuidador/a) en el que se encuadran 617 personas (491 de ellas mujeres) y tiene una brecha global del 4%, 10 puntos menos que la brecha global de la empresa.

La escala 04, la siguiente con mayor número de personas de la plantilla (97, 69 de ellas mujeres y 29 hombres), la brecha es del -3%

Esto es importante porque demuestra que en aquellas escalas en la que se encuentran la gran parte de la plantilla las brechas son menores que las globales.

Existen distintos factores que pueden ser responsables de estas diferencias salariales, entre los que se encuentran:

- La edad. Se ha establecido correspondencia entre la edad y las brechas existentes. A más edad, la brecha tiende a ser mayor. El hecho de que las mujeres se hayan incorporado más tarde que los hombres al mercado laboral hace que las mujeres ocupadas cuenten con una edad media inferior a los hombres. La peor situación relativa de la mujer respecto a los hombres en esta variable genera un incremento de las diferencias salariales entre unos y otros.
- La antigüedad. Normalmente, las brechas salariales entre hombres y mujeres según los años de antigüedad son mayores en las personas con más años de servicio. Además, cuanto mayor es la diferencia entre la antigüedad entre hombres y mujeres la brecha es mayor. En este caso, la antigüedad media es mayor entre los hombres y la tendencia de la brecha es al alza cuando suben los años de antigüedad.
- Tipo de contrato y jornada. Las mujeres cuentan con un mayor porcentaje de contratos temporales que los hombres. En este caso, el porcentaje de mujeres con contratos temporales es del 79% frente al 21% de los hombres, cifras muy parecidas al reparto de la plantilla con contratos indefinidos. Hay una gran cantidad de personas con contratos a tiempo parcial: 294, que suponen un 35% de la plantilla (77% mujeres y 23% hombres). Además, la brecha de las personas con contrato a tiempo parcial es del 11%, 3 puntos por debajo de la brecha global.
- Reducción de jornada. Los efectos de la maternidad/paternidad sobre la generación de brechas de género se centran en la mayor dedicación al trabajo no remunerado de las mujeres, al ser el cuidado de menores una de las tareas predominantes. Sin embargo, los efectos de la maternidad van más allá, e incluyen la interrupción de sus carreras profesionales que acaban afectando a su progresión laboral y por ende sus salarios. En este caso, las pocas reducciones de jornada solicitadas han sido en un 94% de mujeres y la brecha es del -2%, por tanto, alejado del porcentaje general pero a favor de las mujeres.
- Nivel de estudios. No se dispone de información sobre el nivel de estudios de las personas de la plantilla.
- Por centros de trabajo, la mayor brecha se encuentra en los servicios centrales (32%) donde hay un 53% de mujeres. Solo hay dos centros de trabajo con brechas por encima de la media general y en el resto de los centros, la brecha es menor que la brecha general.

Como conclusión podemos indicar que:

- Las diferencias existentes no se deben a causas discriminatorias en la política retributiva.
- Aunque en la empresa existe una brecha retributiva en términos generales las diferencias encontradas en las retribuciones se deben sin duda a la baja participación de mujeres en los puestos de dirección. En la escala 01 solo hay un 38% de mujeres (mientras que en la empresa la proporción es del 78%) y la brecha es del 22%.

No obstante, es necesario revisar la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes.

Es conveniente también establecer unos principios y directrices que regulen la remuneración de los empleados. De este modo se conseguiría un sistema de compensación justo para todos y alineado con la estrategia y los objetivos de la empresa.

Medidas para incorporar al PIO en el área de retribución

OBJETIVO GENERAL: Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
5. 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	RRHH	Vigencia del Plan
6. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.	-Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa	RRHH	Vigencia del Plan

<p>7. 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.</p>	<p>-Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos.</p> <p>-Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>8. 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.</p>	<p>-Informes de registros retributivos</p>	<p>RRHH</p>	<p>Vigencia del Plan</p>



A collection of approximately ten handwritten signatures in black and blue ink, arranged in three rows. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or full names.