

Plan de **Igualdad**



Índice

1.-INTRODUCCIÓN

- 1.1. Contexto y antecedentes
- 1.2. Definición de Plan de igualdad
- 1.3. Glosario de conceptos

2.- ÁMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.-PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

4.-VIGENCIA

5.-INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

6.-CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

- 6.1. Área 1.- Acceso en la entidad: Selección
- 6.2. Área 2.- Contratación
- 6.3. Área 3.- Formación profesional
- 6.4. Área 4.- Promoción profesional
- 6.5. Área 5.- Clasificación profesional
- 6.6. Área 6.- Infrarrepresentación femenina
- 6.7. Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial
- 6.8. Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

6.9. Área 9.- la prevención de riesgos laborales

6.10. Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

6.11. Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN DE MEDIDAS

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE
IGUALDAD

10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO
PARITARIO

11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE
CONFLICTOS

12.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

La **Fundación Aspanido**, de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta este plan de igualdad con el fin de que en la entidad mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la entidad con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la entidad que se inició con el compromiso de la dirección. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados la **Fundación Aspanido (en adelante Aspanido o La Entidad)** adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

1.2.- Definición de Plan de igualdad

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces

de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

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

1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la **Fundación Aspanido** es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

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

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

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

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica

puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su

parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2.- ÁMBITO TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan de igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación la **Fundación Aspanido**. Se aplica, en consecuencia, a toda la plantilla de la entidad que se encuentra ubicada en la ciudad Valencia, por lo que este será además su ámbito geográfico.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido negociado en la entidad por una Comisión Negociadora compuesta por:

De una parte, por NACHO MILLÁN MORENO, Director Ejecutivo y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores ALEJANDRA SÁNCHEZ MÁRQUEZ, Unión General de Trabajadores y trabajadoras (UGT).

4.- VIGENCIA

El presente plan se aplica a todo el personal que presta servicios en las dependencias de la entidad, en sus centros de trabajo de Calle Zaragoza nº9, CP 11402 Jerez de la Frontera (Cádiz).

La vigencia del Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de aprobación. **Desde el 7 de octubre de 2024 hasta el 7 de octubre del 2028.**

En todo caso será modificado anticipadamente cuando se de alguna de estas circunstancias:

- A) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- B) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la entidad por razón de sexo.
- C) En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- D) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- E) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo. La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El objetivo del diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Fundación Aspanido, analizando diversos aspectos de la gestión de los recursos humanos que afectan a toda la plantilla.

El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el nivel de Igualdad de Oportunidades que existe, para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de las trabajadoras y los trabajadores, definiendo los mecanismos que permitan hacer más eficiente la organización y retener al mejor talento.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

1.- Diagnóstico de la empresa: características cuantitativas y cualitativas de Fundación Aspanido

1.a Ficha Técnica

Nombre o Razón Social:		FUNDACIÓN ASPANIDO	
NIF:	G11732187	Forma jurídica:	Fundación
Fecha de constitución:		2001-01-05	

Domicilio social:		Calle Zaragoza, 9	
Municipio:	Jerez de la Frontera	Provincia:	Cádiz

Email:	downjerezaspanido@gmail.com	Teléfono:	647 46 60 42
Pág. Web:	http://www.downjerezaspanido.org		

Actividades principales:	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad
Misión	
Aspanido tiene como misión poner al alcance de las personas con Síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales, los medios y recursos pertinentes, orientados hacia el máximo desarrollo de sus capacidades de autonomía e independencia, de modo que mejore su calidad de vida y la de sus familias. En este sentido, apostamos por la plena integración e inclusión en todos los ámbitos de la vida (familiar, social, escolar, laboral...) y por el uso de los recursos que la comunidad ofrece en situación de igualdad a cualquier otro ciudadano.	
Visión	
La visión de Aspanido es llegar a convertirse en una Institución de referencia en Andalucía, que impulse el desarrollo integral de todas las personas con Síndrome de Down y otras discapacidades intelectuales, por medio de la filosofía de la vida independiente, y dar respuesta a una población que no requiere de un servicio asistencial, pero sí de servicios que satisfagan sus necesidades bajo	

el prisma de la vida autónoma e independiente.

Valores

- **Compromiso:** Estamos comprometidos con el quehacer de la Organización, nos identificamos con los objetivos que persigue, primando en todo momento el interés de la Organización antes que el individual.
- **Transparencia:** Trabajamos bajo los principios éticos y morales, garantizando además el acceso a la información de forma ágil.
- **Igualdad:** Conciencia de que nuestra Organización está compuesta por personas que comprometen sus recursos para el bien común, y que por tanto, adquieren los mismo derechos y obligaciones.
- **Solidaridad:** En nuestra Organización estamos identificados con nuestr@s asociad@s, por eso día a día brindamos nuestro esfuerzo en buscar condiciones que les permitan satisfacer sus necesidades y cumplir sus aspiraciones.
- **Excelencia:** Nuestros grupos de interés (asociad@s, usuari@s, colaboradores) son las personas más importantes para nuestra Organización, por eso procuramos que tanto nuestros servicios, como la manera en que los ofrecemos, excedan sus expectativas y sean prestados por profesionales debidamente cualificados, según las normas que afecten al sector.

Convenios colectivos

Número	Denominación
99000985011981	. Colectivo XV de Atención a Personas con Discapacidad

CNAES

Número	Denominación
8812	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad

1.a).1 – Datos relativos al diagnóstico de situación:

Para la elaboración del diagnóstico, se han recogido los datos cuantitativos y cualitativos mediante un formulario cumplimentado por la dirección de la fundación.

Se han volcado los resultados de dicho formulario en el presente documento para su consulta y estudio por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Para realizar el diagnóstico en materia salarial, se ha contado con el registro salarial, el informe de Auditoría Salarial, la Valoración de los puestos de trabajo de la entidad.

1.b) Contextualización y características generales de la empresa

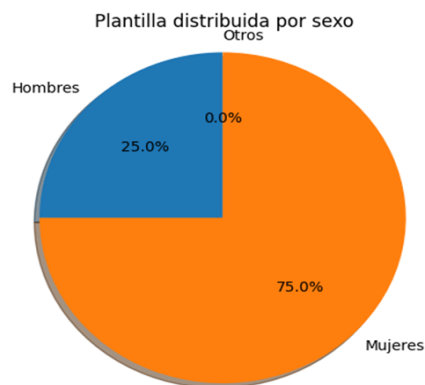
1.b).1.- Introducción

Se trata de una empresa formada por una plantilla cuya edad oscila desde 21-25 años hasta 56-65 años, compuesta, además, por un 75.00% de mujeres y un 25.00% de hombres.

En cuanto a los tipos de contrato, las personas que trabajan en la entidad son contratadas de manera indefinida y se trabaja a jornada completa.

Plantilla distribuida por sexo

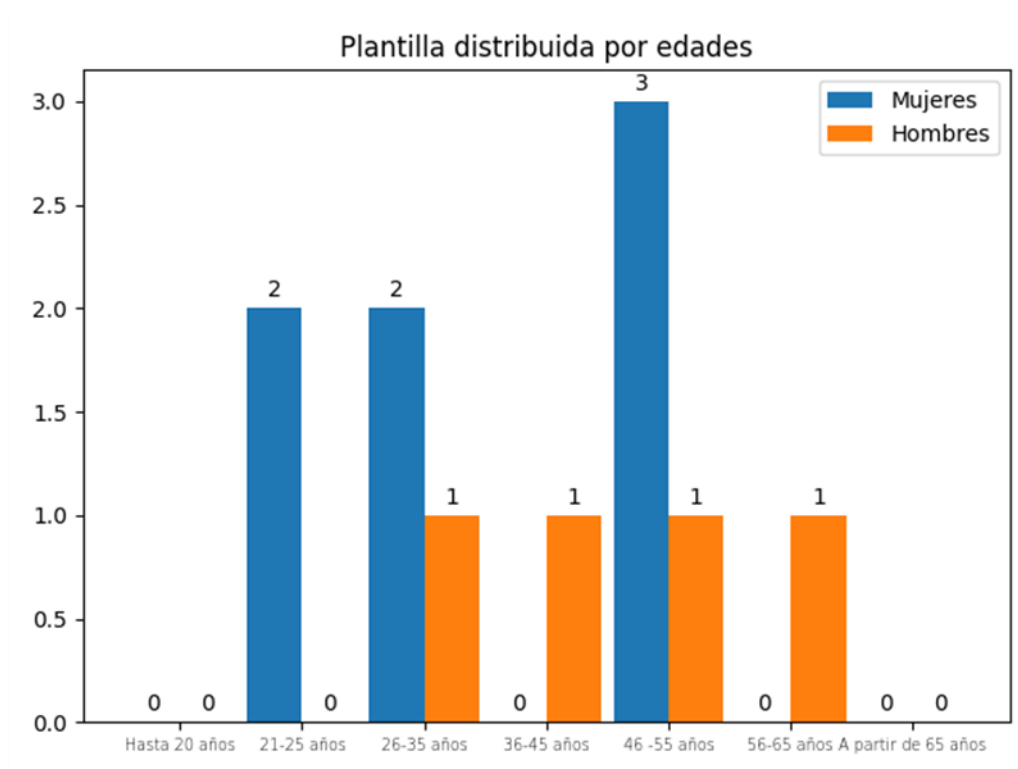
Mujeres	%	Hombres	%	Otros	%	Total
9	75.00%	3	25.00%		0.00	12



1.b).2.- Características de plantilla

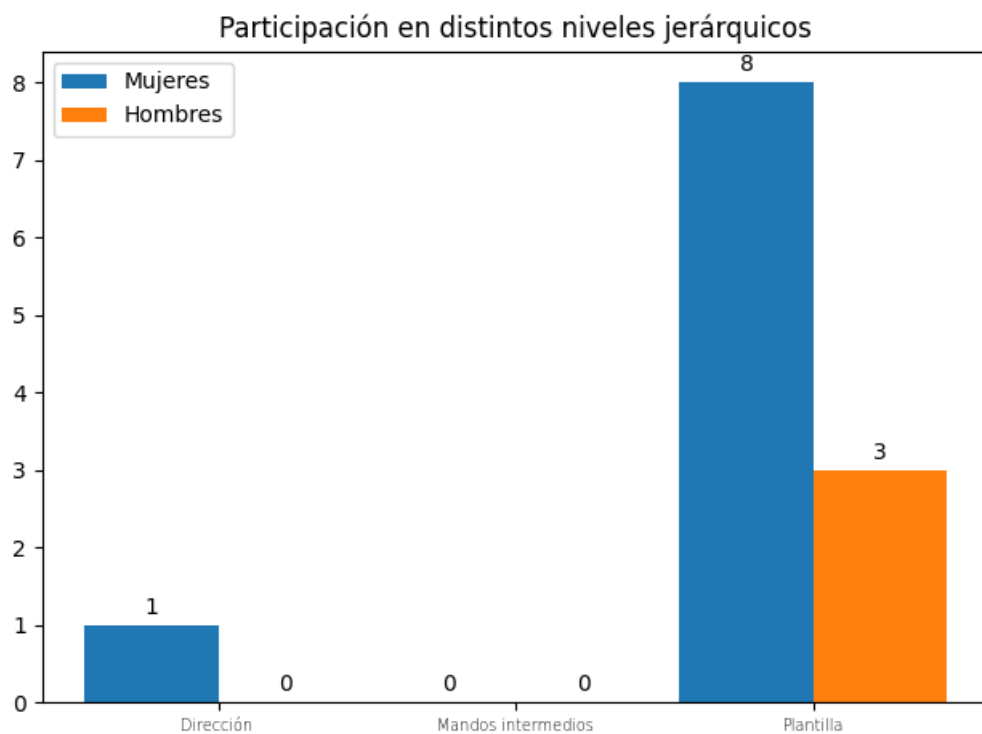
Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Hasta 20 años	0	0.00%	0	0.00%	0
21-25 años	2	18.18%	0	0.00%	2
26-35 años	2	18.18%	1	9.09%	3
36-45 años	0	0.00%	1	9.09%	1
46 -55 años	3	27.27%	1	9.09%	4
56-65 años	0	0.00%	1	9.09%	1
A partir de 65 años	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	7	63.64%	4	36.36%	11



Distribución de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos de la empresa

Niveles jerárquicos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección	1	8.33%	0	0.00%	1
Mandos intermedios	0	0.00%	0	0.00%	0
Plantilla	8	66.67%	3	25.00%	11
TOTAL	9	75.00%	3	25.00%	12



Distribución de la plantilla en la representación legal de la empresa

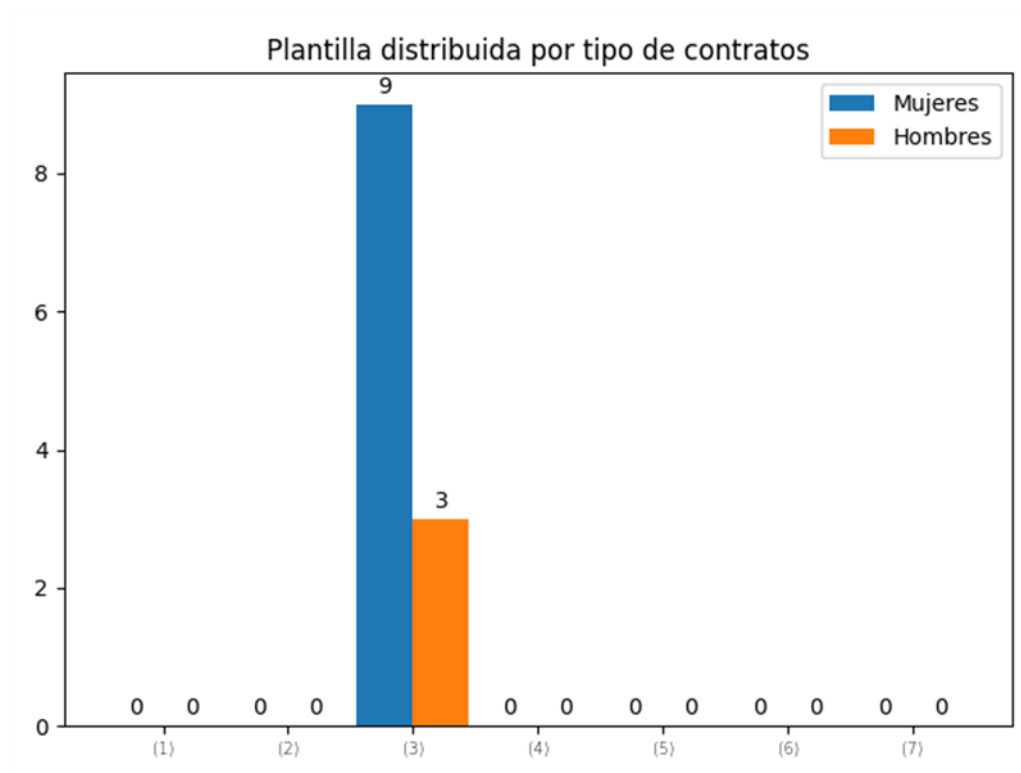
Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	100.00%	0	0.00%	1



1.b).3.- Acceso en la empresa. Tipos de contratos

Distribución de la plantilla por tipo de contratos

Tipo de contratos	Mujeres	%	Hom bres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	0	0.00%	0	0.00%	0
Temporal a tiempo Parcial	0	0.00%	0	0.00%	0
Fijo Discontinuo	9	75.00%	3	25.00%	12
Indefinido a Tiempo Completo	0	0.00%	0	0.00%	0
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0.00%	0	0.00%	0
Prácticas	0	0.00%	0	0.00%	0
Contrato de formación	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	9	75.00%	3	25.00%	12

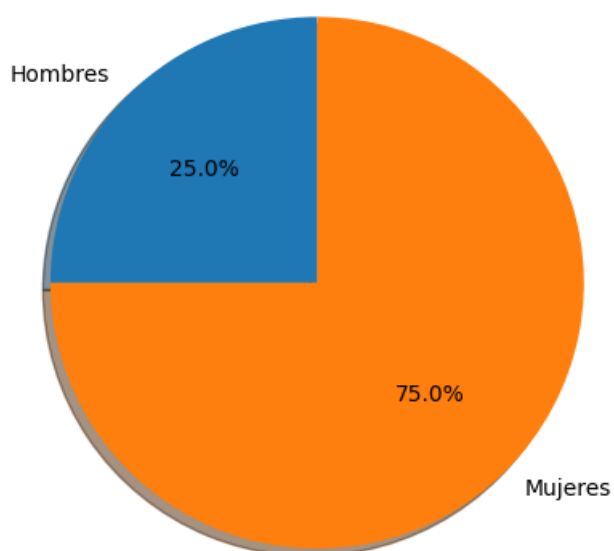


(1) Temporal a Tiempo Completo | (2) Temporal a Tiempo Parcial | (3) Fijo Discontinuo | (4) Indefinido a Tiempo Completo | (5) Indefinido a Tiempo Parcial | (6) Prácticas | (7) Contrato de Formación

Distribución de la plantilla por puesto de trabajo

Puesto de Trabajo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Órganos de dirección	1	100.00%		0.00%	1
Mandos intermedios		%		%	
Resto de plantilla	8	72.73%	3	27.27%	11

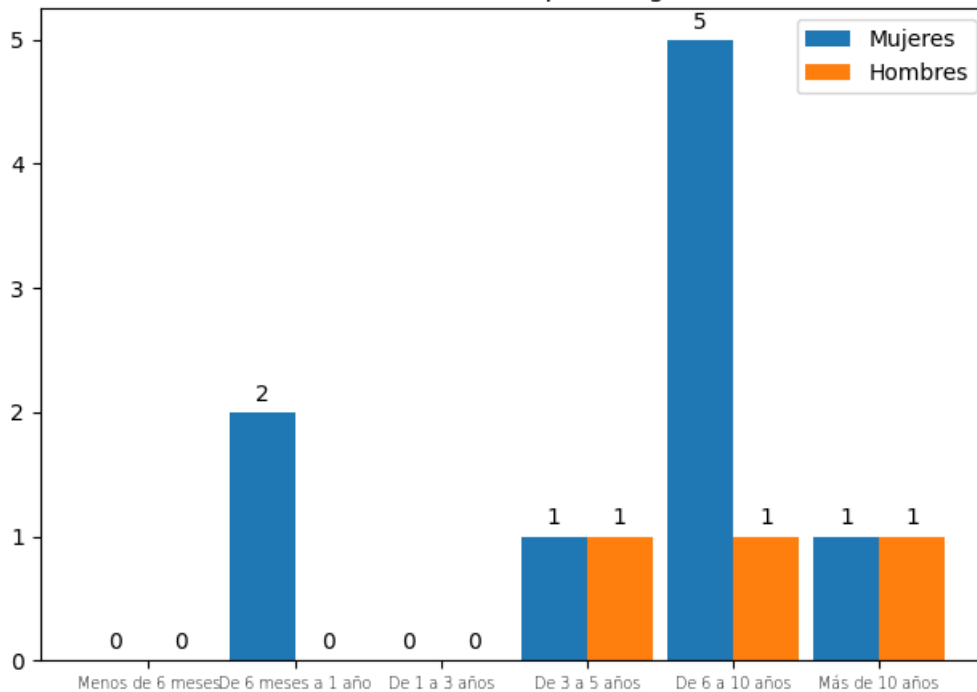
Plantilla distribuida por puesto de trabajo



Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	0	0.00%	0	0.00%	0
De 6 meses a 1 año	2	16.67%	0	0.00%	2
De 1 a 3 años	0	0.00%	0	0.00%	0
De 3 a 5 años	1	8.33%	1	8.33%	2
De 6 a 10 años	5	41.67%	1	8.33%	6
Más de 10 años	1	8.33%	1	8.33%	2
TOTAL	9	75.00%	3	25.00%	12

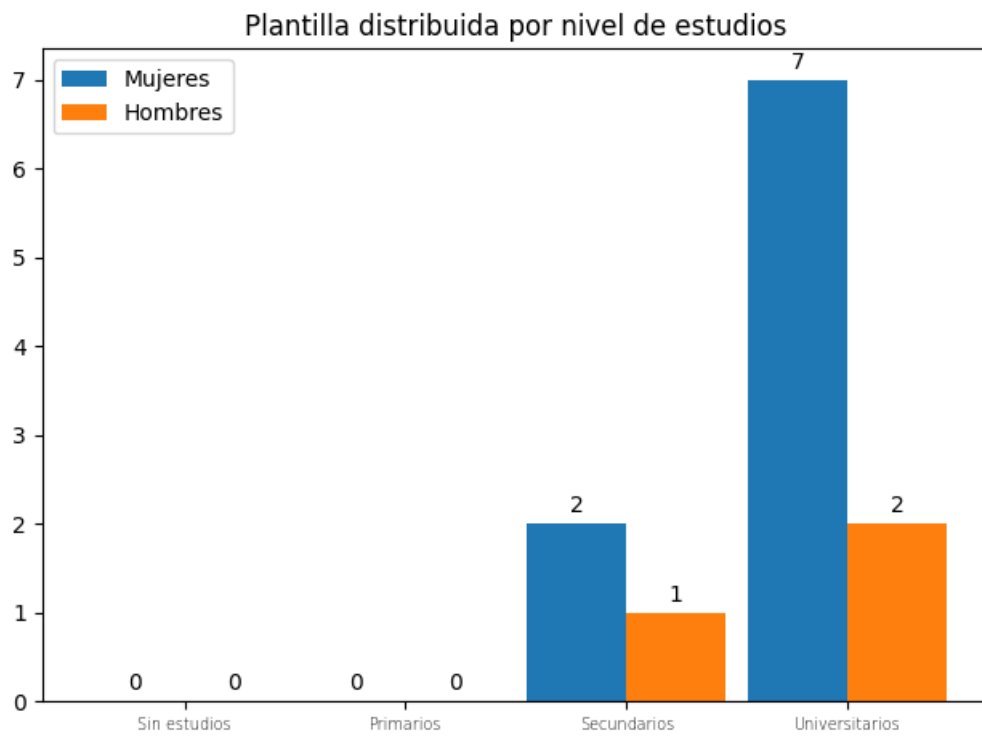
Plantilla distribuida por antigüedad



Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sin estudios	0	0.00%	0	0.00%	0
Primarios	0	0.00%	0	0.00%	0
Secundarios	2	16.67%	1	8.33%	3
Universitarios	7	58.33%	2	16.67%	9
TOTAL	9	75.00%	3	25.00%	12

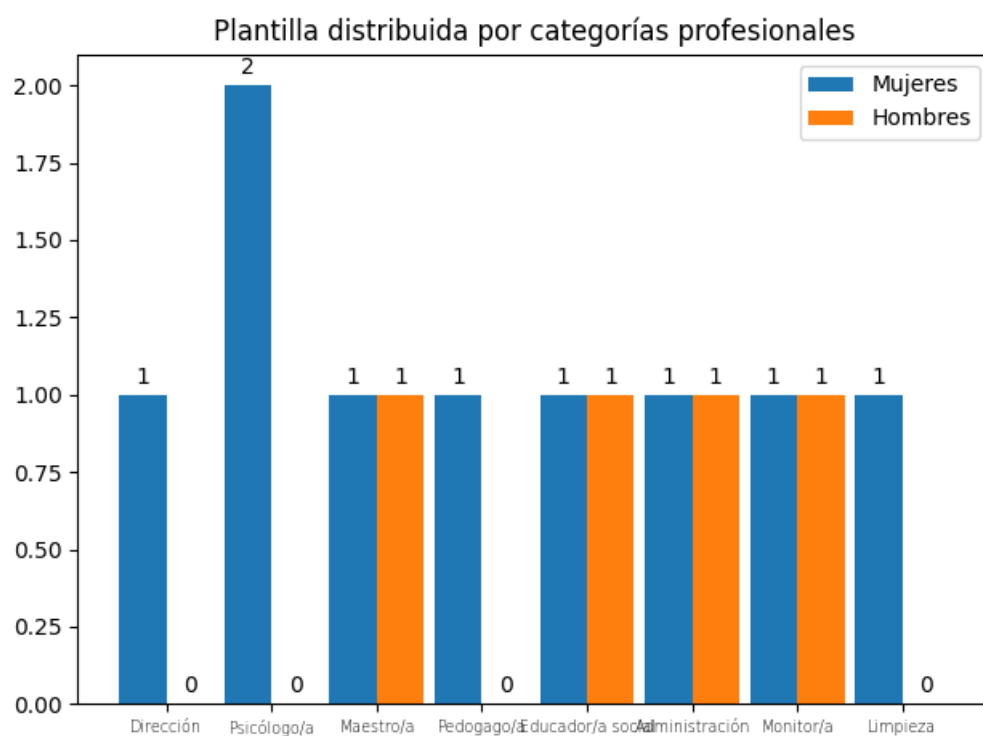
*Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc



1.b).4.- Clasificación profesional. Distribución de la plantilla por categorías profesionales

Distribución de la plantilla por categorías profesionales

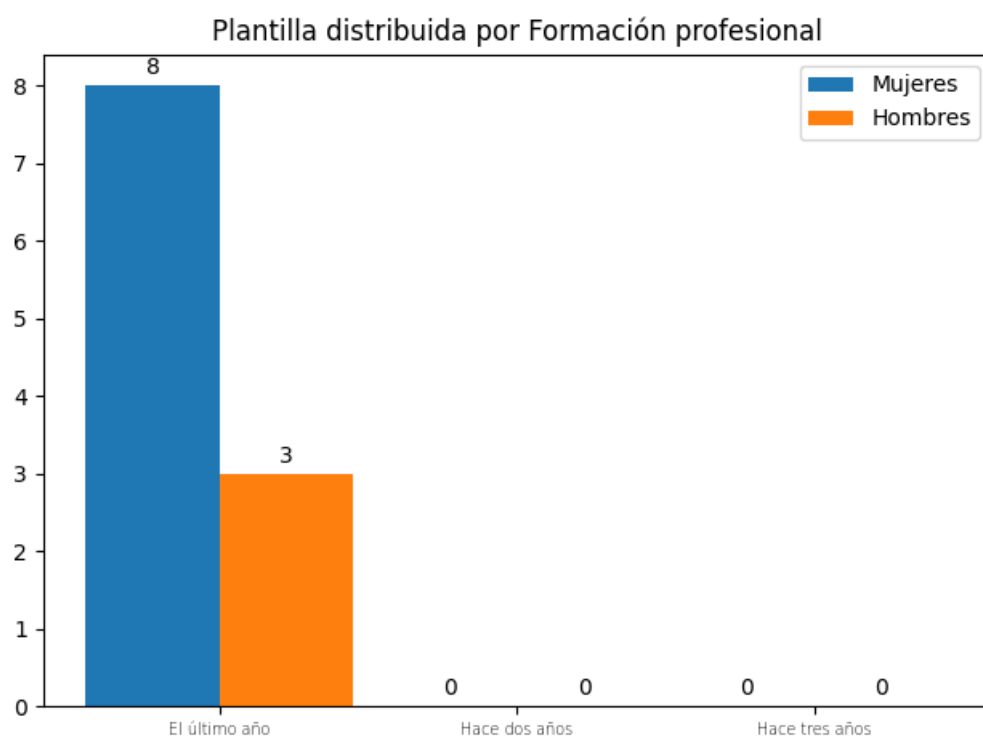
Categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección	1	7.69%	0	0.00%	1
Psicólogo/a	2	15.38%	0	0.00%	2
Maestro/a	1	7.69%	1	7.69%	2
Pedagoga/a	1	7.69%	0	0.00%	1
Educador/a social	1	7.69%	1	7.69%	2
Administración	1	7.69%	1	7.69%	2
Monitor/a	1	7.69%	1	7.69%	2
Limpieza	1	7.69%	0	0.00%	1
TOTAL	9	69.23%	4	30.77%	13



1.b).5.– Formación profesional.

Formación profesional: Años 2020 - 2021 - 2022

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
El último año	8	72.73%	3	27.27%	11
Hace dos años	0	0.00%	0	0.00%	0
Hace tres años	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	8	72.73%	3	27.27%	11

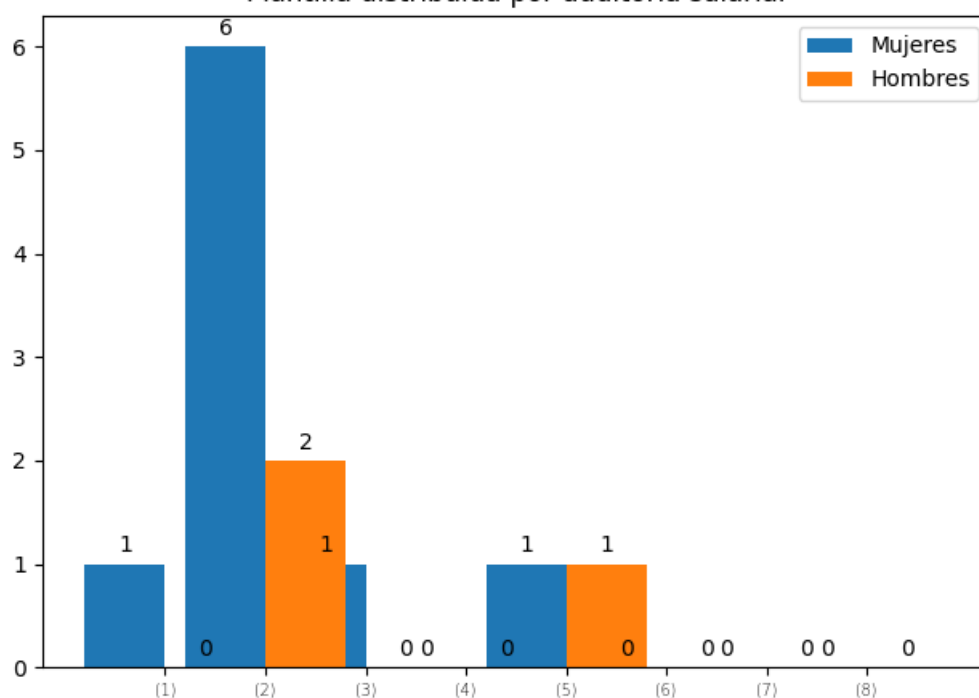


1.b).6.-Auditoria Salarial. Salarios Promediados

Registro salarial

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 12.000	1	8.33%	0	0.00%	1
Entre 12.001 y 14.000 €	6	50.00%	2	16.67%	8
Entre 14.001 y 16.000 €	1	8.33%	0	0.00%	1
Entre 16.001 € y 18.000 €	0	0.00%	0	0.00%	0
Entre 18.001 € y 24.000 €	1	8.33%	1	8.33%	2
Entre 24.001 € y 30.000 €	0	0.00%	0	0.00%	0
Entre 30.001 € y 36.000 €	0	0.00%	0	0.00%	0
Más de 36.000 €	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	9	75.00%	3	25.00%	12

Plantilla distribuida por auditoría salarial

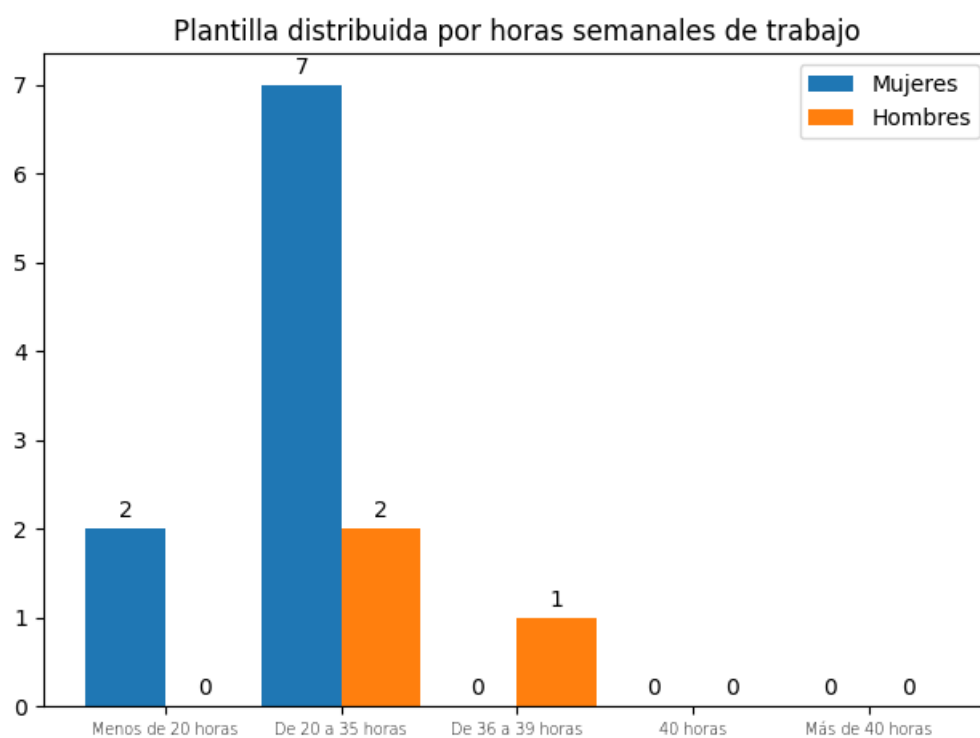


(1) Menos de 12.000 € | (2) Entre 12.001 € y 14.000 € | (3) Entre 14.001 € y 16.000 € | (4) Entre 16.001 € y 18.000 € | (5) Entre 18.001 € y 24.000 € | (6) Entre 24.001 € y 30.000 € | (7) Entre 30.001 € y 36.000 € | (8) Más de 36.000 €

1.b).7.- Condiciones de trabajo

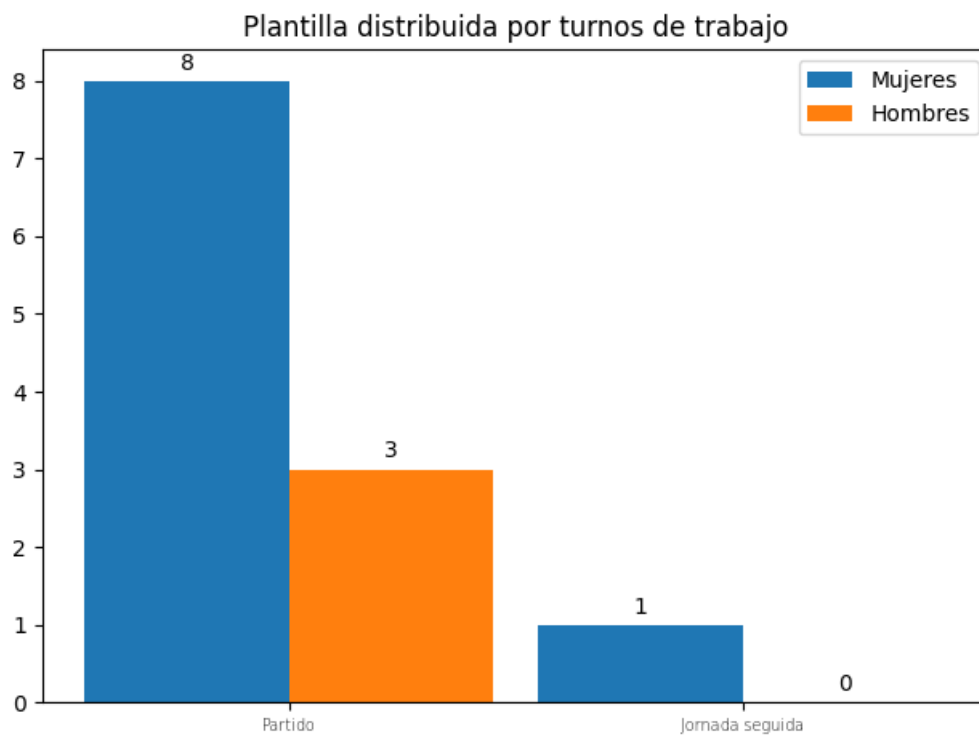
Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	2	16.67%	0	0.00%	2
De 20 a 35 horas	7	58.33%	2	16.67%	9
De 36 a 39 horas	0	0.00%	1	8.33%	1
40 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
Más de 40 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
TOTAL	9	75.00%	3	25.00%	12



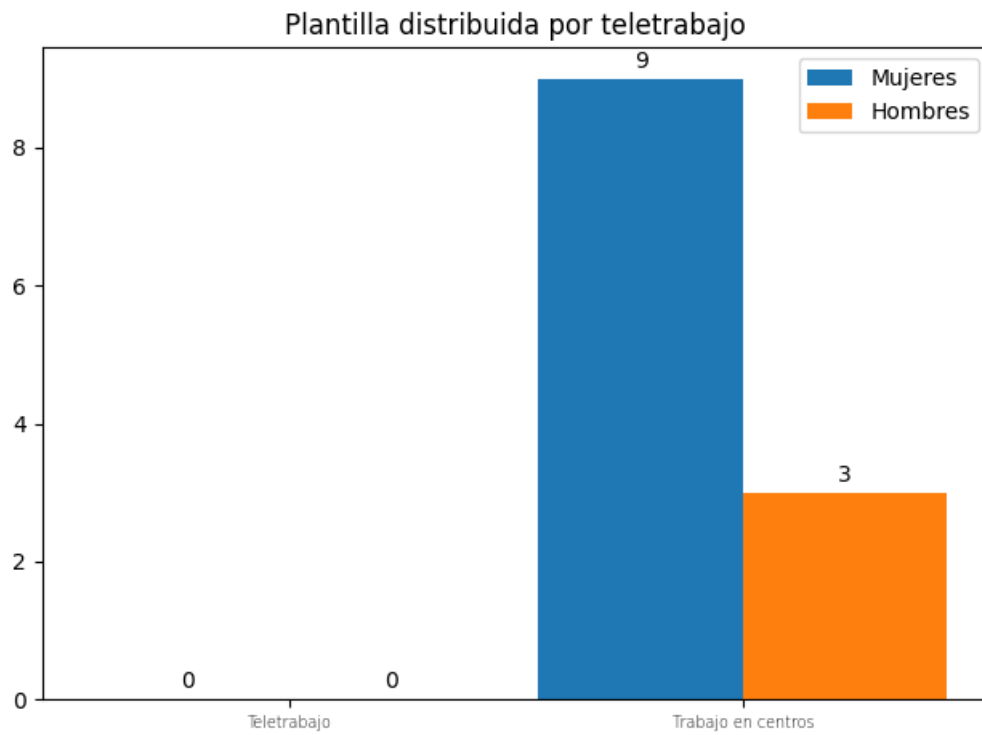
Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Partido	8	66.67%	3	25.00%	11
Jornada seguida	1	8.33%	0	0.00%	1
TOTAL	9	75.00%	3	25.00%	12



Distribución de la plantilla por teletrabajo

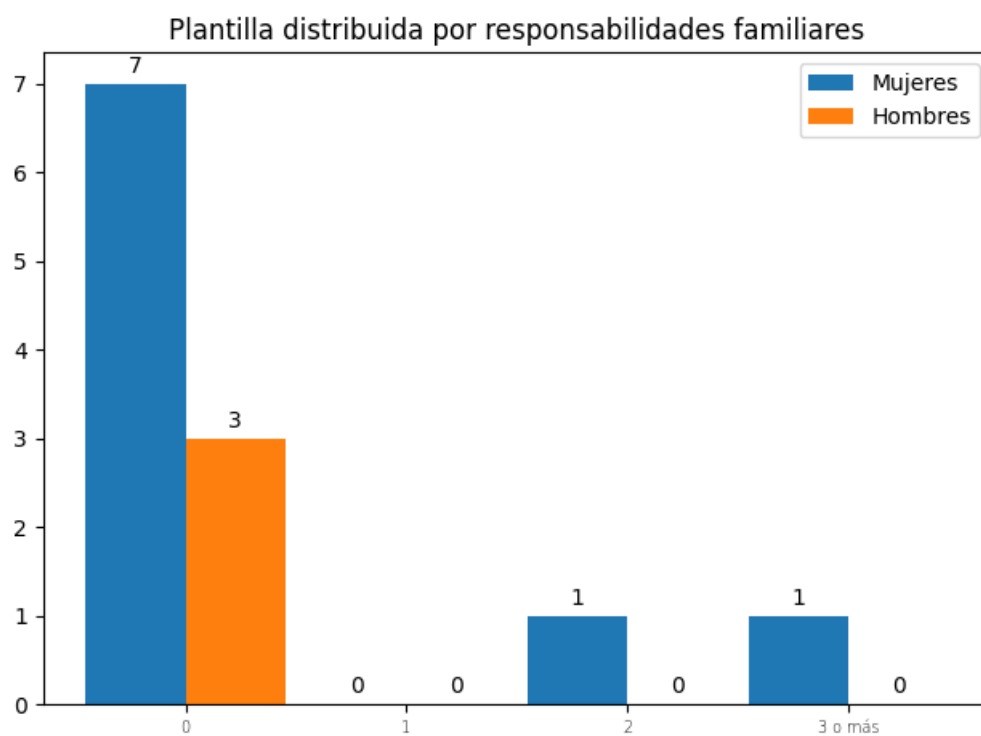
Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Teletrabajo	0	0.00%	0	0.00%	0
Trabajo en centros	9	75.00%	3	25.00%	12
TOTAL	9	75.00%	3	25.00%	12



1.b).9.- Conciliación y corresponsabilidad

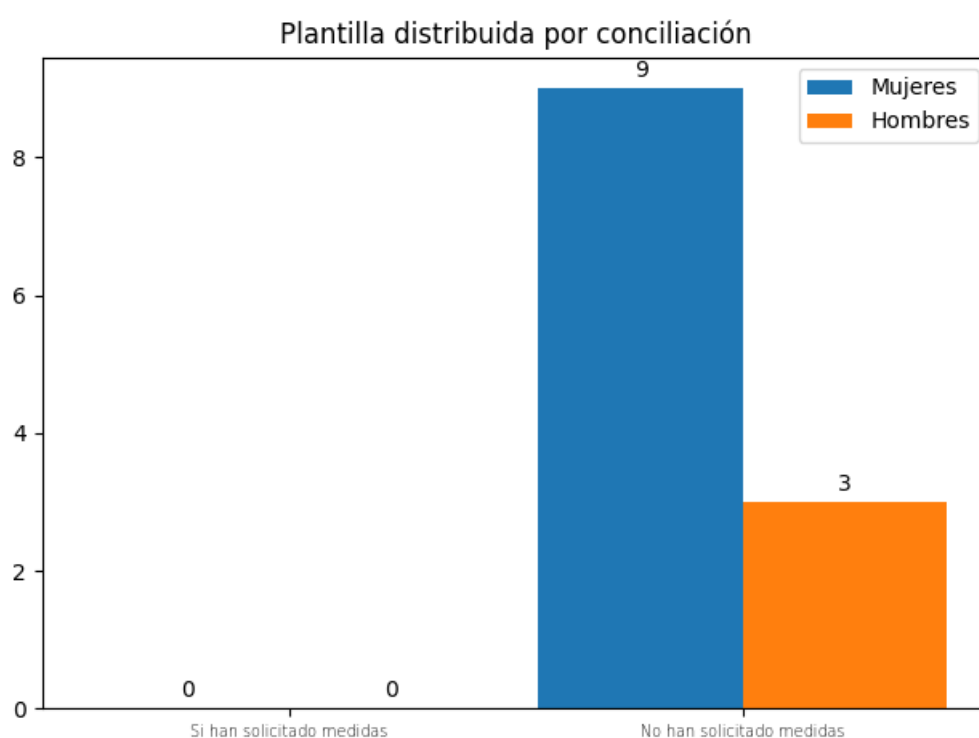
Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	7	58.33%	3	25.00%	10
1	0	0.00%	0	0.00%	0
2	1	8.33%	0	0.00%	1
3 o más	1	8.33%	0	0.00%	1
TOTAL	9	75.00%	3	25.00%	12



Solicitud y disfrute de medidas de conciliación

Solicitud y disfrute de medidas de conciliación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Si han solicitado medidas	0	0.00%	0	0.00%	0
No han solicitado medidas	9	75.00%	3	25.00%	12
TOTAL	9	75.00%	3	25.00%	12



1.b).10.- Otras condiciones de trabajo, incluida la prevención de riesgos laborales.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Adaptación o no de condiciones de trabajo por motivos de salud incluyendo por acoso sexual o por razón de sexo

No ha sido necesario adaptar ningún puesto por motivo de salud.

1.c.- Criterios cualitativos del diagnóstico

Expuesta la realidad de la entidad desde el punto de vista cuantitativo es relevante hacer ahora una lectura cualitativa de la realidad de la empresa. El análisis cualitativo en materia de Igualdad se ha realizado a través de una Autoevaluación realizada por parte de la Comisión negociadora de igualdad, que ha participado en el proceso y donde se han analizado los datos y la información sobre las prácticas de recursos humanos y de procedimientos y funcionamiento de la organización.

Cultura organizacional y responsabilidad social

Fundación Aspanido actúa en materia de Responsabilidad Social Corporativa en actividades relacionadas con la labor y el colectivo con el que trabaja, además de participar en eventos y jornadas relacionadas por la atención de las personas con Síndrome de Down y sus familias.

De este modo, sus actuaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa van en la línea de la razón de ser de la organización, formalizando su compromiso y su voluntad con la aprobación de este I Plan de igualdad, Fundación Aspanido decide continuar en el desarrollo de actuaciones en el seno de su organización en temas de igualdad.

Relaciones laborales y convenio colectivo

En general, se destaca que el Convenio Colectivo al que está adscrita la organización evidencia y contribuye a fomentar la igualdad y no discriminación de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Área de Acceso al Empleo, Selección y contratación

En el área de acceso al empleo a la entidad, se considera que tanto los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo son diversos y accesibles para mujeres y hombres, como

el perfil profesional y los criterios que se describen en la redacción de las ofertas son neutros y objetivos donde se garantiza la aceptación de candidaturas de ambos sexos, así como las pruebas de selección que se realizan son iguales para mujeres y hombres.

Aun así, debido a que algunos aspectos de este proceso se han mejorado, sigue siendo de carácter informal, ya que la selección de personal no viene recogida en ningún procedimiento de RRHH, se considera importante formalizarlo a través de un protocolo que garantice la igualdad.

Es por este motivo, que a pesar de que las entrevistas personales abiertas no se consideran discriminatorias, ayudaría el establecimiento de una guía o protocolo de preguntas para las personas candidatas, así como establecer las actividades necesarias para conseguir que el proceso de selección sea más transparente e igualitario.

Es por ello que como aspectos a mejorar en esta área son, sobre todo, la necesidad de formalizar el procedimiento de estandarizar en mayor medida el proceso con la determinación de todas las fases y utilizar criterios claros antes de iniciar las pruebas de entrevista con las personas candidatas. También para integrar el principio de igualdad en esta materia, sería beneficioso que los datos de todas las fases de reclutamiento y selección se recogieran desagregados por sexo. Por otra parte, se debería de continuar como hasta el momento, en prestar la atención necesaria a que el lenguaje no sea sexista en cada una de las publicaciones de las ofertas de empleo.

Área de conciliación laboral, familiar y personal

En este ámbito, se analiza el grado que la Fundación está comprometida a la hora de garantizar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y para la ordenación del tiempo de trabajo (períodos de descanso diario, semanal, vacaciones, teletrabajo, flexibilidad horaria, disponibilidad). Fundación Aspanido cumple la normativa legal vigente y las cláusulas establecidas por el Convenio Colectivo al que se acoge en materia de medidas de conciliación y ha ido incorporando en los últimos años, medidas de conciliación que han garantizado este compromiso.

El compromiso de Fundación Aspanido es mejorar la normativa mínima aplicable por

ley/convenio en aspectos de conciliación mediante la redacción de un documento informativo sobre las medidas de conciliación, que incluye aquellas propias que ya venía desarrollando.

A pesar de ello, se evidencia que, por parte de la Fundación Aspanido, algunos aspectos u oportunidades de mejora a considerar en esta área:

- Llevar a cabo una política de información a trabajadores y trabajadoras de las medidas de conciliación, tanto legales, de Convenio Colectivo o aquellas que amplían la normativa.
- Continuar avanzando en la adopción de medidas de una manera más formal y protocolizada.
- Definir en mayor medida las medidas de conciliación y el modo de solicitud por parte de las personas trabajadoras.

Área de clasificación profesional, promoción y formación

En primer lugar, en relación al área de clasificación profesional, la entidad, tiene diferenciadas y descritas las diferentes categorías profesionales y puestos laborales de forma neutra y con independencia del género de la persona que lo ocupa, marcadas por Convenio Colectivo al que se acoge y formando parte del Sistema de gestión de calidad implantado en la asociación, a través de la valoración de puestos de trabajo.

En segundo lugar, a nivel cualitativo respecto al área de promoción profesional, se destaca que Fundación Aspanido no ha establecido con criterios objetivos los sistemas de promoción y no existen canales de comunicación para informar a todo el personal sobre las vacantes a las cuales pueden promocionar. Se evidencia así, que no hay un procedimiento de promoción interna formalizado y que no se hacen públicas las vacantes a cubrir haciéndolo extensivo a toda la plantilla, utilizándose en los pocos casos que se ha dado la situación, promoción por designación directa. Este aspecto sería una oportunidad de mejora e iría de la mano como en el caso de las selecciones externas.

En tercer lugar, las personas que conforman la plantilla de Fundación Aspanido consideran que tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación y que en los diseños de las acciones formativas que se han programado hasta el momento, intentan proporcionar soluciones para la conciliación. Sin embargo, como aspectos u oportunidades a mejorar en

la formación se señalan las siguientes:

- Comunicar el plan de formación teniendo en cuenta las necesidades de toda la plantilla, asegurando que las formaciones y sus características llegan por diferentes vías de comunicación interna.
- Dar alternativas en el diseño de las acciones formativas para que las personas trabajadoras aseguren la asistencia y participación en los cursos programados.

Área de retribuciones salariales

Fundación Aspanido es una entidad con una plantilla reducida, compuesta en el momento de realizar el presente diagnóstico, por nueve mujeres y tres hombres, por lo que se puede considerar feminizada en coherencia con el sector al que pertenece.

De acuerdo con la información facilitada, las retribuciones de las personas trabajadoras de Fundación Aspanido se determinan principalmente de acuerdo con el convenio colectivo de aplicación “Convenio colectivo XV de Atención a Personas con Discapacidad”.

Para el análisis del área de retribuciones se ha realizado el informe de auditoría retributiva donde se han analizado los siguientes factores:

- Puestos de trabajo
- Clasificación profesional
- Antigüedad
- Tipo de contrato
- Horas de trabajo en el periodo de referencia
- Tipo de jornada
- Salario base
- Complementos salariales y extrasalariales

En la parte cuantitativa se ha analizado las retribuciones salariales percibidas por bandas o rangos por la plantilla en el momento de diagnóstico.

Por lo que respecta a la retribución, se sitúa entre una franja retributiva que abarca entre 12.000€ a los 24.000€, sin que quepa apreciar una brecha retributiva igual o superior al 25% que requiera justificación.

En el registro salarial que acompaña al diagnóstico de la entidad se pueden observar algunas diferencias retributivas motivadas por la antigüedad, por la diferente jornada laboral que realiza y por la aplicación de distintos complementos salariales dependiendo del puesto de trabajo tal y como se explica en dicho informe

La retribución que perciben las personas trabajadoras es la que determina el convenio colectivo.

Área de Salud Laboral

Cabe destacar que no se detectan grandes desequilibrios y desigualdades entre las condiciones laborales y las prácticas de RRHH de las mujeres y los hombres de la organización, aunque sí que hay aspectos a mejorar principalmente en su formalización y difusión, y sería conveniente recoger determinada información de la plantilla desagregada por sexo, para su análisis y medición.

La entidad se caracteriza por tener un buen clima laboral y un ambiente de trabajo donde no se producen comentarios irónicos o burlones en relación al aspecto físico, vestimenta o tendencia sexual de compañeros/as, así como bromas o chistes que ofendan o intimiden a cualquier miembro de la plantilla por cuestión de sexo o con naturaleza sexual. Además, no se encuentran carteles o imágenes de carácter sexista y no se tiene conocimiento de que se haya producido ningún caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa.

Tanto las condiciones laborales como los horarios de trabajo responden a parámetros igualitarios desde una perspectiva de género y se adaptan a las situaciones personales y a aquellas situaciones de embarazo cuando se han producido.

Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Desde Fundación Aspanido se asegura que no se tiene conocimiento y no se ha producido ninguna situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral, y teniendo en consideración la Ley de Igualdad 3/2007 y la de Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales en el 2022 se va a aprobar un Protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que también incluye medidas para prevenir y detectar cualquier situación de acoso en el ambiente de trabajo de la asociación.

Este protocolo es una vía de resolución interna a los conflictos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se lleva a cabo mediante el establecimiento de:

- Un sistema de identificación de conductas y comportamientos que puedan derivar en casos de acoso para facilitar su identificación (descripción de tipología de cada acoso).
- La prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes carácter sexista.
- El establecimiento del procedimiento; denuncia de la situación, indagación y valoración inicial, propuesta de actuación, informe de resolución, medidas y/o sanciones y seguimiento y control.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, faltas y sanciones (convenio colectivo laboral de aplicación).
- La sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.
- La publicitación del protocolo.

Será necesario la comunicación de tal protocolo a la plantilla, así como su revisión y actualización periódica.

Área de comunicación y lenguaje

En el área de comunicación y lenguaje de la organización, la Fundación Aspanido ha tratado tanto en la publicidad como en la imagen corporativa de la organización no usar imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres, ni tampoco aquellas basadas en estereotipos de género.

Cabe destacar que por parte de toda la plantilla existe una unificación de criterios para el uso del lenguaje no sexista y se ha atendido durante estos últimos años a la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de la entidad: denominación de áreas, carteles, dossiers informativos, folletos y hojas de registros, redacción de proyectos y programas, registros internos, documentación general, etc.

Aunque por parte de todo el equipo se utiliza un lenguaje inclusivo, se debe continuar con actuaciones de sensibilización en este ámbito dirigidas a ayudar y facilitar de manera verbal y escrita una comunicación más inclusiva.

AUDITORIA SALARIAL

La política retributiva se fija en base a criterios establecidos en el convenio colectivo aplicable de la entidad. Se ha realizado una auditoría retributiva según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con el objeto de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría retributiva tendrá una vigencia del presente plan de igualdad con una periodicidad válida de un año natural con revisión de seguimiento anual.

Para su realización, se ha obtenido un diagnóstico de la situación retributiva en la entidad del periodo de referencia del 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023.

No se ha podido realizar un análisis comparativo exhaustivo desagregado por sexo, la entidad, debido a su reducida plantilla ya que cuenta con categorías en las que se

encuentren profesionales de sexo femenino y masculino.

En el seguimiento y revisión anual del Plan de Igualdad se analizará la situación retributiva de la entidad en cada ejercicio y se valorará cada categoría por si ha sufrido cambios o se han producido nuevas incorporaciones en la plantilla.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS ACCIONES DEL PLAN

A continuación, se recogen las acciones y medidas de igualdad correspondientes a cada una de las áreas de intervención previstas durante la vigencia del I Plan de Igualdad, las cuales quedan recogidas en cada ficha de acción de igualdad.

Cada ficha determina el área a la que pertenece, la persona que va a ser responsable de su ejecución y las personas destinatarias, los plazos de implantación y la priorización en el tiempo, los recursos básicos para su ejecución, así como los indicadores para su medición.

Además, se determinan fechas previstas para el inicio y la finalización del plan. A partir de este cuadro se diseña el cronograma de trabajo para los 4 años de vigencia del plan, 7 de octubre de 2024- 7 de octubre 2028:

6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, Fundación Aspanido, decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la entidad, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados.

La entidad dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de Igualdad se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección
2. Contratación
3. Formación profesional
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Infrarrepresentación de la mujer
7. Retribución y auditoria salarial
8. Conciliación y corresponsabilidad

9. Prevención de Riesgos Laborales
10. Protocolo frente al acoso
11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Área 1.- Acceso en la entidad: Selección

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que, en el acceso a la entidad, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género. Y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección en la entidad.

Objetivo 1.- Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección en la entidad.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la segregación horizontal y/o vertical, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.
CALENDARIO	Revisión de cumplimiento último trimestre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan
MECANISMO	Se aplicará, a los nuevos procesos selección de personal, el sistema establecido en el documento aprobado en la entidad para evitar discriminación por razón de sexo en la contratación.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	-Nº de procesos de selección -Nº de veces que se aplica el proceso de selección establecido. - Análisis y valoraciones
RECURSOS	No es necesaria dotación presupuestaria
MEDIOS	Recursos humanos y materiales propios

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
CALENDARIO	Revisión de cumplimiento último trimestre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan
MECANISMO	Revisión de las ofertas de empleo y eliminación del lenguaje sexista o estereotipado.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	-Nº de procesos de selección -Nº de veces que se aplica el proceso de selección establecido. - Análisis y valoraciones
RECURSOS	No es necesaria dotación presupuestaria
MEDIOS	Recursos humanos y materiales propios

Área 2.- Contratación

Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación. En tipos de contratos y en modalidades de contratación. Hay que evitar que los contratos más precarios (temporales y a tiempo parcial) afecten solo o mayoritariamente a mujeres.

Objetivo 2.- Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar a la persona del sexo menos representado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.
CALENDARIO	Revisión de cumplimiento último trimestre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan
MECANISMO	Revisión de los procesos de contratación realizados. Redacción de un informe de conclusiones.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento.
INDICADORES	- Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo -Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	RRHH y materiales propios de la entidad.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se controlará la contratación futura de forma que la entidad siga sin discriminar por razón de género.
CALENDARIO	Revisión de cumplimiento último trimestre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan
MECANISMO	Revisión de los procesos de contratación realizados. Redacción de un informe de conclusiones
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	- Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo -Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	RRHH y materiales propios de la entidad.

Área 3.- Formación profesional

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género.

Objetivo 3.- Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la entidad.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sensibilizar a la dirección de la entidad al personal de la misma en igualdad
CALENDARIO	Se realizará un curso anual la fecha dependerá de la oferta de formación y de la/s persona/s que lo vayan a realizar. Durante todo el periodo de vigencia del plan.
MECANISMO	Las personas que forman parte de la plantilla y de la dirección realizarán formación sobre igualdad de género en la entidad.
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos
INDICADORES	- Nº personas inscritas por sexo - Nº de personas formadas por curso y sexo - Nº horas destinadas a la formación por sexo
RECURSOS	Recursos humanos y materiales propios
MEDIOS	La dotación presupuestaria se determinará en función de las características del curso y de las personas que lo realicen y serán a cargo del presupuesto anual de la entidad. Preferiblemente, cursos que puedan ser financiados o subvencionados, en todo o en parte.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Sensibilización en materia de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo. Formar a la comisión de investigación del protocolo de Acoso sexual de la entidad.
CALENDARIO	Se realizará un curso anual la fecha dependerá de la oferta de formación y de la/s persona/s que lo vayan a realizar. Durante todo el periodo de vigencia del plan.
MECANISMO	Las personas que forman parte de la comisión del protocolo de acoso sexual realizarán formación sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Realización de las acciones formativas dentro de la jornada laboral, facilitando el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	La dotación presupuestaria se determinará en función de las características del curso y de las personas que lo realicen y serán a cargo del presupuesto anual de la entidad. Preferiblemente, cursos que puedan ser financiados o subvencionados, en todo o en parte

Área 4.- Promoción profesional

Bajo el área de promoción profesional se trata de evitar que la promoción en la entidad sea de alguna forma discriminatoria. No debe serlo ni en criterios que determinen el derecho a promocionar ni en el procedimiento de promoción. En ningún caso será ni directa ni indirectamente discriminatoria.

Objetivo 4.- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en la entidad, evitando cualquier posible discriminación directa e indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se aplicará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la promoción a puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, según la tipología de puesto de trabajo, teniendo en cuenta la distribución inicial de mujeres y hombres en el ámbito de actuación.
CALENDARIO	Segundo semestre 2025 Durante todo el periodo de vigencia del plan
MECANISMO	Se debe redactar un documento que establezca los criterios para la promoción profesional en que se definan las necesidades de la entidad, se delimiten los puestos de trabajo, se establezcan los criterios para la selección del personal se analicen los perfiles profesionales y se evalúe las capacidades y habilidades de cada puesto de trabajo
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos y Comisión de seguimiento.
INDICADORES	Nº de perfiles profesionales y elaborados y descritos. Nº de vacantes publicadas.
RECURSOS	RRHH y digitales propios.
MEDIOS	No requiere dotación presupuestaria.

Área 5.- Clasificación profesional

Lo que se trata es de que hombres y mujeres se encuentren clasificadas en puestos de igual nivel. Sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Y que esa clasificación se traduzca en un sistema de clasificación objetivo igualitario y sin discriminación de género.

Objetivo 5.- Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la entidad cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.
CALENDARIO	Primer semestre del año 2025. Durante todo el periodo de vigencia del plan.
MECANISMO	Dentro del sistema de clasificación profesional se revisará la Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género para garantizar la igualdad retributiva.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Nº de perfiles profesionales elaborados y descritos, % de hombres y mujeres en la composición. Registro Retributivo.
RECURSOS	RRHH y digitales de la entidad.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.

Área 6.- Infrarrepresentación femenina

En esta área se trata de garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones. Que no exista discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. Que exista igualdad de oportunidades para acceder a los puestos y órganos de responsabilidad.

Objetivo 6.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la mujer siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.
CALENDARIO	Durante todo el periodo de vigencia del plan.
MECANISMO	Observancia y evaluación de los representantes de la entidad intentando garantizar el principio de representación paritaria en todos los actos en los que la misma sea representadas.
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos
INDICADORES	Nº de mujeres y de hombres de la entidad. Perfiles profesionales desagregados por sexos. Méritos y capacidades
RECURSOS	RRHH y materiales propios.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.

Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial

Las medidas de esta área tienen por finalidad garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Y en ese sentido se deben revisar los sistemas retributivos.

Igualmente es necesario en este punto garantizar que se haya realizado en la entidad una auditoria salarial y de los resultados de esta auditoria son consecuentes con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Objetivo 7.- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La comisión de igualdad hará un análisis de la política retributiva desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios y, en caso de que se detecten, corregirlos.
CALENDARIO	Primer semestre de Durante todo el periodo de vigencia del plan.
MECANISMO	Análisis de la situación retributiva de la entidad para asegurar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	-Registro salarial - Percepciones y complementos salariales. - Nóminas. - Contratos. - Convenio de aplicación. - Legislación vigente.
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No precisa dotación económica.

Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 8.- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del sexo masculino en las tareas reproductivas.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se sensibilizará y fomentará desde la dirección de la entidad la conciliación del personal de la entidad desde la corresponsabilidad. Se redactará y difundirá un documento con las medidas de conciliación vigentes.
CALENDARIO	Segundo semestre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan.
MECANISMO	-Se priorizará la videoconferencia como forma de comunicación, así como el teletrabajo. -Se establecerán permisos retribuidos para promover el autocuidado de la plantilla. - Bolsa de horas del 5% de la jornada para recuperar en otro horario.
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos y Comisión de control de seguimiento.
INDICADORES	-Aplicación y actualización del documento de medidas de conciliación - Nº de personas que hacen uso de los derechos y medidas por sexo - Evolución en el uso de las medidas de corresponsabilidad y conciliación por sexo.
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No se precisa dotación presupuestaria

Área 9.- La prevención de riesgos laborales

Objetivo 9.- Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
CALENDARIO	Noviembre- Diciembre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan.
MECANISMO	Se evaluarán los riesgos para la salud que puedan ocasionar los diferentes puestos de trabajo para poder planificar un sistema de prevención ante posibles riesgos para la salud que puedan sufrir las/los trabajadoras/as.
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos y Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	• Se llevará un registro de las IT en el que se indiquen la causa y el tiempo de duración de las bajas, desagregado por sexo, con el fin de incorporar la perspectiva de género en dicho informe y el análisis de accidentalidad y absentismo laboral.
RECURSOS	RRHH y digitales de la entidad.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria específica.

Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 10.- Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la entidad.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.
CALENDARIO	Último trimestre de 2024 Durante todo el periodo de vigencia del plan.
MECANISMO	1. Aprobación y firma del Protocolo que contendrá medidas preventivas, proactivas y reactivas 2. El procedimiento establecido será ágil, eficaz y protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas 3. Publicación y difusión del Protocolo al conjunto de la plantilla utilizando los canales de comunicación habituales 4. Realización periódica de acciones de prevención, sensibilización, de información y de formación (folletos informativos y de sensibilización, cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles, etc.) 5. Realización de encuestas al conjunto de la entidad para saber el nivel de conocimiento del Protocolo
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Nº y tipo de canales de comunicación empleados -Nº de comunicaciones realizadas, por sexo.
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria

Área 11.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 11.- Reforzar los derechos laborales de las trabajadoras de la entidad que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La entidad reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
CALENDARIO	Primer semestre de 2025 Durante todo el periodo de vigencia del plan.
MECANISMO	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Verificar la elaboración del documento. Nº de mujeres contratadas víctimas de violencia de género. Nº de mujeres contratadas víctimas de violencia de género a las que se ha acompañado o/y asesorado. Nº de prestaciones o/y derechos concedidos.
RECURSOS	RRHH y materiales propios.
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.

Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Objetivo 12.- Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se comprobará que el lenguaje y las imágenes que utiliza la entidad a nivel interno no incluye lenguaje sexista o que promueva estereotipos de género. Revisión y actualización del lenguaje y las imágenes de la página web de la entidad.
CALENDARIO	Primer trimestre del 2025 Durante todo el periodo de vigencia del plan.
MECANISMO	Se elaborará un manual de estilo que incorpore pautas no sexistas para la comunicación verbal y gráfica de la entidad. Se debe revisar y corregir el lenguaje utilizado en la página web de la entidad con el fin de evitar el sexismo en el lenguaje y la comunicación.
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	- Nº y tipo de cambios en el documento guía para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes - Nº y tipo de cambios en la web, Intranet y en el resto de los documentos.
RECURSOS	RRHH y materiales propios
MEDIOS	No precisa dotación presupuestaria.

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de Implantación y de Seguimiento y Evaluación, la entidad Fundación Aspanido se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Designación de la persona Responsable/Comisión de control y seguimiento de Igualdad
- Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de trabajo de las personas que forman parte de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de la entidad Fundación Aspanido será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad/ o Comisión de control y seguimiento de Plan de igualdad.

8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

Acción	Responsable	Fecha
Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.	Comisión de control y seguimiento	Revisión de cumplimiento último trimestre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan
Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.	Comisión de control y seguimiento	Revisión de cumplimiento último trimestre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan
Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones de contratar a la persona del sexo infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.	Comisión de control y seguimiento	Revisión de cumplimiento último trimestre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan
Se controlará la contratación futura de forma que la entidad siga sin discriminar por razón de género.	Comisión de control y seguimiento	Revisión de cumplimiento primer trimestre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan
Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sensibilizar a la dirección de la entidad al personal de la misma en igualdad	Responsable de RRHH	Se realizará un curso anual la fecha dependerá de la oferta de formación y de la/s persona/s que lo vayan a realizar.

		Durante todo el periodo de vigencia del plan.
Sensibilización en materia de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo. Formar a la comisión de investigación del protocolo de Acoso sexual de la entidad.	Comisión de control y seguimiento	Se realizará un curso anual la fecha dependerá de la oferta de formación y de las de la/s persona/s que lo vayan a realizar. Durante todo el periodo de vigencia del plan.
Se aplicará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en la promoción a puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, según la tipología de puesto de trabajo, teniendo en cuenta la distribución inicial de mujeres y hombres en el ámbito de actuación	Responsable de RRHH	Segundo semestre 2025. Durante todo el periodo de vigencia del plan

Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la entidad cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.	Comisión de control y seguimiento	Primer semestre del año 2025. Durante todo el periodo de vigencia del plan.
En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la mujer siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.	Responsable de RRHH	Durante todo el periodo de vigencia del plan.
La comisión de igualdad hará un análisis de la política retributiva desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios y, en caso de que se detecten, corregirlos.	Comisión de control y seguimiento	Primer semestre del año 2025 Durante todo el periodo de vigencia del plan. cada año.
Se sensibilizará y fomentará desde la dirección de la entidad la conciliación del personal de la entidad desde la corresponsabilidad.	Responsable de RRHH	Segundo semestre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan.
Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.	Comisión de control y seguimiento	Noviembre- Diciembre de cada año. Durante todo el periodo de vigencia del plan.
Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en la entidad.	Comisión de control y seguimiento	Último trimestre de 2024 Durante todo el periodo de vigencia

		del plan.
La entidad reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad	Comisión de control y seguimiento	Primer semestre de 2025 Durante todo el periodo de vigencia del plan.
La entidad reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.	Comisión de control y seguimiento	Primer semestre de 2025 Durante todo el periodo de vigencia del plan.

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como establece el artículo 46.1 segundo párrafo LOI “los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Se realizarán cuatro reuniones de seguimiento, una por cada año de vigencia del plan de igualdad, las cuales se programarán salvo imposibilidad manifiesta de los miembros de la Comisión o causa de fuerza mayor, en los meses de Noviembre o Diciembre de cada año.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación. Es decir, el objetivo del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción como los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes anuales que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones.

El seguimiento se llevará a cabo por la Comisión u Órgano concreto de vigilancia y seguimiento, que se crea con la finalidad de interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

10.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad es paritaria y está compuesta por representantes de las personas trabajadoras y personas representantes de la entidad.

Integrantes:

En representación de la entidad:

Nombre y Apellidos

Nacho Millán Moreno

En representación de las personas trabajadoras:

Nombre y Apellidos

Alejandra Sánchez Márquez

El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y

análisis del impacto de cada acción.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias a la entidad se compromete a facilitar la Comisión de Seguimiento y Evaluación, los medios necesarios, en especial:

- Lugar o aplicación adecuada para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

11.- REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las

modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

El procedimiento de revisión pactado ha sido el siguiente: La comisión negociadora podrá considerar conveniente realizar una revisión si hay circunstancias que justifiquen esta actuación de forma extraordinaria o, en su caso, actualización completa del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que en las evaluaciones anuales se puedan revisar o incorporar, después de la negociación correspondiente en la Comisión de Igualdad, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución de la futura plantilla, la cultura de la entidad, las necesidades organizativas y estratégicas, así como los cambios sociales y/o legislativos.

12.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

Para cualquier modificación será necesario el acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del cc correspondiente. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de igualdad entre sus empleados y empleadas.



INFORME DE AUDITORÍA
RETRIBUTIVA

1. INTRODUCCIÓN	3
2. CONCEPTOS BÁSICOS.....	6
3. PROCESOS Y METODOLOGÍA	9
4. PRINCIPIOS DE LA AUDITORÍA	12
4.1 Clasificación profesional	12
4.2 Resultado de la valoración de puestos de trabajo: agrupación por escalas..	13
4.2 Sistema retributivo	14
4.3 Plantilla.....	15
Conceptos preliminares para entender el Análisis de la brecha	16
5. DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA RETIBUTIVA	18
5.1 Registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa.....	18
Importes Efectivos Promedios	18
Importes Efectivos Medianas	19
Importes equiparados Promedios	20
Importes equiparados Medianas	21
5.2 Registro según valoración de puestos de trabajo	22
Importes Efectivos Promedios	22
Importes efectivos Medianas	22
Importes equiparados Promedios	24
Importes equiparados Medianas	25
6. CONCLUSIONES	26
7. PROPUESTA DE MEDIDAS PARA INCORPORAR AL PLAN DE IGUALDAD	27

1. INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

Ámbito internacional

Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El principio está establecido en las líneas iniciales de la Constitución de la OIT, en la que se reconoce que es un elemento clave de la justicia social. La Declaración de Filadelfia de 1944, que es parte de la Constitución de la OIT, establece que *“todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”* Más concretamente:

- El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1951 tienen como objetivo garantizar que hombres y mujeres reciban una remuneración igual por un trabajo de igual valor. Además, los Estados deben asegurar la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres en el sector público y promoverla en el sector privado.
- El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958 está estrechamente relacionado con el Convenio núm. 100. El Convenio 111 prohíbe distinciones, exclusiones o preferencias realizadas por diversos motivos, entre ellos el sexo, que afectan negativamente a la igualdad de oportunidad y trato en el empleo y la ocupación.
- La Recomendación que acompaña al Convenio 111 hace referencia a la necesidad de formular una política nacional para la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación teniendo en cuenta una serie de principios. Entre estos principios se incluye la igualdad de oportunidades y de trato respecto a la remuneración por un trabajo de igual valor para todos y todas.

Unión Europea

La igualdad de retribución se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea de 1957

Además, aparece en distintas Directivas y Recomendaciones comunitarias:

- Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la

aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, y en su artículo 141, apartado 3, proporciona una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas:
 - ✓ El derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora;
 - ✓ La atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras;
 - ✓ La obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes;
 - ✓ La garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 esboza una serie de acciones clave entre ellas garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en

el mercado laboral, incluida la igualdad de retribución y para ello se presentó el 4 de marzo de 2021 una propuesta sobre transparencia retributiva, que fue aprobada en 2022 por los Ministros y Ministras de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea.

Legislación española

En la legislación española, el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

En este sentido, 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- Ley 6/2019, de 1 de marzo, 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:

1. **Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa**, tiene en cuenta: Valoración de los puestos de trabajo, previa a la auditoría, con un sistema analítico teniendo en cuenta factores de valoración objetivos y vinculados con el desarrollo de la actividad.
2. **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.

2. 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 las personas trabajadoras 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.

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.

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 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

² OIT, Guía introductoria de igualdad salarial, 2023

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.

Hay que tener en cuenta que no toda diferencia salarial implica discriminación. 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:

- 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.

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.

- E. **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.
- F. **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.
- G. **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.

3. PROCESOS 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, 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:

- a) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa
- b) Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa
- c) Estudio del sistema retributivo existente en la empresa
- d) Estudio del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
- e) Estudio estadístico de los datos
- f) Consideración de otros factores relevantes
- g) Redacción del informe de diagnóstico retributivo.
- h) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad

El proceso es por tanto el siguiente:

- Se recoge información relativa a la plantilla de la empresa. En este caso se ha contado con:
 - ✓ Convenio colectivo de aplicación
 - ✓ Clasificación profesional
 - ✓ Datos personales y profesionales de las personas de la plantilla
 - ✓ Datos para la realización del registro retributivo

Con estos datos se completa la herramienta puesta a disposición por el Ministerio de trabajo y de la seguridad social en su página web https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_registro_retributivo/index.htm de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que permite obtener toda la información referente a la posible existencia de brechas de género.

1. A la vez, se estudia la clasificación profesional existente en la empresa comparándola con la plasmada en el Convenio colectivo de referencia.
2. 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.

3. Los conceptos retributivos normalizables son aquellos cuya cuantía es directamente proporcional al % de jornada trabajada por contrato. Los conceptos retributivos anualizable 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 utiliza la valoración de los puestos de trabajo de la entidad, según la clasificación realizada por la entidad. 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. Hay que tener en cuenta ciertos conceptos estadísticos y su uso en el estudio de la brecha retributiva.
6. 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, aporta información retributiva de toda la plantilla, para las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.

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

- ✓ Se estudian las retribuciones teniendo en cuenta otros factores como la antigüedad, el tipo de contrato, tipo de jornada, conciliación, etc. para ver la influencia de los mismos en la retribución y la posible existencia de brechas y sus causas.
- ✓ Con todo esto se realiza el diagnóstico retributivo 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.
- ✓ Una vez aprobado el diagnóstico retributivo, 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.

4. PRINCIPIOS DE LA AUDITORÍA

4.1 Clasificación profesional

La clasificación profesional y la estructura retributiva se rigen por el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.³

Clasificación XV Convenio Colectivo		Clasificación XIV Convenio Colectivo
Grupo II. Personal titulado.	Titulado nivel 3.	Personal Titulado Grado Superior o postgrado. Psicólogo/a Clínico.
	Titulado nivel 2.	Titulado/a Grado Medio o grado. Trabajador/a social / Psicólogo/a/ Educador/a Social. Terapeuta Ocupacional. Logopeda. Fisioterapeuta. Pedagogo/a/Psicopedagogo/a. Diplomado/a Universitario/a en enfermería. Psicomotricista.
Grupo III. Personal técnico.	Técnico Superior nivel 1.	Encargado/a de Taller. Monitor/a-educador/a. Preparador/a laboral. Técnico de gestión administrativa. Interprete de lengua de signos. Técnico Superior en Integración Social /Técnico en Programas de prevención e inserción social. Profesor/a de taller. Técnico especialista. Gobernante/a. Jefe/a de Cocina. Jefe de Producción/Jefe de Administración. Adjunto/a de producción. Jefe/a 1.ª administración.
	Técnico.	Cocinero/a. Conductor/a. Oficial/a 1.ª administración *. Oficial/a 2.ª administración. Oficial/a 1.ª oficios *. Oficial/a 2.ª oficios. Cuidador/a. Auxiliar de enfermería. Asistente/a personal. Oficial /a especialista.
	Técnico auxiliar.	Auxiliar de gestión administrativa. Ayudante de cocina. Auxiliar de servicios generales. Personal de servicios domésticos. Auxiliar especialista. Operario/a**.
Grupo Operario/Auxiliar.	IV. Operario / Auxiliar.	Operario/a con necesidad de apoyo Operario/a.**

³ Lo que se recoge a continuación es del literal del convenio colectivo en el que no está adaptado el lenguaje inclusivo

4.2 Resultado de la valoración de puestos de trabajo: agrupación por escalas

La valoración de puestos de trabajo trae consigo la clasificación de los puestos de la Entidad en distintas escalas para cada colectivo.

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

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.

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.

En este caso se ha utilizado la herramienta, de valoración de los puesto de trabajo puesta a disposición por el Ministerio de Trabajo y economía social https://www.mites.gob.es/es/portada/herramienta_valoracion_puesto/index.htm teniendo en cuenta la clasificación profesional de cada uno de los colectivos estudiados. Se adjunta como anexo a la Auditoría Retributiva.

Listado de puestos en función de las tareas desempeñadas en el centro resultado de la valoración de los puestos de trabajo

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 8	Dirección (657)
Agrupación 7	Psicóloga/o (563) Pedagogo/a (590) Administración (597)
Agrupación 6	Logopeda (515) Maestro/a (526) Educador/a Social (533)

Agrupación 5	Monitor/a (465)
Agrupación 4	Limpieza (305)

4.2 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, se compone de:

SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES
Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y que constituye la parte fundamental del salario.	Retribuciones que se adicionan al salario base; se pueden denominar pluses, primas, complementos o premios.	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.**

El art 29 y siguientes del Convenio colectivo, a su vez, establece el Sistema retributivo, que es el siguiente:

1 Retribuciones básicas:

- Sueldo
- Antigüedad
- Pagas extraordinarias

2 Complementos:

- Antigüedad
- Desarrollo y capacitación Profesional: (N1 y N2)
- Nocturnidad
- Trabajo en días festivos
- Dirección y complemento de coordinación
- Aptitud Profesional
- Específico
- Plus de residencia e insularidad para centros de atención especializada
- Otros complementos de ámbito sectorial autonómico o de empresa

La estructura salarial de la Fundación Aspanido es la siguiente:

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	BASE	SALARIO BASE	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	N1	COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	N2	COMPLEMENTO RENDIMIENTO	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
C.Extra.01	PAGAS EXTRAS DIS	PAGAS EXTRAORDINARIAS DISCAPACIDAD	Dinero	Extrasalarial	Sí	Sí

Se han tenido en cuenta 2 complementos salariales y 1 complemento extrasalarial.

4.3 Plantilla

En el estudio han quedado incluidas todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el periodo de referencia y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo tal y como establece la Guía de uso de "Herramienta de Registro Retributivo"⁴

⁴ https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/docs/Guia_Uso_Herramienta_Registro_Retributivo.pdf

Para el estudio de las brechas retributivas se tienen en cuenta todas las situaciones contractuales diferentes que se hayan producido durante el periodo de referencia que se corresponden con las personas que han formado parte de la plantilla desde el 01-01-23 al 31-12-23. Esto permite tener información transversal y completa sobre el sistema retributivo.

A 31 de diciembre de 2023 el número de personas que se encuentran en situación de alta en la entidad asciende a 12 personas, 9 mujeres y 3 hombres.

La plantilla por tanto está feminizada. El índice de feminización es del 75%

Conceptos preliminares para entender el Análisis de la brecha

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:

Retribución media anual de los hombres – retribución media anual de las mujeres

Brecha =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.

Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)

		AGRUP. VALOR. PTO. 				
Escala-	Puesto-empres		ESCALA 04	ESCALA 05	ESCALA 06	ESCALA 07
10	Limpieza	1				
2	Directora					1
2	Desarrollo proyectos					1
2	Educadora social				1	
2	Maestra				1	
2	Adjunto dirección					1
2	Maestro				1	
3	Preparadora laboral					1
3	Monitor/a			2		
1	Psicóloga					2

5. DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA RETIBUTIVA

5.1 Registro según la clasificación profesional aplicable a la empresa.

Importes Efectivos Promedios

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	N1	N2	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	PAGAS EXTRA S DIS	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			24%	40%		10%	23%	19%	19%	22%
Hombre	3	3	1.086	85	0	85	1.171	164	164	1.334
Mujer	9	9	829	51	25	76	905	133	133	1.038

0	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	N1	N2	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	PAGAS EXTRA S DIS	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 02			32%	41%		18%	31%	27%	27%	31%
Hombre	2	2	1.239	96	0	96	1.336	186	186	1.521
Mujer	6	6	837	57	23	80	916	136	136	1.052
GRUPO 03			-47%	4%		-72%	-48%	-48%	-48%	-48%
Hombre	1	1	780	61	0	61	841	120	120	961
Mujer	2	2	1.144	58	46	104	1.248	178	178	1.426
GRUPO 04										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	151	0	0	0	151	25	25	176

Los importes efectivos totales:

- ✓ En el salario base total la brecha entre mujeres y hombres es del 24% esta diferencia se origina por el % de jornada que no es igual para toda la plantilla.
- ✓ En el complemento N1 /(Antigüedad) se origina una brecha del 41% que no tiene su origen las circunstancias de género sino en las específicas del trabajo o de la persona.

Los importes efectivos por grupos

- ✓ En el grupo 02 la brecha es del 32% que se justifica por la diferencia de horas que trabajan las personas que pertenecen a dicho grupo.
- ✓ En el grupo 03 la brecha es del -47% que se justifica porque hombres en este grupo hay 2 mujeres una al 100% de la jornada y otra al 50% y el único hombre que hay en este grupo trabaja el 50% de la jornada.

Importes Efectivos Medianas

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	N1	N2	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	PAGA S EXTRA	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			0%	0%		-17%	0%	-9%	-9%	-1%
Hombre	3	3	847	66	0	66	913	120	120	1.033
Mujer	9	9	847	66	0	77	913	130	130	1.043

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	N1	N2	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	PAGA S EXTRA	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 02			31%	32%		9%	29%	27%	27%	29%
Hombre	2	2	1.239	96	0	96	1.336	186	186	1.521
Mujer	6	6	851	66	17	88	943	135	135	1.078
GRUPO 03			-47%	4%		-72%	-48%	-48%	-48%	-48%
Hombre	1	1	780	61	0	61	841	120	120	961
Mujer	2	2	1.144	58	46	104	1.248	178	178	1.426
GRUPO 04										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	151	0	0	0	151	25	25	176

Los importes efectivos totales:

- ✓ En el salario base total no hay brecha.
- ✓ En el Total complemento salarial se origina una brecha del -17% a favor de las mujeres que no tiene su origen las circunstancias personales sino en las específicas del trabajo o de la persona.

Los importes efectivos por grupos

- ✓ En el grupo 02 la brecha es del 31% que se justifica se origina por el % de jornada que no es igual para toda la plantilla trabajando de media las mujeres menos horas que los hombres.
- ✓ En el grupo 03 la brecha es del -47% que se justifica al igual que en el grupo anterior en que los datos tanto de hombres-mujeres como % de jornada trabajada es bastante dispar dadas las particularidades de la entidad.

Importes equiparados Promedios

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	N1	N2	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO O Eq	PAGAS EXTRA S DIS	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-2%	29%		-8%	-3%	-8%	-8%	-3%
Hombre	3	3	2	0	0	2	1.629	127	0	127	1.755	244	244	1.999
Mujer	9	9	8	0	0	8	1.666	90	48	137	1.803	265	265	2.068

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	N1	N2	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO O Eq	PAGAS EXTRA S DIS	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 02							-8%	11%		-32%	-10%	-17%	-17%	-11%
Hombre	2	2	1	0	0	1	1.663	129	0	129	1.792	246	246	2.038
Mujer	6	6	6	0	0	6	1.796	115	56	171	1.967	287	287	2.254
GRUPO 03							2%	52%		14%	3%	3%	3%	3%
Hombre	1	1	1	0	0	1	1.561	121	0	121	1.682	240	240	1.922
Mujer	2	2	1	0	0	1	1.529	58	46	104	1.633	233	233	1.867
GRUPO 04														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	1.161	0	0	0	1.161	192	192	1.353

Los resultados de los importes equiparados son más fieles a la realidad puesto que equiparan las situaciones contractuales lo cual en una situación de datos tan variables como el que nos encontramos ofrece un resultado más acertado.

Los importes efectivos totales:

- ✓ En el salario base total no hay brecha. La diferencia es de -2% a favor de la mujeres.
- ✓ En el Total complemento salarial (N1: Antigüedad) se origina una brecha del 29% a favor de los hombres que no tiene su origen en las diferencias de género sino en las específicas del trabajo o de la persona.

Los importes efectivos por grupos

- ✓ En el grupo 02 la brecha es del -8% lo cual indica que las mujeres cobran un 8% más que los hombres.
- ✓ En el grupo 03 la brecha es del 2% lo cual indica que los hombres cobran un 2% más que las mujeres.
- ✓ Las diferencias en el complemento salarial (N1: Antigüedad) como ya se ha indicado no tiene su origen las circunstancias personales sino en las específicas del trabajo o de la persona.

Importes equiparados Medianas

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	N1	N2	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI O Eq	PAGAS EXTRAS DIS	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-4%	0%		-4%	-4%	-9%	-9%	-4%
Hombre	3	3	2	0	0	2	1.631	127	0	127	1.758	240	240	2.009
Mujer	9	9	8	0	0	8	1.694	127	0	132	1.826	261	261	2.087

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	N1	N2	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARI O Eq	PAGAS EXTRAS DIS	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 02							-3%	-2%		-42%	-9%	-13%	-13%	-9%
Hombre	2	2	1	0	0	1	1.663	129	0	129	1.792	246	246	2.038
Mujer	6	6	6	0	0	6	1.711	132	52	184	1.946	278	278	2.224
GRUPO 03							2%	52%		14%	3%	3%	3%	3%
Hombre	1	1	1	0	0	1	1.561	121	0	121	1.682	240	240	1.922
Mujer	2	2	1	0	0	1	1.529	58	46	104	1.633	233	233	1.867
GRUPO 04														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	1.161	0	0	0	1.161	192	192	1.353

Como se ha comentado los resultados de los importes equiparados son más fieles a la realidad puesto que equiparan las situaciones contractuales lo cual en una situación de datos tan variables como el que nos encontramos ofrece un resultado más acertado.

Los importes efectivos totales:

- ✓ En el salario base la diferencia es de -4% a favor de la mujeres.
- ✓ En el Total complemento salarial (N1: Antigüedad) se origina una diferencia del -4% a favor de las mujeres que no tiene su origen las circunstancias personales sino en las específicas del trabajo o de la persona.

Los importes efectivos por grupos

- ✓ En el grupo 02 la brecha es del -3% lo cual indica que las mujeres cobran un 3% más que los hombres.
- ✓ En el grupo 03 la brecha, coincide con el importe equiparado de la media que es del 2% lo cual indica que los hombres cobran un 2% más que las mujeres.
- ✓ Las diferencias en el complemento salarial (N1: Antigüedad) como ya se ha indicado no tiene su origen las circunstancias personales sino en las específicas del trabajo o de la persona.

5.2 Registro según valoración de puestos de trabajo

Importes Efectivos Promedios

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	N1	N2	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	PAGAS EXTRA S DIS	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			24%	40%		10%	23%	19%	19%	22%
Hombre	3	3	1.086	85	0	85	1.171	164	164	1.334
Mujer	9	9	829	51	25	76	905	133	133	1.038

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	N1	N2	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	PAGAS EXTRA S DIS	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 04										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	151	0	0	0	151	25	25	176
ESCALA 05			1%	100%		100%	8%	8%	8%	8%
Hombre	1	1	780	61	0	61	841	120	120	961
Mujer	1	1	770	0	0	0	770	110	110	880
ESCALA 06			41%	35%		35%	41%	35%	35%	40%
Hombre	1	1	1.631	127	0	127	1.758	251	251	2.009
Mujer	2	2	961	82	0	82	1.044	163	163	1.207
ESCALA 07			-11%	14%		-53%	-14%	-24%	-24%	-15%
Hombre	1	1	847	66	0	66	913	120	120	1.033
Mujer	4	4	940	57	44	101	1.041	149	149	1.190
ESCALA 08										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	855	66	52	118	973	139	139	1.112

Teniendo en cuenta la valoración de los puestos de trabajo de la entidad se observa que no hay una diferencia significativa. Los resultados de las medias y las medianas son muy parecidos al que hemos analizado anteriormente y que tenía en cuenta la clasificación profesional de la empresa.

Los importes efectivos totales:

- ✓ En el salario base total la brecha entre mujeres y hombres es del 24% esta diferencia se origina por el % de jornada que no es igual para toda la plantilla.
- ✓ En el complemento N1 /(Antigüedad) se origina una brecha del 40% que no tiene su origen las circunstancias personales sino en las específicas del trabajo o de la

persona.

Los importes efectivos por escalas

- ✓ En la escala 06 la brecha es del 41 % que se justifica por la diferencia de horas que trabajan los hombres y la mujeres en esta categoría.
- ✓ En la escala 07 la brecha es del -11% que se justifica porque hombres en este grupo hay 2 mujeres una al 100% de la jornada y otra al 50% y el único hombre que hay en este grupo trabaja el 50% de la jornada.

Importes efectivos Medianas

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	N1	N2	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	PAGA S EXTRA	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			0%	0%		-17%	0%	-9%	-9%	-1%
Hombre	3	3	847	66	0	66	913	120	120	1.033
Mujer	9	9	847	66	0	77	913	130	130	1.043

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	N1	N2	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	PAGA S EXTRA	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 04										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	151	0	0	0	151	25	25	176
ESCALA 05			1%	100%		100%	8%	8%	8%	8%
Hombre	1	1	780	61	0	61	841	120	120	961
Mujer	1	1	770	0	0	0	770	110	110	880
ESCALA 06			41%	35%		35%	41%	35%	35%	40%
Hombre	1	1	1.631	127	0	127	1.758	251	251	2.009
Mujer	2	2	961	82	0	82	1.044	163	163	1.207
ESCALA 07			1%	17%		-48%	2%	-7%	-7%	1%
Hombre	1	1	847	66	0	66	913	120	120	1.033
Mujer	4	4	840	55	43	97	899	128	128	1.028
ESCALA 08										
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	855	66	52	118	973	139	139	1.112

En el cálculo Total de las medianas no se observa brecha superior al 25% en los salarios, tampoco es significativa en los complementos, con una inclinación de brecha positiva hacia las mujeres.

En cuanto a las brechas por grupos, hay que recordar que nos encontramos en una

empresa con un índice de feminización elevado donde las mujeres suponen el 75% de la plantilla por lo que el análisis de la brecha no resulta posible en algunas ocasiones como es el caso de:

- ✓ Escala 06 que arroja una brecha del 41% a favor de los hombres, sin embargo, en esta escala hay 4 mujeres y 1 hombre por lo que el resultado de la mediana no es fiable puesto que no hay más datos de hombres para comparar.

Importes equiparados Promedios

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	N1	N2	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	PAGAS EXTRA S DIS	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-2%	29%		-8%	-3%	-8%	-8%	-3%
Hombre	3	3	2	0	0	2	1.629	127	0	127	1.755	244	244	1.999
Mujer	9	9	8	0	0	8	1.666	90	48	137	1.803	265	265	2.068

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	N1	N2	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	PAGAS EXTRA S DIS	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 04														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	1.161	0	0	0	1.161	192	192	1.353
ESCALA 05							1%	100%		100%	8%	8%	8%	8%
Hombre	1	1	1	0	0	1	1.561	121	0	121	1.682	240	240	1.922
Mujer	1	1	1	0	0	1	1.541	0	0	0	1.541	220	220	1.761
ESCALA 06							6%	-2%		-2%	5%	-2%	-2%	4%
Hombre	1	1	0	0	0	0	1.631	127	0	127	1.758	251	251	2.009
Mujer	2	2	2	0	0	2	1.536	129	0	129	1.666	256	256	1.922
ESCALA 07							-11%	21%		-40%	-13%	-23%	-23%	-14%
Hombre	1	1	1	0	0	1	1.694	132	0	132	1.826	240	240	2.066
Mujer	4	4	3	0	0	3	1.878	104	81	185	2.063	295	295	2.358
ESCALA 08														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	1.711	132	103	235	1.946	278	278	2.224

Los resultados de los importes equiparados son más fieles a la realidad puesto que equiparan las situaciones contractuales lo cual en una situación de datos tan variables como el que nos encontramos ofrece un resultado más acertado.

Los importes efectivos totales:

- ✓ En el salario base total no hay brecha. La diferencia es de -2% a favor de la mujeres, coincidiendo con el análisis por grupos.
- ✓ En el Total complemento salarial (N1: Antigüedad) se origina una brecha del 29% a favor de los hombres que no tiene su origen las circunstancias personales sino en las específicas del trabajo o de la persona.

Los importes efectivos por escalas no se observa brecha superior al 25% que se deba justificar más allá de las que aparezcan por las diferencias en el complemento salarial (N1: Antigüedad) como ya se ha indicado no tiene su origen las circunstancias personales sino en las específicas del trabajo o de la persona.

Importes equiparados Medianas

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	N1	N2	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO O Eq	PAGAS EXTRAS DIS	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-4%	0%		-4%	-4%	-9%	-9%	-4%
Hombre	3	3	2	0	0	2	1.631	127	0	127	1.758	240	240	2.009
Mujer	9	9	8	0	0	8	1.694	127	0	132	1.826	261	261	2.087

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	N1	N2	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO O Eq	PAGAS EXTRAS DIS	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 04														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	1.161	0	0	0	1.161	192	192	1.353
ESCALA 05							1%	100%		100%	8%	8%	8%	8%
Hombre	1	1	1	0	0	1	1.561	121	0	121	1.682	240	240	1.922
Mujer	1	1	1	0	0	1	1.541	0	0	0	1.541	220	220	1.761
ESCALA 06							6%	-2%		-2%	5%	-2%	-2%	4%
Hombre	1	1	0	0	0	0	1.631	127	0	127	1.758	251	251	2.009
Mujer	2	2	2	0	0	2	1.536	129	0	129	1.666	256	256	1.922
ESCALA 07							-13%	6%		-68%	-11%	-21%	-21%	-12%
Hombre	1	1	1	0	0	1	1.694	132	0	132	1.826	240	240	2.066
Mujer	4	4	3	0	0	3	1.915	124	97	222	2.032	290	290	2.323
ESCALA 08														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1	0	0	1	1.711	132	103	235	1.946	278	278	2.224

En el cálculo de las medianas, tanto en los totales como en la clasificación por escalas no se observa brecha en los salarios, tampoco es significativa en los complementos, con una inclinación de brecha positiva hacia las mujeres.

6. CONCLUSIONES

Se puede afirmar que no se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones de la Entidad.

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.

Si comparamos las medias y las mediana tanto de los salarios como de los complementos salariales y extrasalariales vemos que, principalmente, al equiparar las retribuciones, teniendo en cuenta el número de mujeres (9) y de hombres (3) existentes en la empresa,

No hay brecha salarial superior al 25% en ninguno de los complementos salariales ni en las retribuciones extrasalariales las cuales, como se ha argumentado en el punto anterior, varían en función del complemento como sucede con el complemento por antigüedad cuya percepción no está relacionada con una cuestión de género.

7. PROPUESTA DE MEDIDAS PARA INCORPORAR AL PLAN DE IGUALDAD

Medida	Indicador/ Resultado	Responsable	Calendario
Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales.	-Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. -Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	Dirección	Vigencia del Plan
Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios. En caso de identificarse una brecha superior al 20%, se deberán analizar y justificar los motivos de la misma.	Informes de registros retributivos	Dirección	Vigencia del Plan