

PLAN DE IGUALDAD

Fundación Mornese

NIF: G-41904608

**Domicilio social: C/ Vasco de Gama
188, 41006 Sevilla**

INDICE

1. Introducción

- 1.1. Contexto Legal**
- 1.2. Contexto Empresarial**
- 1.3. Datos del Plan de igualdad**
- 1.4. Compromiso**
- 1.5. Partes que lo conciertan (Comisión)**

2. Informe de Diagnóstico. Conclusiones.

2.1. Auditoria Retributiva.

3. Plan de Igualdad

3.1. Objetivos Generales

3.2. Áreas de actuación: Objetivos específicos del Plan de Igualdad

- 3.2.1. Selección y contratación**
- 3.2.2. Formación**
- 3.2.3. Promoción profesional**
- 3.2.4. Condiciones de trabajo y conciliación.**
- 3.2.5. Retribuciones**
- 3.2.6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**
- 3.2.7. Lenguaje no sexista**
- 3.2.8. Salud laboral**

4. Recursos y Medios

5. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

5.1. Comisión de Seguimiento

5.2. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias

6. Comunicación e información.

7. Anexos

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto Legal.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1.2 Contexto Empresarial.

Datos de la organización

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores y trabajadoras, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

Más de 250 personas trabajadoras

Nombre o razón social

Fundación Mornese

NIF G-41904608

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

CNAE 9499.Tercer Sector

Códigos de los convenios de aplicación

-Convenio Colectivo: Intervención Social. (Resolución de 22 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017. Publicado en: «BOE» núm. 158, de 3 de julio de 2015, páginas 54664 a 54721 (58 págs.)

-IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y protección de 16 diciembre de 2020.

Lugar de realización de actividades empresariales

- .- C/ Vasco de Gama 188, 41006 Sevilla
- .- C/Carmen Vendrell – esquina C/Ortega y Gasset.(Sevilla)
- .- C/Carlos García Oviedo, 14, Local 3ª(Sevilla)
- .- Plaza San Lucas, 4, 11403, Jerez de la Frontera (Cádiz)
- .- Av. del Amontillado, 7, 2º izq., 11404, Jerez de la Frontera (Cádiz)
- .- C/Las Flores, 5º A, 29601 Marbella, Málaga
- .- C/Galicia, 6, Bajo B. 18007, Zaidin (Granada)

Objeto social de la organización

La Fundación Mornese es una organización sin ánimo de lucro de ámbito autonómico (Andalucía), impulsada y promovida por el Instituto de las Hijas de María Auxiliadora de la Provincia de Sevilla, el 2 de Marzo de 1998.

La Fundación tiene como misión la promoción integral de la persona, dando respuesta a todas sus necesidades personales, educativas y sociolaborales. Se centra en aquellos colectivos más desfavorecidos que se encuentran en riesgo de exclusión social, con una actuación preferente sobre menores y jóvenes. Todo ello impregnado por el Sistema educativo-preventivo desde el carisma Salesiano de Don Bosco y Madre Mazzarello.

Además, la Fundación, alienta proyectos que se centran en los ámbitos de intervención socio-educativo, de inserción sociolaboral, de inmigración, de atención socio-familiar, de sensibilización, formación y voluntariado.

Mornese promueve la presencia cercana y activa de los educadores/as entre los/las niños/as, jóvenes y demás destinatarios/as, compartiendo su vida, mirando con simpatía su mundo y estando atentos a sus verdaderas exigencias y valores.

Cuenta con una comunidad educativa que se siente identificada con los fines de la entidad, compartiendo una misión, competente para la labor educativa encomendada, que se encuentra en constante formación.

Se fundamenta en valores evangélicos adaptando su intervención a las realidades socioeconómicas de exclusión mediante estructuras flexibles, promoviendo la solidaridad, la justicia y la verdad, destacando la transparencia y el respeto a la legalidad vigente, contando con unos recursos humanos identificados con el carisma salesiano y asignando los recursos necesarios para desarrollar de manera adecuada el trabajo que tienen encomendado.

Además, en su estilo educativo sitúan a el/la beneficiario/a en el centro de la acción educativa, armonizan el desarrollo humano con el crecimiento cristiano, destacan la personalización de las relaciones educativas mediante la presencia de los educadores en medio de los/las beneficiarios/as y dando el sentido de familia que identifica a la Fundación desde una acogida cercana.

1.3. Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 250 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de los sindicatos legitimados.

Ámbito territorial

El ámbito territorial de la institución es la comunidad autónoma de Andalucía.

Ámbito funcional

Empresa

Nº de empresas que se incluyen en el plan

1

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

El plan se ha elaborado con la ayuda de un despacho de abogados externo, especialistas en la materia. Se contrató sus servicios en el mes de Marzo de 2.021, y ellos han ido marcando los hitos o fases propias de la elaboración de conformidad con la legislación vigente.

Vigencia

Desde 01-07-2022 Hasta 01-07-2026

1.4. Compromiso

Compromisos acordados por el órgano de gobierno(patronato) para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad.

Por parte de la empresa se publicó el pasado 3 de Marzo de 2.021 el siguiente compromiso “

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978 recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación, también por razón de sexo. Sin duda, la sociedad ha avanzado mucho, particularmente en estos últimos treinta años, y ha hecho grandes progresos, que nos animan a continuar sin denuedo para alcanzar su plena efectividad, garantizando la igualdad de oportunidades y especialmente en el mundo laboral. Desde FUNDACIÓN MORNESE somos conscientes de que el ámbito laboral es uno de los espacios clave en los que se deben evitar especialmente cualquier tipo de pautas de discriminación, acoso y desigualdad entre hombres y mujeres.

Por todo ello reconocemos que nuestra gestión corporativa, organizativa y empresarial tiene que estar en consonancia con el carácter propio que proclamamos, el desarrollo integral de la persona, a través de MISIÓN, VISIÓN y VALORES, y atender a las necesidades que plantean nuestra sociedad y nuestro mundo, cada vez más pluriculturales y globalizados, por lo que hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la normativa de desarrollo

Nuestro compromiso va mucho más allá de una mera obligación legal, desde el convencimiento y la defensa del principio de igualdad como opción que inspira el conjunto de nuestro proyecto educativo.

Está previsto que durante los próximos meses realicemos la constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses de la dirección de esta entidad, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración. El éxito de esta actuación y de la implementación de medidas activas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa dependerá en gran medida de vuestra implicación.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso elaboración, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

El Plan de Igualdad analizará sobre el proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción profesional, las condiciones de



trabajo y registro retributivo, la conciliación familiar, la representación femenina, las retribuciones, la prevención de acoso y por razón de sexo. E incluso, en su caso, la salud laboral, la violencia género, y el lenguaje y comunicación no sexista.

Para ello esta entidad pondrá los medios y recursos que resulten necesarios.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial y como una concreción de nuestra opción por la igualdad, que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que garanticemos y hagamos constatable que la totalidad de nuestras acciones estén libres de cualesquiera discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Comunicación simultánea a toda la plantilla por parte de por el órgano de gobierno(patronato).

Además, se comunicó de forma simultánea a toda la plantilla el inicio de la elaboración del plan mediante la siguiente comunicación,

Estimado/a trabajador o trabajadora:

Queremos informarte que desde la Dirección de Fundación Dolores Sopena hemos decidido poner en marcha un Plan de igualdad, acorde a la normativa vigente, con el objetivo de conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, respondiendo así a su compromiso y su convicción de reconocimiento y defensa de estos principios. Para que el proyecto sea todo un éxito, necesitamos de tu colaboración y apoyo. Durante todo el proceso te iremos informando de las acciones que se realizarán y pediremos tu colaboración, imprescindible, para llevarlas a cabo. Te agradecemos de antemano vuestro interés y predisposición para que este proyecto que iniciamos sea todo un éxito para nuestra organización.

Quedamos a tu disposición,

1.5 Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Representantes de la comisión negociadora.

En representación de los trabajadores y trabajadoras.

La comisión negociadora del diagnóstico y Plan de Igualdad estará constituida de conformidad con el artículo 5.1. y 5.3 del Real Decreto 901/2020. Dado que en FUNDACIÓN MORNESE ninguno de los centros de trabajo tiene representación legal de los trabajadores, la comisión debe estar formada de manera paritaria por un máximo de seis personas por cada una de las partes, representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. Debiendo esta última estar integrada, por la comisión sindical constituida por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Tras haber cumplimentado todos los requisitos ya expuestos, comparecieron los dos Sindicatos legitimados, en concreto CCOO y UGT, por medio de una representante cada uno, en concreto dos mujeres.

En representación de la empresa:

De conformidad con el artículo 5.1 del RD 901/2020, la empresa designo de manera paritaria a dos representantes con cargos de relevancia en la misma, en concreto a un hombre y una mujer.

Todos los datos de las personas físicas representantes de ambas partes constan en las distintas actas, y no se incluídos en el presente documento de conformidad con la ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

12-07-2021

Han negociado:

Los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, que respondieron a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días. En concreto CCOO y UGT.

Funciones asociadas a la comisión

a) Velar para que en el FUNDACIÓN MORNESE se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Sensibilizar a la empresa sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.

c) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como las medidas que formen parte del Plan de Igualdad que será de aplicación en la empresa.

- d) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- e) Analizar la situación de la empresa en materia de igualdad y conciliación sobre la base de la documentación recibida para emitir un diagnóstico de la situación.
- f) Establecer los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas
- g) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones
- h) Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
- i) Registro oficial del Plan de Igualdad para su aprobación por la autoridad laboral y posterior publicación.
- j) Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- k) Ser parte activa en la elaboración de la información y documentación necesaria para las convocatorias de los distintivos o premios relacionados con la igualdad de la empresa.

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

Si

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

Fundamentalmente las representantes de los sindicatos legitimados.

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

Si, los representantes de la empresa

¿Cuáles?

Acción formativa específica por consultoría externa, despacho “Muñoz de Priego y Pérez, abogados” en Sevilla a 12 de Julio de 2.021.

2. INFORME DE DIAGNÓSTICO. CONCLUSIONES.

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.

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

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- Plantilla (Infrarrepresentación femenina)
- Clasificación profesional.
- Proceso de selección y contratación.
- Formación.

- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Violencia de género
- Lenguaje no sexista
- Salud laboral con perspectiva de género

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma transversal en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

Todo este trabajo se recoge en un Informe de Diagnóstico que acompañamos como anexo I, y del que extraemos las siguientes conclusiones.

PLANTILLA (INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA)

En la empresa existe una evidente supra representación femenina. Casi el 75 % de la plantilla está formada por mujeres. Esto se ve reflejado de manera proporcional en el resto de los indicativos cuantitativos relativos a la misma.

No existe contratación de puesta a disposición. La mayoría del personal se mueve en la horquilla de edad comprendida entre los 25 y los 55 años, siendo reseñable que en las mujeres destaca la franja de 25 a 35 años, con un 41,56%, y en los hombres se reparte más este criterio en las franjas de 25 a 35 y de 36 a 45, ambos con un 42,32%.

En cuanto a la antigüedad en la empresa existe un claro predominio en ambos sexos de personal con menos de 6 años de permanencia en la misma. Concretamente en torno a un 67% del personal de ambos géneros, se encuentra en dicho baremo.

De la contratación debemos concluir primero que en números absolutos los % de contrataciones son proporcionales a la representación de sexo existente en la institución, concretamente el 71 % de las personas contratadas son mujeres y el 29% hombres. Y en números relativos se reparte prácticamente al 50 % en ambos sexos los contratos de carácter indefinido como de carácter temporal. Además, el 75% de los hombres y el 83,64% de las mujeres pertenecen al grupo I del convenio de Acción e intervención social, que es el mayoritario. De igual forma, ambos géneros están representados en su mayoría por el grupo I del convenio de Reforma Juvenil, en este caso, el 68,18% de las mujeres y el 80% de los hombres.

En cuanto al tipo de jornada y en nivel formativo se vuelve a reiterar el equilibrio en ambos sexos. Concretamente el 70 % de la plantilla tiene jornada parcial y más del 80% de los hombres y del 90% de las mujeres, tienen estudios universitarios.

Por último, en relación a los puestos jerárquicos dentro de la empresa, sí que podemos encontrar un desequilibrio en materia de igualdad, concretamente los cargos de relevancia (Representante legal, dirección y coordinación) están copados casi al 100% por mujeres, existiendo un sólo hombre en dichos puestos.

Las conclusiones con carácter general son que, si bien existe una clara supra representación femenina en la plantilla, ésta se debe a cuestiones ajenas a la voluntad de la empresa, dado que los perfiles profesionales de las carreras universitarias en la rama socio-educativa, están realizadas en mayor porcentaje, por mujeres que por hombres, y esto trae como consecuencia que la respuesta a la demanda de empleo que se oferta sea respondida en mayor número por mujeres que por hombres. Una vez asentado esto, vemos que, en términos relativos, existe casi total paridad entre ambos sexos en todos los elementos cuantitativos asimilados salvo en los puestos de responsabilidad de la empresa donde existe un claro predominio de las mujeres.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Bajo la premisa de que en la empresa existe una evidente supra representación femenina (75 % de la plantilla está formado por mujeres) podemos concluir, en relación a las categorías profesionales, que existe en términos relativos un equilibrio entre ambos sexos con carácter general, concretamente en la plantilla que aplica el convenio colectivo de reforma juvenil, tanto en mujeres como en hombres el grupo mayoritario es el número 1, casi el 70 % de las mujeres y el 80 % de los hombres. Y en la plantilla que aplica el convenio colectivo de acción e intervención social, igualmente tanto en mujeres como en hombres el grupo mayoritario es el número 1, casi el 85 % de las mujeres y el 75 % de los hombres. Del resto de grupos profesionales es destacable, que las mujeres copan el 100% del grupo 0 del convenio colectivo de acción e intervención social, dato este que debemos relacionar irremediabilmente con el desequilibrio jerárquico ya señalado y en materia de promoción en la empresa que posteriormente analizaremos, ya que este grupo profesional es el relativo a los cargos directivos. Además, la clasificación profesional se determina según convenio y existe una definición de los puestos de trabajo en la institución.

En cuanto al nivel de formación de la plantilla, debemos dejar asentado que se reitera el patrón ya expuesto de equilibrio en ambos sexos. En ambos la mayoría de las personas tienen estudios universitarios, concretamente, más del 90 % de las mujeres y más del 80 % de los hombres. No existiendo desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto ni situaciones de sobre cualificación entre el personal.

Por último y en cuanto al nivel jerárquico, debemos destacar la igualdad de género en relación al personal técnico, compartiendo ambos géneros más de un 90 % de los mismos dicha categoría, y también la desigualdad existente en los puestos de mayor rango como son los de dirección y coordinación, que lo integran casi el 90 % mujeres.

SELECCIÓN

La institución tiene una estructura desarrollada y sólida en esta materia, respetando con carácter general los principios fundamentales que la normativa en materia de igualdad proclama. Concretamente cuenta con un manual específico de selección de personal bastante completo donde se regulan elementos como los perfiles requeridos para cada puesto, los sistemas de reclutamiento de personal o los criterios se siguen en los procesos de selección. Además, el proceso de selección se encuentra sistematizado, estando preestablecido el contenido completo del mismo y las personas encargadas de realizar la selección. Podemos advertir que los formularios de solicitud aportados no contienen lenguaje sexista y que además la empresa tiene establecido canales de publicación de vacantes por igual a ambos sexos, priorizando con carácter previo al público en general la comunicación a nivel interno entre los profesionales de la misma.

Sí son destacables dos elementos que pudieran ser materia específica del plan de acción en materia de igualdad. El primero el que no estén formados sobre igualdad de oportunidades los responsables de selección, y en segundo lugar, la diferencia tan amplia de género con carácter general de las contrataciones, concretamente un 75 % de mujeres contra un 25 %, de hombres. Aunque esto a priori iría en contra del criterio igualitario de que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir, podría estar justificado por el número de currículum recibidos coincidentes en las mismas proporciones (75%- 25%). Este último elemento se refleja también en los cuestionarios cumplimentados por la plantilla, concretamente casi el 38% de los hombres cuestiona si la selección del personal se efectúa de manera objetiva

CONTRATACIÓN

En relación a las nuevas contrataciones podemos concluir que en números absolutos se contrata a más mujeres (70%) que a hombres (30%). Esto como ya hemos expuesto anteriormente se puede deber a que los perfiles profesionales de las carreras universitarias en la rama socio-educativa, están realizadas en mayor porcentaje, por mujeres que por hombres, y esto trae como consecuencia que la respuesta a la demanda de empleo que es ofertada es respondida en mayor número por mujeres (75% de currículum) que por hombres (25 % de currículum).

Asentado lo anterior, lo que si podemos aseverar observando los números, es que existe absoluto equilibrio e igualdad en términos relativos en cuanto a las condiciones contractuales de las incorporaciones a la institución entre hombre y mujeres. Casi el 85 % de las contrataciones a mujeres son mediante vinculaciones de naturaleza temporal y con una jornada también parcial, datos que aumentan en los hombres hasta casi el 100% en ambos conceptos.

Además, el 66,66% de los hombres contratados no tiene cargas familiares, contra un 50 % de las mujeres.

Por último, fijar que el 83 % de las mujeres contratadas pertenecen al grupo 1, y un 40 % de las contrataciones masculinas también son de dicho grupo. Queriendo destacar que la única contratación con nivel jerárquico distinto, concretamente a puesto de Dirección, es una mujer, que viene a refrendar las conclusiones fijadas en Plantilla relativas a casi la exclusividad existente del género femenino en este tipo de puestos o cargos.

Con carácter general estos datos reflejan la igualdad entre géneros en cuanto a las condiciones y también la temporalidad predominante en las nuevas incorporaciones, pudiéndose justificar este último elemento en el propio funcionamiento de la institución, vinculada a una serie de proyectos concretos y puntuales financiados con ayudas públicas

Y en relación a las bajas durante el último año en la entidad podemos concluir que prácticamente se equiparan los % de los números absolutos de las altas con las bajas, concretamente un 77% de las personas que dejan la empresa son mujeres frente a un 23% de hombres. En cuanto al motivo de la baja, también números muy parejos, un 85,71 % de las mujeres cesa por expiración del contrato temporal frente a un 75 % de los hombres que también lo hicieron por dicha causa, y las bajas voluntarias, un 10 % de las mujeres frente a un 25 % de los hombres. Además, el 96 % de las mujeres que cesaron pertenecían al grupo 1, y el 87 % de los hombres también pertenecían a ese grupo. Por último, dejar constancia que 92 % de las mujeres que dejaron la empresa tenían un contrato temporal y una jornada a tiempo parcial, y el 100% de los hombres tenían un contrato temporal y el 75% una jornada a tiempo parcial.

FORMACIÓN

Nuevamente debemos partir de datos absolutos y ponerlos en relación con la supra representación femenina que existe en la institución. Prácticamente los datos son coincidentes, la formación en la empresa la reciben un 70% mujeres y un 30 % hombres, es decir, proporciones muy parecidas a número de ambos géneros dentro de la plantilla.

Estos parámetros se mantienen en las condiciones en las que se han desarrollado las sesiones de formación, mostrando absoluta igualdad en ambos géneros con carácter general. Y es que a más del 85 % se les ha impartido la formación fuera del centro de trabajo frente al 10 % también de ambos sexos a los que se les ha impartido dentro de

centro de trabajo. Números muy parecidos en cuanto al horario de la formación, casi la totalidad de la plantilla han recibido la misma en horario laboral (92% de mujeres frente al 100% de hombres). Además en cuanto a los permisos otorgados para la concurrencia a exámenes nuevamente se acercan mucho a los % absolutos de los que partimos, concretamente el 67 % de permisos otorgados en la empresa son para mujeres frente al 33 % que conceden a hombres.

También es destacable reseñar que existe un Plan específico de formación que diseña el equipo de dirección, y que atiende a las necesidades del personal laboral, según el criterio de dicho equipo. Además, parte de unos criterios de selección fijados, cuyos formularios están redactados en un lenguaje no sexista y que regula de forma correcta el propio desarrollo de esta materia en la empresa. Sin embargo, hemos detectado también que no existe un mecanismo de detección de necesidad de formación específico, materia esta que sería interesante incluir en el plan de acción en igualdad.

Por último, y pese a que de los cuestionarios se desprende que existe formación en materia de igualdad de oportunidades, sesgos inconscientes y acoso, en base a los datos de los cursos ofrecidos debemos tener reservas en este apartado, pudiendo ser esta otra materia interesante a incluir en el plan de acción tanto a la plantilla como a los puestos de responsabilidad, estos últimos en materia de prevención y detección de situaciones de acoso, más aún cuando comprobemos en la materia específica de acoso por razón de sexo o sexual, la ausencia de elementos fundamentales, como la existencia de un protocolo de acoso o un canal de denuncia específico, que garanticen el buen funcionamiento de la institución en este ámbito.

Sería además interesante como plan de acción, el impartir formación de reciclaje a las bajas de larga duración y que todas las formaciones en el futuro tuvieran perspectiva de género.

PROMOCIÓN

Para valorar correctamente esta materia debemos partir del elemento común ya destacado tantas veces. Y es la evidente supra representación femenina existente y que se podría justificar en que dado que los perfiles profesionales de las carreras universitarias en la rama socio-educativa, están realizadas en mayor porcentaje, por mujeres que por hombres, trae como consecuencia que la respuesta a la demanda de empleo que se oferta sea respondida en mayor número por mujeres que por hombres.

Asentado esto, en esta materia los números tanto absolutos como relativos son contundentes en la existencia de un desequilibrio favorable al género supra representado, el femenino, que copa el 100% de los ascensos a cargos directivos en los últimos 4 años. Es cierto que, al existir cuantitativamente pocos ascensos jerárquicos en la institución, tiene aún más incidencia esa diferencia existente desde el punto de vista cuantitativo en la empresa. Además, debemos hacer constar que las promociones de estos años fundamentalmente han sido al cargo de dirección de centro con un 75,00% del total, y

que los grupos profesionales que han promocionado han sido al 50% el grupo 0 y el grupo 1. Por último, señalar que el 75 % de las personas promocionadas tenían estudios superiores y el 100% contrato indefinido, y que el 50 % tenían cargas familiares.

Para concluir dejar asentado que no existe un protocolo específico de esta materia, que podría ser interesante crear como medida de acción. Que dado el desequilibrio detectado en cuanto a la infra representación masculina en esta materia, y pese a existir en cierta forma una justificación objetiva, sería interesante valorar la posibilidad de tener en cuenta, en alguna medida, algún criterio igualitario en cuanto al sexo infrarrepresentado.

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

De esta materia podemos sacar conclusiones muy específicas ya que con carácter general no se dan en la empresa por su naturaleza muchos de los elementos propios de la misma. Concretamente no existen en la institución trabajos a turnos, ni prestación de servicios a distancias, ni desplazados, ni movilidad funcional, ni modificaciones sustanciales en los últimos tres años.

Podemos valorar en términos relativos que el 30 % tanto de hombres como de mujeres en la empresa tienen jornada completa frente al 70 % que tienen jornada parcial. Que de ese 30 % de mujeres con jornada completa más del 85 % tienen un contrato indefinido frente a un 62 % en hombres. Y justamente, al contrario, del 70 % de mujeres con jornada parcial solo el 31 % de ellas tienen un contrato indefinido, porcentaje prácticamente igual en los hombres (38%). Además, casi el 100% de las suspensiones temporales se producen en las mujeres, concretamente un 93 % de las IT son de mujeres frente a un 7 % que son de hombres. En cuanto al descanso por nacimiento de hijo/a los números absolutos son tan bajos (2 personas) que no se pueden sacar conclusiones fundamentadas.

Finalmente, y en lo relativo al plan de riesgos laborales, del que se nos ha dado traslado por parte de la empresa, advertimos que pese a las informaciones suministradas no acabamos de comprobar que se esté teniendo en cuenta la perspectiva de género. Es cierto que en la evaluación de riesgos laborales se contemplan medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia. Pero es la única referencia al género que encontramos. Pudiendo ser la mejora de dicho documento bajo la perspectiva de género precisamente objeto de un plan de acción específico, que entre otra cosa modificara la lactancia en favor del cuidado del lactante.

CONCILIACIÓN

Se acredita una absoluta igualdad y equilibrio entre mujeres y hombres en cuanto a la distribución de la plantilla por responsabilidades familiares. Concretamente en términos relativos, el 60 % aproximadamente tanto mujeres como hombres en la empresa

no tienen responsabilidades familiares frente a 40% que si las tienen. Esta igualdad se mantiene en cuanto a los % de mujeres y hombres en términos que solicitan y se les conceden derechos de conciliación, ambos en torno a un 65 %. Centrándonos en materias específicas podemos fijar que el 100% de las excedencias has sido ejercidas por mujeres, repartiéndose a partes iguales el motivo de las mismas. En cuanto a los permisos retribuidos por la Seguridad Social vemos nuevamente que los % en términos absolutos son muy parecidos a los que la propia distribución de la plantilla por sexo tiene, concretamente el 68 % de dichos permisos son de mujeres frente al 32 % de hombre. Pero si esos datos los miramos en términos relativos, vemos que el 30 % de los hombres que conforman la plantilla disfruta de estos permisos frente al 15 % de las mujeres.

En definitiva, podemos concluir que en términos generales en esta materia no existe desigualdad entre géneros, advirtiéndose eso sí que puede existir falta de información a las personas trabajadoras sobre los derechos de conciliación existentes. Esta deficiencia se manifiesta en la encuesta a la plantilla, tanto en las cumplimentadas por las mujeres como por los hombres, donde se constata en relación a esta materia un alto % de respuestas contradictorias. Pudiendo por tanto ser materia objeto de un plan de acción la necesidad de informar objetivamente a toda la plantilla de las medidas de conciliación existentes, favoreciendo su uso y garantizando que sepan que las personas que las ejercen tienen las mismas oportunidades de promoción en la empresa. Además, sería interesante hacer un documento específico que reconozca estos derechos, incluyendo los que se aplican por encima de convenio en la empresa, y específicamente el “permiso individual de formación”.

RETRIBUCIONES

La Fundación Mornese es una organización sin ánimo de lucro de ámbito autonómico, impulsada y promovida por las Hijas Salesianas de María Auxiliadora. Tiene como finalidad la atención a los colectivos desfavorecidos que se encuentran en riesgo de exclusión social, con una actuación preferente con menores, jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Por el sector en el que desempeña su actividad, la mayor parte de la plantilla está constituida por mujeres.

La empresa aplica dos convenios colectivos y tiene presencia en distintos centros de trabajo, ubicados en provincias diferentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El mayor número de mujeres respecto a hombres en casi todas las franjas retributivas, y la diversidad en las situaciones contractuales (con mayor proporción en los hombres), hacen que aparezcan diferencias porcentuales superiores al 25% que han sido analizadas y justificadas. En términos generales no se ha detectado discriminación en la aplicación de la retribución entre mujeres y hombres. No obstante, se ha detectado la necesidad de clarificar los criterios por los que se abonan los complementos que están

fuera de convenio, en algunos casos posiblemente justificado por las subvenciones de los proyectos desarrollados.

Se ha propuesto como actuación concreta la adaptación de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo recientemente publicada por los Ministerios, estableciéndose criterios objetivos para el cobro de las cuantías que no estén determinadas por convenio.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO. VIOLENCIA DE GENERO

Existe ausencia de regulación de esta materia en la institución. Concretamente, no existe protocolo específico de acoso sexual o por razón de sexo, ni existe formación específica en los puestos de responsabilidad en materia de prevención y detección de situaciones de acoso. Además, pese a manifestarse por la dirección general la existencia de formación de esta materia a la plantilla, no acabamos de ver la misma reflejada suficientemente en los datos específicos de formación.

Tampoco existe un canal de denuncia específico, por lo que es indiscutible que este debe ser uno de los puntos clave a desarrollar en el plan de acción. En concreto la elaboración de un protocolo específico, que incluya todos los elementos fundamentales, así como un esquema de fácil comprensión que facilite el proceso a las posibles víctimas.

La falta de información en la plantilla y en los cargos directivos relativa a esta materia se refleja en los cuestionarios cumplimentados tanto por mujeres como por hombres, existiendo % discordantes al respecto que lo avalan. Por lo que también la formación y la información de esta materia deben ser objeto de desarrollo.

En cuanto a violencia de género, se comunica por la empresa la existencia de medidas específicas para las víctimas de violencia de género existente en los dos Convenio colectivos de aplicación. Concretamente en el estatal de acción e intervención social 2015-2017, artículos 27, 30 y sobre todo 60 del citado texto legal, y en el IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, en su artículo 87. Todos estos preceptos son de aplicación directa en la propia institución y por tanto protegen este tipo de situaciones.

LENGUAJE INCLUSIVO

Por los datos analizados podemos aseverar la utilización en la institución de un lenguaje no sexista, aunque vamos a detallar dos elementos que entendemos si deben ser objeto de modificación. En concreto, en lo que respecta a los formularios de solicitudes de empleo tenemos constancia de la utilización de un lenguaje incluyente con carácter general, no obstante, se usa el término “voluntari@s” que recomendamos sustituir por

“voluntarios y voluntarias”, y el término “comprometidos” al que debemos añadir “comprometidas”. Además, sería interesante modificar la imagen corporativa de la entidad, cambiando la frase “un futuro para ellos” por “un futuro para ellos y para ellas”.

La empresa nos comunica que el contenido de los formularios de solicitud para participar en procesos de formación está redactado de igual forma con un lenguaje inclusivo. Todas estas afirmaciones, vienen a confirmarse tanto por la plantilla como por el personal directivo. Concretamente más del 70% de las mujeres que han cumplimentado los cuestionarios específicos opinan que en el lenguaje y comunicación que se utiliza en la empresa desde sus órganos de gobierno no se incide en elementos de discriminación y desigualdad por sexo. Este % aumenta en el mismo sentido al 80 % cuando se cuestiona si se utiliza lenguaje sexista entre compañeros/as.

Pese a estos datos creemos interesante seguir insistiendo en esta materia desde la institución. Por ello podría ser interesante como plan de acción específico revisar, analizar y actualizar de forma permanente la documentación interna de la entidad, como pudiera ser el código ético, régimen disciplinario o plan de formación, bajo esta perspectiva, incluyendo obligaciones al respecto si fuera necesario

2. AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Además, acompañamos con el plan los resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA FUNDACIÓN MORNESE

CIF: G-41904608

Contenido

1. OBJETO
2. PERSONAS DESTINATARIAS.
3. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD AUDITADA.
4. ALCANCE.
5. METODOLOGÍA DE TRABAJO.
6. VIGENCIA.
7. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA.
 - 7.1. Aclaraciones conceptuales preliminares.
 - 7.2. Clasificación profesional y agrupación de puestos
 - 7.3. Evaluación y valoración de los puestos de trabajo.
 - 7.4. Descripción y análisis del sistema retributivo.
 - 7.5. Análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres de la Entidad.
8. PLAN DE ACTUACIÓN.
 - 8.1. Objetivo.
 - 8.2. Actuaciones concretas.
 - 8.3. Cronograma.
 - 8.4. Persona/s responsables de su implantación y seguimiento.
9. CONCLUSIONES.
10. EQUIPO AUDITOR.

1. OBJETO.

El presente informe tiene por objeto dar cumplimiento a lo establecido en el art. 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre; desarrollado en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; y actualizado en el Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y, en especial, al Real Decreto-ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que en su artículo 7 señala que la auditoría salarial se debe realizar 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 de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*. Todo lo anterior de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

Por tanto, los dos grandes objetivos principales de la presente auditoría retributiva se pueden resumir en:

- Respetar el principio de transparencia retributiva
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa, o desde que también lo hiciera la 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.

En el ámbito de la Unión Europea, la 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, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas, sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente, exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros, manifestación de la lucha efectiva contra la discriminación indirecta por razón de sexo, cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 45 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975.

Pero también en el ámbito de la discriminación retributiva directa se ha producido una importante ampliación de la protección dispensada en el ámbito de la Unión Europea. Efectivamente, en el actual artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, se establece que constituye discriminación directa «la situación en que una persona sea,

haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable».

La 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: (i) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora; (ii) 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; (iii) 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; (iv) 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.

Además, desde la Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, hasta la actualidad, la prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor ha dado lugar a una voluminosa y consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), basada en la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo (por todas, STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto Dato, C-237/85) y la exigencia de transparencia retributiva al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres (por todas, STJCEE de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss, C-109/88).

Similares presupuestos fueron asumidos por el Tribunal Constitucional español que, desde sus inicios, aplicó el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio, cuya doctrina se consolidó en sentencias posteriores (por ejemplo, en la STC 58/1994, de 28 de febrero). La doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo.

Así mismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género.

En definitiva, la elaboración de esta Auditoría específica se enmarca y da cumplimiento a la exigencia legal de garantizar los principios de transparencia en materia retributiva y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación respecto de las percepciones de toda índole meritadas por mujeres y hombres de esta organización, para lo que se ha seguido una metodología que permita identificar la posible existencia de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las derivadas de incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, situación que concurre cuando desempeñando un trabajo de igual valor se percibe, sin embargo, una retribución inferior, sin que tal diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

2. PERSONAS DESTINATARIAS.

El presente informe ha sido encargado por Doña Chiquinquirá Cuadrado Ponce, representante legal de FUNDACIÓN MORNESE.

3. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD AUDITADA.

Entidad: FUNDACIÓN MORNESE

CIF: G-41904608

Códigos de cuenta de cotización:

- 41/109916570
- 11/104283750
- 29/141545302
- 18/124534569

Domicilio Social: Calle Vasco de Gama, 188.

Población: Sevilla

Provincia: Sevilla

Código postal 41006

Actividad: Tercer Sector

CNAE: 9499

Convenios colectivos aplicables:

-Convenio colectivo estatal de acción e intervención social (99100155012015)

-IV Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y protección de menores (99016175011900)

La Fundación Mornese, tiene 6 centros de trabajo, cuyo domicilio social es Calle Vasco de Gama, 188 C.P. 41006 Sevilla. Los centros son:

1. Servicios Centrales: Calle Vasco de Gama, 188 C.P. 41006 Sevilla.
2. CEFAS Sor Eusebia: Calle Carlos García Oviedo 14, Local 3ª, C.P.41006 Sevilla.
3. CEFAS San Juan Bosco (Jerez de la Frontera, Cádiz): Ronda del caracol, 1 Local 2 C.P. 11408 Jerez de la Frontera (Cádiz).
4. CEFAS Mª Auxiliadora (Marbella):
 - Plaza San Bernabé, 7 C.P. 29601 Marbella (Málaga).
 - Calle Las Flores, 5 A C.P. 29601 Marbella (Málaga).

5. Casa Hogar Mornese (Jerez de la Frontera, Cádiz): Avda. de las Adelfas, 11 C.P. 11407 Jerez de la Frontera (Cádiz).

6. Casa M^a Auxiliadora (Jun, Granada): Avda. de Granada, 34 C.P. 18213 Jun (Granada).

4. ALCANCE.

El alcance sustantivo de la auditoria viene referido y limitado al área de riesgo: Análisis de retribuciones por sexos.

El alcance temporal de la auditoria viene limitado al período comprendido entre el 1 de enero de 2020 y 31 de diciembre de 2020.

En el alcance cuantitativo de la auditoría se entienden incluidas todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, y en tanto éste se haya encontrado en vigor en cualquier momento en el periodo establecido en el ámbito temporal y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo en la Fundación Mornese, incluidos los Centros de trabajo de:

- Servicios Centrales (Sevilla)
- CEFAS Sor Eusebia (Sevilla)
- CEFAS San Juan Bosco (Jerez de la Frontera, Cádiz)
- CEFAS M^a Auxiliadora (Marbella)
- Casa Hogar Mornese (Jerez de la Frontera, Cádiz)
- Casa M^a Auxiliadora (Jun, Granada)

Quedan excluidas del alcance de este encargo profesional cualquier área o subárea, período temporal y/o personas trabajadoras y/o centros de trabajo que no estén expresamente reseñados como incluidos en el mismo.

5. METODOLOGÍA DE TRABAJO.

Para la elaboración de este informe, la metodología empleada ha sido la siguiente:

- Estudio preliminar de la Entidad y de su sector de actividad.
- Solicitud de la documentación pertinente.
- Estudio de la información y documentación inicial aportada.
- Planificación de la auditoría.
- Solicitud de documentación e información complementaria.
- Evaluación del sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Análisis de la información recibida y de la documentación aportada.

- Programación de la auditoría.
- Herramienta del Instituto de la Mujer de autodiagnóstico de brecha salarial de género
- Redacción Informe Final.

6. VIGENCIA.

Esta Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad del que formará parte integrante e inseparable.

7. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA.

7.1. Aclaraciones conceptuales preliminares.

Con carácter previo al análisis de los datos retributivos de la Entidad resulta conveniente especificar a qué nos referimos cuando hablamos de:

- Desigualdad, brecha y discriminación salarial.
- Discriminación salarial directa e indirecta.
- Igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

a. Desigualdad, brecha y discriminación salarial.

Según el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016 “*El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.)*”.

Esa diferencia o brecha salarial se calcula del siguiente modo:

$$\text{Brecha} = \frac{(\text{media retribución total anual hombres}) - (\text{media retribuc. total anual mujeres}) \times 100}{\text{media retribución total anual hombres}}$$

El PEIO apunta también que “*Una vez considerados estos factores, la discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia [salarial] que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.*”

b. Discriminación salarial directa e indirecta.

El Artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las define del siguiente modo:

1. 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.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la 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.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

c. Igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

La transparencia retributiva es un principio básico que favorece la equidad, puesto que, en principio, no hay razones para retribuir de modo diferente a dos personas proveedoras de dos trabajos diferentes cuando aportan el mismo valor a la organización. Con arreglo a esa concepción, si dos puestos de trabajo, pese a ser diferentes aportan el mismo valor, en principio deben tener una misma retribución, lo que hace imprescindible que, con carácter previo al análisis de las prácticas retributivas deba necesariamente tener que procederse a su evaluación y valoración con objeto de poder comparar a posteriori supuestos real y efectivamente comparables.

7.2. Clasificación profesional y Agrupación de puestos

A la Fundación Mornese le son aplicables los siguientes convenios colectivos:

- *Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 (99100155012015)*
- *IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (99016175011900)*

Procedemos a analizar por convenio, y consecuentemente, procedemos a estudiar la clasificación profesional y las categorías que se dan en la Fundación objeto de esta auditoría:

7.2.1 *Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017 (99100155012015):*

Según se indica en el mencionado convenio *se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores/as en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales.*



Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores.

El personal afectado por este Convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado en la empresa, se clasifican en 5 grupos profesionales:

Grupo profesional 0

Criterios generales: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa u organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades profesionales y personales.

Grupo profesional 1

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder.

- De manera general y orientativa integrarán este grupo aquellos técnicos cualificados que asumen una complejidad alta en la solución de problemas asociados a la especialidad de su ámbito de actuación. Su marco de referencia está definido por las normativas legales y deontológicas relacionadas con la actividad que desarrollan, así como por las políticas definidas por la organización. Tareas que exigen alto contenido intelectual y realización de tareas complejas sin que necesariamente impliquen mando.

- Pueden ser responsables de proyectos, centros, programas o servicios de especial relevancia y singularidad con alto grado de decisión, autonomía y responsabilidad. Conjugan variables de tipo técnico, económico, organizativo y con elevado impacto de sus resultados en la organización.

- De igual manera pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional.

A título orientativo se indican en el convenio los puestos de: Economista, Educador Social, Graduado Social, Psicólogo, Trabajador Social o cualesquiera que sea la denominación que en cada organización se utilice siempre que la misma se corresponda con la definición de funciones arriba indicada.

Grupo profesional 2

Criterios generales: son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación a título orientativo y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder: Técnico en Integración Social, Técnico en Animación Socio-cultural, Programador informático, Técnico de Administración y Finanzas, Cocinero titulado, Técnico administrativo, etc.

Grupo profesional 3

Criterios generales: La autonomía y complejidad vienen dadas por el propio marco normativo o procedimental de las actividades y pueden tener responsabilidad operativa de actualización, tratamiento, disponibilidad y control de la información, documentación, especialmente en los puestos de apoyo administrativo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación y que podrán dar lugar a la aplicación del «complemento de puesto de trabajo» que pudiera corresponder. A título orientativo: Monitor de programa o taller, Auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, Auxiliar Sociosanitario, Trabajador/ a familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.

Grupo profesional 4

Criterios generales: Normalmente serán puestos de soporte auxiliar que siguen rutinas e instrucciones concretas simples y repetitivas.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las referidas a continuación, y a título orientativo: Portería, Ordenanza, Conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor, Telefonista.

7.2.2. IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (99016175011900):

Según se indica en el convenio se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores/as en grupos profesionales que establecen de manera general los distintos cometidos laborales. En consecuencia, se entiende que todos los trabajadores afectos por este convenio colectivo deberán estar encuadrados y/o adscritos a un grupo profesional y áreas determinados.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores.

Se entiende por áreas funcionales o de actividad las agrupaciones organizativas de la empresa, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que la componen como los objetivos

esenciales que las definen. Orientarán, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional y la posible movilidad horizontal dentro de cada grupo profesional.

El personal afectado por este Convenio, de conformidad con el trabajo desarrollado en la empresa, se clasifican en 4 grupos profesionales:

Grupo profesional 1

Personal encargado de tareas que requieran máximos niveles de complejidad y autonomía; normalmente con formación universitaria de grado o equivalente o, en su defecto, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de su profesión.

Este grupo se dividirá en dos subgrupos dependiendo de los requerimientos profesionales y formativos requeridos para el desempeño del puesto de trabajo y venga recogido dentro de las competencias del catálogo nacional de clasificación profesional:

-Subgrupo 1.A Títulos de Grado con especialización obligatoria a través de máster universitarios vinculados al desempeño de su labor profesional.

En este grupo se incluyen los profesionales que a la entrada en vigor de este convenio estén contratados y ejerciendo sus funciones como licenciados y aquellos que se les exija para el cumplimiento de sus funciones un grado más master: A título orientativo podemos mencionar los puestos de: psicólogos clínicos, psiquiatras, etc.

-Subgrupo 1.B Títulos de grado.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Economista, Educador Social, Graduado Social, Psicólogo, Trabajador Social, médico, abogado, psicopedagogo, sociólogo, Educador (categoría a extinguir), mediador social, maestro, profesor, DUE, informático, administrador, etc.

Grupo profesional 2

Personal encargado de tareas que requieran niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con niveles de formación altos (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, certificados de profesionalidad de grado superior) o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

A título orientativo podemos mencionar los puestos de: Monitores de taller, Auxiliar Técnico Educativo, mediador intercultural, Técnico en Integración Social, Técnico en Animación Socio-cultural, Técnico de Administración y Finanzas, etc.

Grupo profesional 3

Personal encargado de tareas que requiera niveles ordinarios de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación medios o básicos, no universitaria (ciclos formativos de grado medio, certificados de profesionalidad), bachillerato o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

A título orientativo: Auxiliar de servicio de tareas, Auxiliar Sociosanitario, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, controlador TAI, etc.

Grupo profesional 4

Personal encargado de tareas que requiera bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía; normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas.

A título orientativo: auxiliar de apoyo, personal de limpieza, ordenanza, conserje, portería, personal de almacén y repartidor, Telefonista.

Respecto a la Agrupación de los puestos de trabajo, que es la que se emplea en las tablas del Registro Retributivo en la que queda incluida la persona en su Situación Contractual según la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con los convenios de aplicación, tenemos **8 grupos**

Pasamos a detallar y definir las categorías que se encuentran en esta empresa, indicando también cómo queda agrupada la categoría a efectos de dicha Agrupación de puestos del Registro Retributivo, según clasificación profesional

Grupo 01:

Según contiene el Convenio colectivo estatal de acción e intervención social, el cual recoge, como ya hemos mencionado como Grupo profesional 0: El contenido general de la prestación vendrá determinado entre otras por funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales u organizacionales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa u organización y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades profesionales y personales, y encontramos en la empresa los puestos: **Coordinador de centro socioeducativo y Administr./Gest. Proyectos**

Grupo 02:

Corresponde con el grupo 1 del convenio de acción e intervención social

En este grupo se incluyen diferentes supuestos, atendiendo a la conjugación de las funciones con los factores que influyen en la clasificación, según se han indicado más arriba. Los puestos que se dan en la empresa dentro de este grupo son:

-Coordinador de proyectos

-Educador de proyectos

-Educador/Responsable de proyectos

-Educador/Responsable técnico de proyectos

-Formador

-Psicólogo de proyectos

-Trabajador social de proyectos

Grupo 03:

Corresponde con el grupo 2 del convenio de acción e intervención social

Según ya hemos referido, son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos. Y en la Fundación se da el puesto de ***Técnico de Empleo***.

Grupo 04:

Corresponde con el grupo 3 del convenio de acción e intervención social

Encontramos dentro de la empresa los puestos de: ***Monitor y Auxiliar de Mediación Intercultural***

Grupo 05:

Corresponde con el grupo 4 del convenio de acción e intervención social

En la empresa encontramos dentro de este grupo el siguiente puesto: ***Empleado de Limpieza***

Grupo 06:

Corresponde con el grupo 1 del convenio de reforma juvenil y protección de menores. Las categorías que encontramos en la Fundación estarían localizadas en el **Subgrupo 1.B Títulos de Grado:**

Educador Hogar/Social:

-Competencias: Realiza tareas de intervención educativa con los menores/jóvenes y/o familias, siendo el responsable de la formación integral y globalizadora del menor/joven o grupo de menores/jóvenes a su cargo.

-Participa, junto a los técnicos y bajo la dirección del director y/o coordinador, en el proceso educativo del menor/joven, realizando funciones de orientación, programación, ejecución y evaluación.

-Elaboración y seguimiento del plan de intervención de cada menor/joven o grupo.

-Organiza la vida cotidiana y atiende a las necesidades de las unidades o grupos conforme a lo previsto en la normativa vigente y las indicaciones de la dirección del centro, en orden a favorecer el desarrollo integral del menor y jóvenes y su autonomía personal y social.

-Elabora proyectos específicos, dentro de los programas anuales, en función de las necesidades de los menores y jóvenes en sus salidas al exterior cuando así se establezca, tanto para la realización de actividades educativas, formativas, laborales, sanitarias, de ocio y tiempo libre, como para la realización de trámites administrativos o judiciales.

- Supervisa el trabajo del auxiliar técnico educativo y controlador/a.*
- Contribuye de forma activa al mantenimiento de la seguridad y el orden del centro y supervisa y da respuesta ante posibles emergencias que ocurran en el grupo a su cargo.*
- Informa diariamente a la Dirección del centro de las actuaciones desarrolladas y de las incidencias producidas, así como de las medidas adoptadas.*
- Conoce y aplica la normativa vigente.*
- Elabora y rellena todos los documentos y registros que se consideren oportunos, así como los informes pertinentes sobre comportamiento y evolución de los menores o jóvenes a su cargo que se establezcan.*
- Cualesquiera otras funciones que requiera el proyecto educativo de la entidad.*

Psicólogo/a:

- Competencias: Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor y su entorno.*
- Asesoramiento y apoyo técnico a la dirección.*
- Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.*
- Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.*
- Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de cada menor/joven.*
- Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando esta sea requerida por la dirección.*
- Atender al sigilo profesional que requiere el tratamiento de datos de carácter personal.*
- Valoración y diagnósticos de la personalidad de cada menor/joven.*
- Elaboración y ejecución de programas de intervención tanto individual como grupal con los menores/jóvenes.*
- Elaboración de informes psicológicos que faciliten información sobre las actuaciones a desarrollar por los educadores en la aplicación del programa individualizado del menor/joven.*
- Coordinar junto con el psiquiatra el proceso de evaluación e intervención con los menores que así se requieran.*
- Aportar una perspectiva psicológica a los integrantes aquellos equipos técnicos que así se establezcan y facilitar información relevante sobre las actuaciones a desarrollar por parte del personal educativo.*
- Todas aquellas que así se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.*

Trabajador Social:

- Competencias: Elaborar y emitir informes técnicos sobre los menores/jóvenes, en los cuales se valore la situación del menor/joven y su entorno.
- Asesoramiento y apoyo técnico a dirección.
- Orientar a los profesionales que desarrollan su trabajo en contacto directo con los menores/jóvenes sobre las características particulares de cada uno de ellos para conseguir los objetivos establecidos en sus programas individuales.
- Determinar la situación psicosocial de cada menor/joven de forma individualizada.
- Favorecer una mejor adaptación de los menores/jóvenes y su reintegración psicosocial, mejorando la asunción de responsabilidades y competencia socio familiar de menor/joven.
- Aportación de información relevante de carácter técnico en los procesos judiciales de los menores/jóvenes cuando ésta sea requerida por la dirección.
- Recabar información en el entorno sociofamiliar del menor/joven, analizando las variables más significativas, mediante entrevistas individuales o familiares tanto en el centro de trabajo como en el propio domicilio de los menores.
- Elaborar el informe social, estableciendo pautas de actuación con el menor/joven y su entorno.
- Coordinar y canalizar los casos hacia las redes de recursos que tienen atribuidas funciones de acción social.
- Atender las demandas de gestiones sociales de los menores/jóvenes.
- Colaborar y coordinar acciones conjuntas con el equipo educativo para la elaboración del programa individualizado del menor/joven.
- Canalizar y coordinar las peticiones de gestión de documentación acreditativa personal a los organismos pertinentes.
- Todas aquellas que se establezcan de acuerdo a la actividad laboral de su especialidad.

Grupo 07:

Corresponde con el grupo 2 del convenio de reforma juvenil y protección de menores. En la empresa se dan estos puestos que a continuación detallamos tal y como el convenio citado los define:

Auxiliar técnico educativo:

- Competencias: Colabora en la ejecución del programa educativo del centro e individual de los menores o jóvenes, bajo la supervisión del educador/a y en coordinación con el resto del equipo educativo, realizando tareas auxiliares, complementarias y de apoyo a la labor de éstos.
- Ejerce labores de observación registrando las incidencias del turno a través de los distintos canales establecidos.
- Atiende y proporciona al igual que el resto de personal del centro o programa, los cuidados básicos y vela por la integración física y psíquica de los menores y jóvenes.

-Elabora y rellena todos los documentos que se consideren oportunos de acuerdo a sus funciones participa en la elaboración de proyectos específicos en función de las necesidades de los menores y de las actividades del centro o programa.

-Acompaña a los menores en sus traslados o salidas, gestiones, consultas, paseos, excursiones y animación del ocio y tiempo y libre en general.

-Durante la realización de las actividades estará acompañado y supervisado por el educador.

-Referencia CNCP: Educación de habilidades de autonomía personal y social. Se requiere Titulación de ciclo formativo de grado superior en el área socioeducativa.

Técnico/a de integración social.

-Competencias: Interviene en el ámbito de sus competencias profesionales con los menores o jóvenes a su cargo en las acciones de apoyo educativo y de integración social.

-Cuando realice funciones de intervención directa en centros de protección de menores y Reforma juvenil estará sujeto a las mismas funciones que el Auxiliar Técnico Educativo.

-Requiere titulación de ciclo formativo de grado superior.

Monitor/a de talleres:

-Competencias: Desarrolla actividades formativas para impartir conocimientos teórico-prácticos sobre un determinado oficio a los menores o jóvenes en los talleres.

-Se encarga del buen funcionamiento de los talleres mediante la adquisición de los materiales necesarios y su mantenimiento.

Monitor/a de ocio y tiempo libre:

-Competencias: Colabora directamente en la organización y realización de las actividades lúdicas en el tiempo libre de los menores o jóvenes.

Grupo 08:

Dentro de este grupo del Registro Retributivo, que en el convenio de reforma juvenil y protección de menores, serían los grupos profesionales 3 y 4, pues hay una categoría concreta en el Fundación que es la de cocinera/limpiadora, pero en convenio aparece por separado. Vamos a proceder a estudiarla conforme a la mención que realiza el convenio:

Estarían reguladas como grupo profesional 3 y grupo profesional 4 respectivamente:

Cocinero/a:

-Competencias: *En ausencia del Jefe/a de cocina, elabora menús equilibrados que proporcionan una adecuada alimentación a los menores/jóvenes.*

-*Prepara los alimentos responsabilizándose de su buen estado y conservación, así como de la pulcritud del local y utensilios de cocina.*

-Realiza las funciones específicas de su nivel de formación en el comedor colectivo.

Auxiliar de servicios generales.

-Competencias: Ayuda, a las órdenes del jefe de cocina o cocinero, en la cocina y en el comedor. Puede simultanear sus funciones con las de empleado del servicio de limpieza, costura, lavado, plancha y comedor, así como el apoyo doméstico. Atiende el servicio de control de entrada y supervisión de las instalaciones del centro.

A continuación recogemos un cuadro resumen con la distribución por grupos:

		CONVENIO	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017	COORDINACIÓN DE CENTRO SOCIOEDUCA.	GRUPO 0	GRUPO 01
	ADMINISTR./GESTIÓN DE PROYECTOS		
	ASESOR/MEDIADOR		
	COORDINADOR/A DE PROYECTOS	GRUPO 1	GRUPO 02
	EDUCADORES DE PROYECTOS		
	EDUCADOR/A RESPONSABLE DE PROYECTOS		
	EDUCADOR/A RESPONSABLE TÉCNICO DE PROYECTOS		
	FORMADOR/A		
	PSICÓLOGO/A DE PROYECTOS		
	TRABAJADOR/A SOCIAL DE PROYECTOS		
	TÉCNICO/A DE EMPLEO	GRUPO 2	GRUPO 03
	MONITOR/A	GRUPO 3	GRUPO 04
	AUX. MEDIACIÓN INTERCULTURAL	GRUPO 4	GRUPO 05
	EMPLEADO/A DE LIMPIEZA		
IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores	EDUCADORES HOGAR Y SOCIAL	GRUPO 1	GRUPO 06
	PSICÓLOGO/A DE PROYECTOS		
	TRABAJADOR/A SOCIAL		
	AUX. TÉCNICO EDUCATIVO	GRUPO 2	GRUPO 07
	MONITOR		
	TÉCNICO SUPERIOR INTEGRACIÓN SOCIAL		
	COCINERA/LIMPIADORA	GRUPO 3 Y 4	GRUPO 08

7.3. Evaluación y valoración de los puestos de trabajo.

Tal y como establece el art. 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en relación con lo establecido en el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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 desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño de aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo que valoran.

Una correcta valoración de los puestos de trabajo requiere que se apliquen los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

Para la valoración de los puestos de trabajo se ha utilizado la Herramienta de reciente publicación (abril 2022) por el Ministerio de Igualdad, y el de Trabajo y Economía Social, fruto del mandato establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta herramienta lo que hace es incorporar un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo (VPT).

Se han tenido en cuenta los siguientes **Factores de Valoración**:

A) **Naturaleza de las funciones o tareas**

B) **Condiciones Educativas**

C) **Condiciones profesionales y de formación**

D) **Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.**

En el siguiente cuadro queda recogido cómo quedan los puestos de trabajo según agrupación de puestos por clasificación profesional, por grupos, y según valoración (por agrupación-según herramienta VPT- y por escalas-según herramienta Registro Retributivo):

		CONVENIO	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	VALORACIÓN DE PUESTOS
Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017	COORDINACIÓN DE CENTRO SOCIOEDUCA.	GRUPO 0	GRUPO 01	ESCALA 7
	ADMINISTR./GESTIÓN DE PROYECTOS			ESCALA 7
	ASESOR/MEDIADOR	GRUPO 1	GRUPO 02	ESCALA 2
	COORDINADOR/A DE PROYECTOS			ESCALA 7
	EDUCADORES DE PROYECTOS			ESCALA 7
	EDUCADOR/A RESPONSABLE DE PROYECTOS			ESCALA 9
	EDUCADOR/A RESPONSABLE TÉCNICO DE PROYECTOS			ESCALA 8
	FORMADOR/A			ESCALA 7
	PSICÓLOGO/A DE PROYECTOS			ESCALA 7
	TRABAJADOR/A SOCIAL DE PROYECTOS			ESCALA 7
	TÉCNICO/A DE EMPLEO	GRUPO 2	GRUPO 03	ESCALA 7
	MONITOR/A	GRUPO 3	GRUPO 04	ESCALA 4
	AUX. MEDIACIÓN INTERCULTURAL			ESCALA 5
	EMPLEADO/A DE LIMPIEZA	GRUPO 4	GRUPO 05	ESCALA 4
	EDUCADORES HOGAR Y SOCIAL	GRUPO 1	GRUPO 06	ESCALA 2
IV Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores	PSICÓLOGO/A DE PROYECTOS			ESCALA 7
	TRABAJADOR/A SOCIAL			ESCALA 7
	AUX. TÉCNICO EDUCATIVO	GRUPO 2	GRUPO 07	ESCALA 6
	MONITOR			ESCALA 4
	TÉCNICO SUPERIOR INTEGRACIÓN SOCIAL			ESCALA 6
	COCINERA/LIMPIADORA	GRUPO 3 Y 4	GRUPO 08	ESCALA 3

A continuación procedemos a detallar paso a paso cómo se ha realizado la valoración de puestos de trabajo que se dan en los centros pertenecientes a la Fundación Mornese.

Partimos de la numeración de todos los puestos de trabajo que se dan en la Fundación que han sido objeto de valoración, convenio que lo regula, área, departamento/zona, y centro de trabajo:

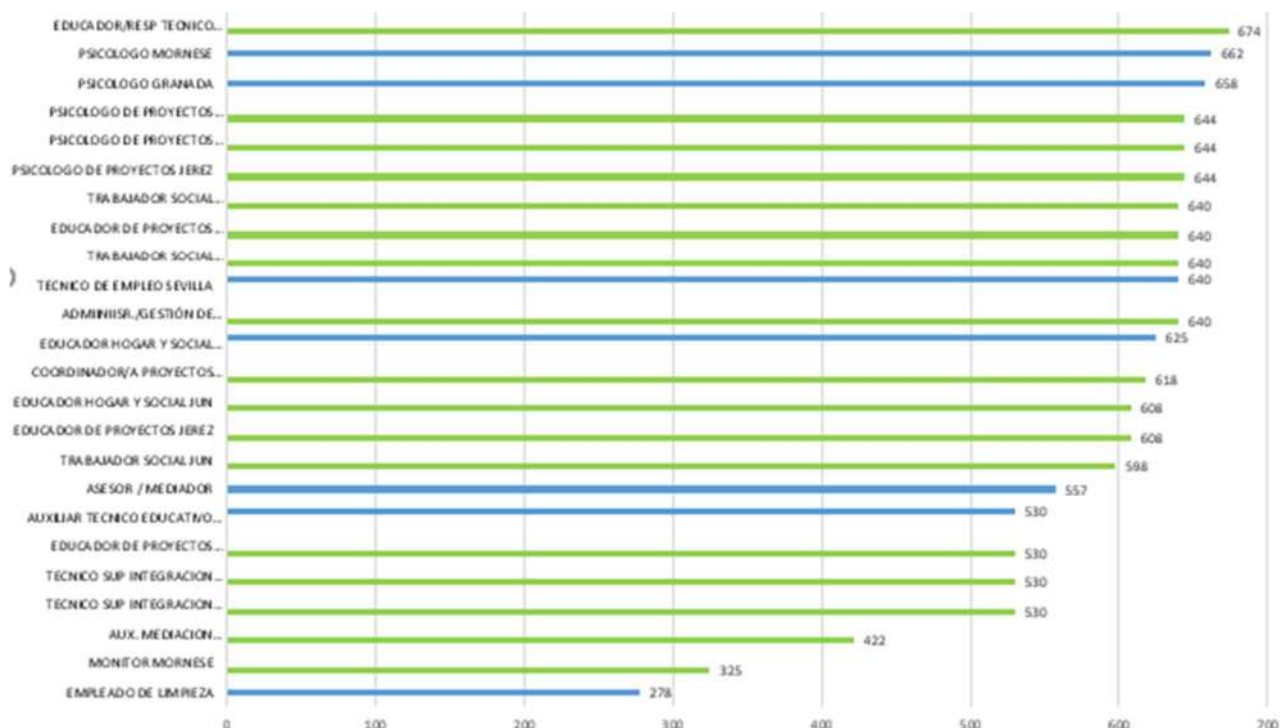
Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo
1	EDUCADOR DE PROYECTOS SEVILLA	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Sevilla
2	EDUCADOR DE PROYECTOS MARBELLA	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Marbella
3	EDUCADOR DE PROYECTOS JEREZ	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Jerez de la Frontera
4	TECNICO SUP INTEGRACION SOCIAL JUN	Convenio Reforma Juvenil	2	Recursos Residenciales	Residenciales básicos - Casa Hogar Mª Auxiliadora Jun
5	TECNICO SUP INTEGRACION SOCIAL MORNESE	Convenio Reforma Juvenil	2	Recursos Residenciales	Residenciales básicos - Casa Hogar Mornese Jerez de la Frontera
6	EDUCADOR HOGAR Y SOCIAL JUN	Convenio Reforma Juvenil	2	Recursos Residenciales	Residenciales básicos - Casa Hogar Mª Auxiliadora Jun
3	EDUCADOR HOGAR Y SOCIAL MORNESE	Convenio Reforma Juvenil	2	Recursos Residenciales	Residenciales básicos - Casa Hogar Mornese Jerez de la Frontera
4	TRABAJADOR SOCIAL PROYECTOS SEVILLA	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Sevilla
4	TRABAJADOR SOCIAL PROYECTOS JEREZ	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Jerez de la Frontera
5	PSICOLOGO DE PROYECTOS SEVILLA	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Sevilla
5	PSICOLOGO DE PROYECTOS MARBELLA	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Marbella
5	PSICOLOGO DE PROYECTOS JEREZ	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Jerez de la Frontera
6	TECNICO DE EMPLEO SEVILLA	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Sevilla
7	AUX. MEDIACION INTERCULTURAL SEVILLA	Convenio Acción e Intervención Social	2	Recursos Residenciales	Piso Don Bosco Sevilla
8	AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO JUN	Convenio Reforma Juvenil	2	Recursos Residenciales	Residenciales básicos - Casa Hogar Mª Auxiliadora Jun
9	MONITOR SEVILLA	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Sevilla
9	MONITOR JEREZ	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Jerez
9	MONITOR MORNESE	Convenio Acción e Intervención Social	2	Recursos Residenciales	Residenciales básicos - Casa Hogar Mornese Jerez de la Frontera
10	EDUCADOR/RESPONSABLE PROYECTOS	Convenio Acción e Intervención Social	3	Servicios Centrales	Centro de Formación Sevilla
11	PSICOLOGO GRANADA	Convenio Reforma Juvenil	2	Recursos Residenciales	Residenciales básicos - Casa Hogar Mª Auxiliadora Jun
11	PSICOLOGO MORNESE	Convenio Reforma Juvenil	2	Recursos Residenciales	Residenciales básicos - Casa Hogar Mornese Jerez de la Frontera
12	COORDINACION CENTRO SOCIOEDUCA	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Sevilla
13	ASESOR / MEDIADOR	Convenio Acción e Intervención Social	2	Recursos Residenciales	Piso Don Bosco Sevilla
14	EDUCADOR/RESP TECNICO PROYECTO	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Sevilla
15	TRABAJADOR SOCIAL JUN	Convenio Reforma Juvenil	2	Recursos Residenciales	Residenciales básicos - Casa Hogar Mª Auxiliadora Jun
18	EMPLEADO DE LIMPIEZA	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Sevilla
20	ADMINISTR./GESTIÓN DE PROYECTOS SEVILLA	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Sevilla
21	COORDINADOR/A PROYECTOS SEVILLA	Convenio Acción e Intervención Social	1	Centros de Formación	Centro de Formación Sevilla

El siguiente paso, una vez introducida la valoración de cada puesto (atendiendo a los diversos factores – antes expuestos- como subfactores) es que la herramienta, de manera automática, va haciendo agrupaciones en función de los puntos otorgados a cada puesto. Resultando la siguiente:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	EDUCADOR/RESPONSABLE PROYECTOS(754)
Agrupación 8	EDUCADOR/RESP TECNICO PROYECTO(674)
	PSICOLOGO GRANADA(658)
	PSICOLOGO MORNESE(662)
Agrupación 7	EDUCADOR DE PROYECTOS SEVILLA(640)
	TRABAJADOR SOCIAL PROYECTOS SEVILLA(640)
	TRABAJADOR SOCIAL PROYECTOS JEREZ(640)
	PSICOLOGO DE PROYECTOS SEVILLA(644)
	PSICOLOGO DE PROYECTOS MARBELLA(644)
	PSICOLOGO DE PROYECTOS JEREZ(644)
	TECNICO DE EMPLEO SEVILLA(640)
	ASESOR / MEDIADOR(557)
	ADMIIINISR./GESTIÓN DE PROYECTOS SEVILLA(640)
	COORDINADOR/A PROYECTOS SEVILLA(618)
	EDUCADOR DE PROYECTOS JEREZ(608)
	EDUCADOR HOGAR Y SOCIAL JUN(608)
	EDUCADOR HOGAR Y SOCIAL MORNESE(625)
	TRABAJADOR SOCIAL JUN(598)
	COORDINACION CENTRO SOCIOEDUCA(580)
Agrupación 6	EDUCADOR DE PROYECTOS MARBELLA(530)
	TECNICO SUP INTEGRACION SOCIAL JUN(530)
	TECNICO SUP INTEGRACION SOCIAL MORNESE(530)
	AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO JUN(530)
Agrupación 5	AUX. MEDIACION INTERCULTURAL SEVILLA(422)
Agrupación 4	MONITOR MORNESE(325)
Agrupación 3	EMPLEADO DE LIMPIEZA(278)

En relación a los datos cuantitativos resulta una tabla donde consta el número de mujeres y hombres que ocupan cada uno de los puestos valorados, categorizando los mismos en feminizada (si la mayoría de esos puestos lo ocupan mujeres), masculinizada (si en su caso, la mayoría de esos puestos lo ocupan hombres) y equilibrada (si hay el mismo número de mujeres y de hombres que ocupan el puesto en concreto). La tabla y la gráfica resultantes son:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
EDUCADOR DE PROYECTOS SEVILLA	23	7	Feminizada
EDUCADOR DE PROYECTOS MARBELLA	2	0	Feminizada
EDUCADOR DE PROYECTOS JEREZ	5	1	Feminizada
TECNICO SUP INTEGRACION SOCIAL JUN	2	0	Feminizada
TECNICO SUP INTEGRACION SOCIAL MORNESE	1	0	Feminizada
EDUCADOR HOGAR Y SOCIAL JUN	10	3	Feminizada
EDUCADOR HOGAR Y SOCIAL MORNESE	3	3	Equilibrada
TRABAJADOR SOCIAL PROYECTOS SEVILLA	3	1	Feminizada
TRABAJADOR SOCIAL PROYECTOS JEREZ	2	0	Feminizada
PSICOLOGO DE PROYECTOS SEVILLA	3	0	Feminizada
PSICOLOGO DE PROYECTOS MARBELLA	1	0	Feminizada
PSICOLOGO DE PROYECTOS JEREZ	2	0	Feminizada
TECNICO DE EMPLEO SEVILLA	3	2	Equilibrada
AUX. MEDIACION INTERCULTURAL SEVILLA	1	0	Feminizada
AUXILIAR TECNICO EDUCATIVO JUN	1	1	Equilibrada
MONITOR SEVILLA	1	3	Masculinizada
MONITOR JEREZ	2	0	Feminizada
MONITOR MORNESE	2	1	Feminizada
EDUCADOR/RESPONSABLE PROYECTOS	2	0	Feminizada
PSICOLOGO GRANADA	0	1	Masculinizada
PSICOLOGO MORNESE	0	1	Masculinizada
COORDINACION CENTRO SOCIOEDUCA	1	0	Feminizada
ASESOR / MEDIADOR	0	1	Masculinizada
EDUCADOR/RESP TECNICO PROYECTO	1	0	Feminizada
TRABAJADOR SOCIAL JUN	2	0	Feminizada
EMPLEADO DE LIMPIEZA	0	1	Masculinizada
ADMINISTR./GESTIÓN DE PROYECTOS SEVILLA	1	0	Feminizada
COORDINADOR/A PROYECTOS SEVILLA	1	0	Feminizada
COORDINACION CENTRO SOCIOEDUCA	1	0	Feminizada
EDUCADOR/RESPONSABLE PROYECTOS	2	0	Feminizada



De la misma herramienta extraemos los gráficos relacionados con las categorías desagregadas por sexo y por factores:



ACTUALIZAR
GRÁFICO

仁

- | |
|---|
| A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS |
| B) CONDICIONES EDUCATIVAS |
| C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN |
| D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO |

FACTORES POR SEXO



CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO



ACTUALIZAR
GRÁFICO

合

- B) CONDICIONES EDUCATIVAS**

FACTORES POR SEXO





7.4. Descripción y análisis del sistema retributivo.

Procedemos a analizar las complementos retributivos que se regulan en los dos convenios de aplicación en la empresa:

Convenio colectivo estatal de acción e intervención social (99100155012015)

En el Capítulo XI se recogen las Retribuciones, y en el artículo 51 la Estructura Retributiva, que pasamos a detallar literalmente, refiriéndonos exclusivamente a los complementos salariales que según el Registro Retributivo perciben los trabajadores de la Fundación Mornese:

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

A) Salario base.

Es la parte de la retribución garantizada al trabajador o trabajadora atendiendo exclusivamente a una unidad de tiempo de forma que engloba la contraprestación económica por los servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras durante su jornada de trabajo con independencia de los complementos que en su caso correspondan por desempeñar un puesto de trabajo específico.

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye en el anexo I.

Las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el Salario base y los complementos personales que pudiera percibir el trabajador.

No obstante mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores se podrá pactar el abono en doce pagas.

B) Complementos salariales:

Son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo y podrán ser:

- Complemento «ad personam»: *Es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo.*

Este complemento no será compensable, ni absorbible.

Aquellas empresas o entidades a las que obliga el presente Convenio colectivo garantizan a todo el personal las tablas salariales del Anexo I y adecuarán sus recibos salariales a dichas tablas y computarán el excedente si lo hubiera en casilla aparte bajo el concepto de «Complemento de garantía ad personam».

-Complemento de nocturnidad. *Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.*

Los trabajadores/as que presten sus servicios en este horario tendrán asignado un complemento de nocturnidad, salvo que su salario se haya establecido atendiendo a que su trabajo sea nocturno e incluya, como mínimo, la compensación recogida en este artículo.

A elección del trabajador podrá compensarse económicamente o en tiempo de descanso equivalente.

El complemento de nocturnidad solo será aplicable a aquellos trabajadores/as que presten sus servicios en este horario nocturno, y en el caso de compensación económica, ésta será del 25 % de su salario base, devengándose proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en ese horario.

-Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

-De responsabilidad: Es aquel que retribuye unas determinadas y específicas funciones y/o actividad singular que requiere una especial dedicación, responsabilidad y/o jefatura y que se abonará durante el tiempo que dure la realización de las mismas.

Lo percibirán los trabajadores o las trabajadoras que ejerzan responsabilidades o cargos de responsabilidad de índole funcional en departamentos, servicios áreas, unidades o centros adscritos y/o gestionados por la entidad.

-De coordinación: Es aquel complemento que retribuye las funciones derivadas de la coordinación de un equipo de trabajo integrado como mínimo por tres personas, así como el estar a cargo de los diferentes recursos necesarios para la consecución de los resultados específicos encomendados de un programa, unidad, centro, departamento, etc.

-De proyecto: A los efectos de este complemento se entiende por proyecto cualquier actividad que podamos dividir en tareas que no sean cíclicas, que puedan caracterizarse con precisión, interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas, y limitación temporal en la ejecución del mismo.

-Complemento de Experiencia profesional. De manera general, se establece que todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0, con una experiencia profesional de tres años en la empresa o entidad, percibirán las cantidades anuales recogidas en la tabla del convenio.

-Complemento festividad:

-Por trabajo en sábados, domingos y festivos:

Quienes realicen su jornada de trabajo en sábados, domingos y/o festivos, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores que perciban el complemento de turnicidad percibirán, en caso de trabajar en sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 10 por 100 del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla.

Aquellos trabajadores contratados exclusivamente para trabajar sábados, domingos y/o festivos percibirán un complemento del 15 por 100 calculado sobre el salario base de la grupo que efectivamente se desarrolla.

Estos complementos podrán ser compensados en tiempo de descanso equivalente en días completos cuyas fechas de disfrute se establecerán de común acuerdo con el trabajador

-Por festivos de especial significación: Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización



del turno de tarde del día 1 de enero, percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.

Como se recoge en el mismo, los salarios del personal se rigen por las Tablas Salariales fijadas y correspondientes a las jornadas anuales establecidas para cada categoría.

Convenio Colectivo Estatal de Reforma Juvenil y protección de menores(99016175011900)

En el Capítulo III se recoge la Estructura Retributiva y en los artículos del 60 al 69 el salario y los complementos salariales.

De manera análoga al anterior convenio analizado, pasamos a detallar literalmente la estructura retributiva, refiriéndonos exclusivamente a los complementos salariales que según el Registro Retributivo perciben los trabajadores de la Fundación Mornese:

Los salarios del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio estarán constituidos por:

- a) Salario base.*
- b) Antigüedad.*
- c) Complemento específico.*

Se entiende como salario mensual la suma de los apartados a) salario base y c) complemento específico. A esta cantidad se le sumará el apartado b) antigüedad, cuando la tuviere.

Mediante negociación colectiva en el ámbito de la empresa se podrá adaptar la estructura retributiva que este artículo establece, conteniendo las retribuciones complementarias más adecuadas al desarrollo de cada actividad.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado en metálico, cheque o talón bancario, transferencia u otra modalidad.

En el anexo 2 que se acompaña al presente convenio se establecen las tablas salariales para los años 2022, 2023, 2024 y 2025. Se aplicarán los mismos porcentajes pactados a los conceptos de antigüedad, nocturnidad y festividad.

-Salario base: *Es la parte de las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras, fijada para la jornada efectiva de trabajo pactada en este convenio se percibe en doce mensualidades y por cuantías únicas para cada uno de los grupos profesionales, tal y como se establece en el anexo 2 de este convenio colectivo.*

- Se entenderá por «Conceptos Salariales Generales» aquellos conceptos salariales que perciben todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito personal, independientemente del puesto de trabajo que ocupen, que en el caso de este convenio son el salario base, complemento específico, si lo tuviere, y la antigüedad. Para los trabajadores y trabajadoras de Canarias, Baleares y Ceuta y Melilla, también sería, en su caso, un concepto salarial general el complemento de insularidad y residencia.

No serán, en cambio, «Conceptos Salariales Generales» aquellos conceptos salariales de carácter específico del puesto de trabajo previstos en el presente Convenio Colectivo, tales como festividad, nocturnidad, turnicidad, penosidad, etc., que puedan establecerse.

-Antigüedad: Este complemento salarial y consolidable, se percibirá por cada trienio vencido. Todo el personal dependiente de este convenio tendrá derecho a percibir un trienio por la cantidad 16,24€ mensuales. El importe de cada trienio se hará efectivo en la primera nómina del mes siguiente de su vencimiento.

La fecha del cómputo de antigüedad será la de ingreso en la empresa, independientemente del tipo de contrato suscrito con el trabajador o trabajadora.

-Complemento de nocturnidad: Este complemento salarial, no consolidable y de pago mensual, remunera el trabajo efectuado en turno de noche por el trabajador o trabajadora y tendrá una compensación económica del 10 % sobre el salario base y complemento específico, en su caso, o bien, una reducción equivalente de su jornada en cómputo anual.

Se considerará trabajo nocturno toda aquella jornada realizada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas abonándose a los trabajadores las horas proporcionales efectivamente realizadas.

-Complemento de festividad: Para todo trabajador o trabajadora que desarrolle su actividad laboral en los festivos previstos en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores se establecerá, en calendario laboral, un día compensatorio de descanso, que se procurará que sea lo más cercano posible al día feriado que sustituye, y sin que dicho descanso pueda coincidir con el descanso semanal ni alterar el cómputo anual de la jornada ordinaria de trabajo. Adicionalmente, recibirá una compensación equivalente al 10 % sobre el salario base y complemento específico. Para su devengo se entenderá el trabajo realizado en festivo desde las 00:00 hasta las 24:00 de dicho día, abonándose proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas. Este complemento se abonará a los trabajadores que realicen su jornada laboral en horario nocturno debiéndose de abonar junto con el de nocturnidad correspondiente.

En caso de que no fuese posible el establecimiento de una jornada compensatoria de descanso, tal y como establece el párrafo anterior, el trabajador o trabajadora que desarrolle su actividad laboral en dichos festivos percibirá el importe de las horas efectivamente trabajadas en festivo con un incremento del 75 % sobre el valor de la ordinaria (salario base y complemento específico).

-Complemento específico: Este complemento salarial, no consolidable y de cuantía fija y pago en 14 pagas, le será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad laboral en los distintos centros, recursos y programas integrados en el ámbito funcional de presente convenio.

Los valores que a continuación se exponen se aplicarán efectivamente a todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública, realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordenamiento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio u otras fórmulas legales), cuyo trámite de contratación sea iniciado en un momento posterior a la firma del presente convenio, aplicándose en función de su inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación, alcanzando en todo caso aplicación general a partir de 31 de diciembre de 2025. Asimismo, se aplicará a aquellos contratos vigentes y en aquellas prórrogas en que la Administración pública u órgano contratante correspondiente amplíe la financiación durante el período 2022-2025 al efecto de incorporar los incrementos salariales pactados en este convenio colectivo. En su defecto, se abonarán los mismos importes que se vinieran percibiendo en función de lo establecido en el III Convenio Colectivo.

-Complemento de dirección: Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de carácter directivo dentro del centro percibirán un Complemento de Dirección, no consolidable y abonable en 14 pagas.

Como se recoge en el mismo, los salarios del personal se rigen por las Tablas Salariales fijadas y correspondientes a las jornadas anuales establecidas para cada categoría.

En base a los datos retributivos facilitados por la empresa enumeramos y analizamos los conceptos retributivos definidos por convenio:

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo
S.BASE	Salario Base	Salario Base	Dinero	Salario Base
Conc.Sal.01	ANGUEDAD	ANTIGÜEDAD	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.02	COMPL. AD PERSONAM	COMPLEMENTO AD PERSONAM	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.03	COMPL. NOCTURNIDAD	COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.04	COMPL. PERSONAL ABSORBIBLE	COMPLEMENTO PERSONAL ABSORBIBLE	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.05	FESTIVIDAD	FESTIVIDAD	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.06	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.07	COMPL. DIRECCIÓN	COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.08	COMPL. ESPECÍFICO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	Dinero	Comp. Salarial
Conc.Sal.09	COMPL. EXPERIENCIA	COMPLEMENTO DE EXPERIENCIA	Dinero	Comp. Salarial

7.5. Análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres de la Entidad.

Del apartado anterior podemos resaltar que la mayoría de los conceptos retributivos que se abonan en la empresa vienen regulados por convenio colectivo, aplicando las tablas del convenio, en virtud de las categorías en los que desempeñan su actividad.

Se parte, en primer lugar, de un análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres facilitadas por la entidad identificando los orígenes de las eventuales diferencias salariales que pudieran detectarse para, posteriormente, proponer posibles actuaciones correctoras que puedan reconducirlas a la igualdad salarial.

El período de referencia que se ha tenido en cuenta para el análisis corresponde al año 2020, al que nos referiremos siempre a partir de ahora y hasta el final de este Informe y, como ya se apuntaba en el apartado de metodología, *la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial empleada para la elaboración de este Informe es la desarrollada por el Instituto de la Mujer dependiente del Ministerio de Igualdad.*

Puesto que se trata de comparar retribuciones, tendremos que garantizar que dichas cuantías sean efectivamente comparables. Para ello, deberá analizarse además de las retribuciones efectivas, las denominadas retribuciones normalizadas, que es aquella que la persona obtendría durante todo el periodo de referencia si cumpliera todas las siguientes condiciones:

- Ha estado contratada de principio a fin (todo el año).
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha permanecido ningún día en situación de baja laboral.

- No ha reducido su jornada laboral.

La retribución normalizada es la que se propone como variable de referencia para la realización del análisis y, se calcula, para un periodo de referencia, en este caso, al periodo de referencia, como:

$$\frac{\text{Retribución} \times \text{Horas del periodo}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Horas del periodo: Número de horas máximas para el Periodo de referencia considerado, correspondientes a jornada completa (en el caso de las personas con contrato a tiempo parcial se elevan sus horas a las de una persona a jornada completa para que puedan ser comparados sus datos con el resto de las personas con la misma jornada).

Criterio de equiparación:

- Se aplicará la normalización, a través de la transformación de las cantidades de manera que resulten comparables atendiendo al criterio de porcentaje de jornada. Las cantidades a considerar serán para el caso de jornada completa. En el caso de que se estén incluyendo personas que no tengan jornada completa (por contrato, y/o por reducción de jornada), las retribuciones se aumentarán proporcionalmente hasta jornada completa.
- Se realizará la anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores al año.

En base a los datos retributivos facilitados por la empresa extraemos la siguiente tabla del Registro Retributivo:

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retrib	Tipo	Normalizable	Anualizable
S.BASE	Salario Base	Salario Base	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	ANGUEDAD	ANTIGÜEDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	COMPL. AD PERSONAM	COMPLEMENTO AD PERSONAM	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.03	COMPL. NOCTURNIDAD	COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	COMPL. PERSONAL ABSORBIBLE	COMPLEMENTO PERSONAL ABSORBIBLE	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.05	FESTIVIDAD	FESTIVIDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.06	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.07	COMPL. DIRECCIÓN	COMPLEMENTO DE DIRECCIÓN	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.08	COMPL. ESPECÍFICO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.09	COMPL. EXPERIENCIA	COMPLEMENTO DE EXPERIENCIA	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí

ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

REGISTRO SEGUN LA CLASIFICACION PROFESIONAL APLICABLE A LA EN

[ocultar]



1.1.a. IMPORTES EFFECTIVOS Promedios

Razón Social: FUNDACION MORNESE - NIF: G41904608

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-20 fecha inicio

31-12-20 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANGUEDA D	COMP L. AD PERSONO	COMP L. NOCT	COMPL PERSON AL	FESTIV IDAD	ACTIVI DAD	COMP L. DIREC	COMP L. ESPEC	COMP L. EXPER	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	[ocultar]	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-54%	19%	-247%	1%	-167%	-17%	-43%	100%	6%	-25%	-33%	-52%			-52%
Hombre	32	93	3.206	30	16	23	48	14	3	22	103	27	286	3.492	0	0	3.492
Mujer	79	190	4.936	25	54	22	128	16	4	0	98	34	381	5.317	0	0	5.317

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANGUEDA D	COMP L. AD PERSONO	COMP L. NOCT	COMPL PERSON AL	FESTIV IDAD	ACTIVI DAD	COMP L. DIREC	COMP L. ESPEC	COMP L. EXPER	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	[ocultar]	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	13.728	0	0	0	2.063	0	0	0	0	28	2.090	15.819	0	0	15.819
GRUPO 02			-48%		-457%							-4%	-447%	-53%			-53%
Hombre	13	42	3.294	0	10	0	0	0	0	0	0	32	42	3.336	0	0	3.336
Mujer	49	116	4.874	0	56	0	138	0	0	0	2	33	230	5.104	0	0	5.104
GRUPO 03			59%		100%							58%	84%	60%			60%
Hombre	2	2	17.844	0	511	0	0	0	0	0	0	316	827	18.671	0	0	18.671
Mujer	9	15	7.298	0	0	0	0	0	0	0	0	132	132	7.429	0	0	7.429
GRUPO 04			-328%									0%	0%	-313%			-313%
Hombre	3	7	1.602	0	0	0	0	0	0	0	0	77	77	1.679	0	0	1.679
Mujer	5	7	6.860	0	0	0	0	0	0	0	0	77	77	6.937	0	0	6.937
GRUPO 05			100%											100%			100%
Hombre	2	2	1.713	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.713	0	0	1.713
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 06			-36%	-15%		-68%	0%	-99%	-96%	100%	-47%		-25%	-34%			-34%
Hombre	9	34	3.023	83	0	60	131	34	7	60	260	0	635	3.658	0	0	3.658
Mujer	13	32	4.108	96	0	101	131	67	14	0	382	0	791	4.899	0	0	4.899
GRUPO 07			-244%			-651%		-215%	-666%		-148%		-445%	-270%			-270%
Hombre	4	6	1.119	0	0	11	0	26	3	0	132	0	171	1.290	0	0	1.290
Mujer	6	12	3.843	111	311	82	0	81	22	0	327	0	933	4.777	0	0	4.777
GRUPO 08																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	6	1.665	50	0	0	0	0	10	0	361	0	421	2.086	0	0	2.086

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

[ocultar]



Razón Social: FUNDACION MORNESE - NIF: G41904608

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-20 fecha inicio

31-12-20 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

1.2. a. IMPORTES
EFFECTIVOS
Medianas

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANGUED AD	COMP L. AD PERSO	COMP L. NOCT	COMP L. PERSO	FESTIV IDAD	ACTIVI DAD	COMP L. DIREC	COMP L. ESPEC	COMP L. EXPER	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	[oculta r]	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			-64%										100%	-72%			-72%
Hombre	32	93	1.560	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14	1.565	0	0	1.565
Mujer	79	190	2.560	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.695	0	0	2.695

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANGUED AD	COMP L. AD PERSO	COMP L. NOCT	COMP L. PERSO	FESTIV IDAD	ACTIVI DAD	COMP L. DIREC	COMP L. ESPEC	COMP L. EXPER	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	[oculta r]	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	13.728	0	0	0	2.063	0	0	0	0	28	2.090	15.819	0	0	15.819
GRUPO 02			-56%											-50%			-50%
Hombre	13	42	1.644	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.748	0	0	1.748
Mujer	49	116	2.560	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.630	0	0	2.630
GRUPO 03			88%										100%	89%			89%
Hombre	2	2	17.844	0	511	0	0	0	0	0	0	316	827	18.671	0	0	18.671
Mujer	9	15	2.060	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.060	0	0	2.060
GRUPO 04			-228%										100%	-214%			-214%
Hombre	3	7	1.228	0	0	0	0	0	0	0	0	45	45	1.283	0	0	1.283
Mujer	5	7	4.030	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.030	0	0	4.030
GRUPO 05			100%											100%			100%
Hombre	2	2	1.713	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.713	0	0	1.713
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 06			-63%				20%						-42%	-78%			-78%
Hombre	9	34	1.467	0	0	43	0	0	0	0	79	0	163	1.547	0	0	1.547
Mujer	13	32	2.397	32	0	34	0	0	0	0	126	0	232	2.759	0	0	2.759
GRUPO 07			-906%										-805%	-627%			-627%
Hombre	4	6	351	0	0	0	0	0	0	0	33	0	38	532	0	0	532
Mujer	6	12	3.526	0	0	0	0	26	0	0	228	0	344	3.871	0	0	3.871
GRUPO 08																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	6	440	0	0	0	0	0	0	0	31	0	31	471	0	0	471

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

2.1.a. IMPORTES
EQUIPARADOS
Promedios

Razón Social: FUNDACION MORNESE - NIF: G41904608
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-20 fecha inicio
31-12-20 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

[ocultar]



	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANGUE DAD	COMPL AD PERSONO	COMPL NOCTU RNIDAD	COMPL PERSONO	FESTIV IDAD	ACTIV DAD	COMPL DIRECC ION	COMPL ESPECI	COMPL EXPERI	Tot COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							0%	57%	64%	52%	27%	28%	91%	100%	57%	80%	59%	7%			7%
Hombre	32	93	3	21	68	92	21.156	192	339	118	594	75	19	230	569	596	2.732	23.888	0	0	23.888
Mujer	79	190	10	41	128	179	21.200	83	124	57	433	54	2	0	246	121	1.119	22.318	0	0	22.318

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANGUE DAD	COMPL AD PERSONO	COMPL NOCTU RNIDAD	COMPL PERSONO	FESTIV IDAD	ACTIV DAD	COMPL DIRECC ION	COMPL ESPECI	COMPL EXPERI	Tot COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	1	0	0	1	25.871	0	0	0	2.063	0	0	0	0	28	2.090	27.962	0	0	27.962
GRUPO 02							-1%		84%							92%	68%	5%			5%
Hombre	13	42	0	9	33	42	22.828	0	835	0	0	0	0	0	0	1.370	2.205	25.033	0	0	25.033
Mujer	49	116	5	21	86	112	22.954	0	134	2	448	0	0	0	18	110	712	23.666	0	0	23.666
GRUPO 03							8%		100%							-42%	46%	9%			9%
Hombre	2	2	0	1	0	1	21.501	0	511	0	0	0	0	0	0	316	827	22.328	0	0	22.328
Mujer	9	15	1	6	6	13	19.783	0	0	0	0	0	0	0	0	450	450	20.233	0	0	20.233
GRUPO 04							7%									83%	83%	10%			10%
Hombre	3	7	0	1	6	7	19.524	0	0	0	0	0	0	0	0	808	808	20.332	0	0	20.332
Mujer	5	7	1	0	5	6	18.158	0	0	0	0	0	0	0	0	134	134	18.292	0	0	18.292
GRUPO 05							100%										100%				100%
Hombre	2	2	0	0	2	2	14.379	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14.379	0	0	14.379
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 06							13%	27%		15%	53%	-41%	79%	100%	29%		43%	19%			19%
Hombre	9	34	3	8	23	34	22.948	560	0	329	1.733	183	55	670	1.448	0	4.978	27.926	0	0	27.926
Mujer	13	32	2	7	21	30	19.905	410	0	278	822	259	12	0	1.034	0	2.816	22.721	0	0	22.721
GRUPO 07							-6%		-274%		-63%					-21%	-131%	-15%			-15%
Hombre	4	6	0	2	4	6	12.665	0	0	58	0	137	0	0	852	0	1.047	13.712	0	0	13.712
Mujer	6	12	0	7	4	11	13.413	323	621	216	0	223	0	0	1.031	0	2.415	15.828	0	0	15.828
GRUPO 08																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	6	0	0	6	6	13.058	0	0	0	0	0	0	0	915	0	915	13.973	0	0	13.973

REGISTRO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL APLICABLE A LA EMPRESA

2.2.a. IMPORTES
EQUIPARADOS
Medianas

Razón Social: FUNDACION MORNESE - NIF: G41904608
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-20 fecha inicio
31-12-20 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

[ocultar]



	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANGUE DAD	COMPL AD PERSO	COMPL NOCTU	COMPL PERSO	FESTIV IDAD	ACTIV DAD	COMPL DIREC	COMPL ESPECI	COMPL EXPERI	Tot COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-10%											-8%			-8%
Hombre	32	93	3	21	66	92	19.096	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20.236	0	0	20.236
Mujer	79	190	10	41	128	179	21.045	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.782	0	0	21.782

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANGUE DAD	COMPL AD PERSO	COMPL NOCTU	COMPL PERSO	FESTIV IDAD	ACTIV DAD	COMPL DIREC	COMPL ESPECI	COMPL EXPERI	Tot COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq	
GRUPO 01																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	2	2	1	0	0	1	25.871	0	0	0	2.063	0	0	0	0	0	28	2.090	27.962	0	0	27.962
GRUPO 02							1%												1%		1%	
Hombre	13	42	0	9	33	42	21.915	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.915	0	0	21.915
Mujer	49	116	5	21	86	112	21.663	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.801	0	0	21.801
GRUPO 03							-2%		100%								100%	100%	1%		1%	
Hombre	2	2	0	1	0	1	21.501	0	511	0	0	0	0	0	0	0	316	827	22.328	0	0	22.328
Mujer	9	15	1	6	6	13	21.975	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22.150	0	0	22.150
GRUPO 04							-1%												-1%		-1%	
Hombre	3	7	0	1	6	7	17.537	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17.537	0	0	17.537
Mujer	5	7	1	0	5	6	17.640	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17.723	0	0	17.723
GRUPO 05							100%												100%		100%	
Hombre	2	2	0	0	2	2	14.379	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14.379	0	0	14.379
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
GRUPO 06							-6%			14%					-1%				-5%	-14%		-14%
Hombre	9	34	3	8	23	34	17.548	0	0	131	0	0	0	0	0	896	0	1.837	19.611	0	0	19.611
Mujer	13	32	2	7	21	30	18.541	364	0	112	0	200	0	0	903	0	1.921	22.452	0	0	22.452	
GRUPO 07							-5%								-1%				-50%	-7%		-7%
Hombre	4	6	0	2	4	6	12.876	0	0	0	0	0	0	0	0	889	0	889	13.643	0	0	13.643
Mujer	6	12	0	7	4	11	13.492	0	0	130	0	163	0	0	898	0	1.335	14.615	0	0	14.615	
GRUPO 08																						
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Mujer	3	6	0	0	6	6	13.058	0	0	0	0	0	0	0	0	915	0	915	13.973	0	0	13.973

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

1.2.b. IMPORTES
EFFECTIVOS
Medianas

Razón Social: FUNDACION MORNESE - NIF: G41904608

PERIODO DE REFERENCIA

01-01-20 fecha inicio

31-12-20 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado todas las Situaciones Contractuales de cada persona. Las medianas corresponden a los importes efectivos. Consultar más info en la LEYENDA.

[ocultar]

Inicio

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANGU EDAD	COMP L. AD PERO	COMP L. NOCT PERO	COMP L. PERO	FESTIV IDAD	ACTIVI DAD	COMP L. DIREC	COMP L. ESPEC	COMP L. EXPER	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	[ocultar]	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		-64%										100%	-72%			-72%
Hombre	32	93	1.560	0	0	0	0	0	0	0	0	14	1.565	0	0	1.565
Mujer	79	190	2.560	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.695	0	0	2.695
ESCALA 01																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03		74%											73%			73%
Hombre	2	2	1.713	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.713	0	0	1.713
Mujer	3	6	440	0	0	0	0	0	0	0	31	0	471	0	0	471
ESCALA 04		-392%									100%	100%	-374%			-374%
Hombre	6	10	636	0	0	0	0	0	0	0	0	11	736	0	0	736
Mujer	6	7	3.129	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3.491	0	0	3.491
ESCALA 05																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	4.564	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4.564	0	0	4.564
ESCALA 06		-302%								34%		4%	-323%			-323%
Hombre	3	3	714	0	0	0	0	0	0	0	340	0	771	0	0	771
Mujer	5	10	2.873	0	0	0	0	54	0	0	224	0	3.257	0	0	3.257
ESCALA 07		-39%										100%	-25%			-25%
Hombre	24	71	1.826	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.104	0	0	2.104
Mujer	66	156	2.545	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.629	0	0	2.629
ESCALA 08																
Hombre	2	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	26.246	0	5.216	0	0	0	0	0	0	56	31.517	0	0	31.517
ESCALA 09																
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	8	3.335	0	0	0	607	0	0	0	0	0	3.850	0	0	3.850

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.1.b. IMPORTES
EQUIPARADOS

Razón Social: FUNDACION MORNESE - NIF: G41904608
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-20 fecha inicio
31-12-20 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado solo las últimas de las Situaciones Contractuales de cada persona. Los promedios corresponden a los importes equiparados (ajustados al 100% de jornada y del periodo).

[ocultar]



	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANGUE DAD	COMPL .AD PERSO	COMPL. NOCTU RNIDAD	COMPL. PERSO	FESTIV IDAD	ACTIM DAD	COMPL. DIRECC IÓN	COMPL. ESPECI	COMPL. EXPERI	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							0%	57%	64%	52%	27%	28%	91%	100%	57%	80%	59%	7%			7%
Hombre	32	93	3	21	68	92	21.156	192	339	118	594	75	19	230	569	596	2.732	23.888	0	0	23.888
Mujer	79	190	10	41	128	179	21.200	83	124	57	433	54	2	0	246	121	1.119	22.318	0	0	22.318
ESCALA 01																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03							9%											3%			3%
Hombre	2	2	0	0	2	2	14.379	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14.379	0	0	14.379
Mujer	3	6	0	0	6	6	13.058	0	0	0	0	0	0	0	915	0	915	13.973	0	0	13.973
ESCALA 04							2%								-1%	78%	33%	3%			3%
Hombre	6	10	0	1	9	10	17.696	0	0	0	0	0	0	0	222	606	828	18.525	0	0	18.525
Mujer	6	7	1	0	5	6	17.355	194	0	0	0	0	0	0	225	134	553	17.908	0	0	17.908
ESCALA 05																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	0	0	2	2	17.674	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17.674	0	0	17.674
ESCALA 06							-2%			-199%		-31%			-27%		-128%	-12%			-12%
Hombre	3	3	0	2	1	3	12.890	0	0	87	0	205	0	0	834	0	1.126	14.016	0	0	14.016
Mujer	5	10	0	7	2	9	13.203	233	745	260	0	268	0	0	1.058	0	2.563	15.766	0	0	15.766
ESCALA 07							-3%	55%	96%	57%	-524%	45%	72%	100%	52%	83%	66%	4%			4%
Hombre	24	71	2	18	50	70	20.884	160	516	119	51	82	8	350	410	802	2.497	23.380	0	0	23.380
Mujer	66	156	9	30	109	148	21.553	72	20	50	316	46	2	0	196	139	841	22.394	0	0	22.394
ESCALA 08							22%	100%		100%	100%	100%	100%		100%		35%	25%			25%
Hombre	2	7	1	0	6	7	33.706	762	0	305	4.908	76	121	0	1.987	0	8.158	41.864	0	0	41.864
Mujer	1	1	0	0	0	0	26.246	0	5.216	0	0	0	0	0	0	56	5.271	31.517	0	0	31.517
ESCALA 09																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	8	0	4	4	8	33.842	0	0	0	4.829	0	0	0	0	0	4.829	38.671	0	0	38.671

REGISTRO SEGÚN VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

2.2.b. IMPORTES
EQUIPARADOS
Medianas

Razón Social: FUNDACION MORNESE - NIF: G41904608
PERIODO DE REFERENCIA
01-01-20 fecha inicio
31-12-20 fecha fin

NOTA: En estas tablas se han considerado
solo las últimas de las Situaciones
Contractuales de cada persona. Las medianas
corresponden a los importes equiparados
(ajustados al 100% de jornada y del periodo).

[ocultar]



	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	ANGUE DAD	COMPL .AD PERSO	COMPL COMPL NOCTU	COMPL PERSO	FESTIV IDAD	ACTIV DAD	COMPL DIREC	COMPL ESPECI	COMPL EXPERI	Tot COMPL S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-10%											-8%			-8%
Hombre	32	93	3	21	68	92	19.096	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20.236	0	0	20.236
Mujer	79	190	10	41	128	179	21.045	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.782	0	0	21.782
ESCALA 01																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03							9%											3%			3%
Hombre	2	2	0	0	2	2	14.379	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	14.379	0	0	14.379
Mujer	3	6	0	0	6	6	13.058	0	0	0	0	0	0	0	0	915	915	13.973	0	0	13.973
ESCALA 04							0%										40%	-1%			-1%
Hombre	6	10	0	1	9	10	17.475	0	0	0	0	0	0	0	0	0	445	17.475	0	0	17.475
Mujer	6	7	1	0	5	6	17.421	0	0	0	0	0	0	0	0	0	268	17.689	0	0	17.689
ESCALA 05																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	0	0	2	2	17.674	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17.674	0	0	17.674
ESCALA 06							1%			-60%		9%				-7%	-18%	-1%			-1%
Hombre	3	3	0	2	1	3	12.890	0	0	87	0	205	0	0	834	0	1.126	14.016	0	0	14.016
Mujer	5	10	0	7	2	9	12.813	0	0	139	0	186	0	0	895	0	1.329	14.142	0	0	14.142
ESCALA 07							-2%											-1%			-1%
Hombre	24	71	2	18	50	70	21.060	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.669	0	0	21.669
Mujer	66	156	9	30	109	148	21.505	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	21.860	0	0	21.860
ESCALA 08							-34%											-60%			-60%
Hombre	2	7	1	0	6	7	19.648	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	19.648	0	0	19.648
Mujer	1	1	0	0	0	0	26.246	0	5.216	0	0	0	0	0	0	56	5.271	31.517	0	0	31.517
ESCALA 09																					
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	8	0	4	4	8	25.688	0	0	0	4.852	0	0	0	0	0	4.852	30.545	0	0	30.545

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Como ya se indicó más arriba la empresa aplica los convenios colectivos siguientes:

- Convenio colectivo estatal de acción e intervención social
- Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores

En términos generales se observan diferencias retributivas que superen el 25%. Procedemos a su análisis.

Observamos que, en las tablas en las que se analizan por **importes efectivos** (tanto en promedios como en medianas, y por clasificación profesional y valoración de puestos), se reflejan porcentajes superiores al -25 % y al 25%, tanto a favor de las mujeres como de los hombres. Respecto a las tablas que recogen los **importes equiparados** (promedios y medianas, por clasificación y valoración), los porcentajes están por debajo de dicho valor en términos generales.

Importes efectivos

De las tablas con los importes efectivos y atendiendo al total, no analizando los datos volcados respecto a cada grupo o escala (tanto en los promedios como en las medianas, en la agrupación por clasificación profesional y según valoración de puestos) del periodo de referencia, comprobamos que, en el total de mujeres y hombres que componen la plantilla, las mujeres perciben, comparativamente, un porcentaje de retribuciones mayor que los hombres.

Observamos que en los centros que conforman la Fundación, es mayoritaria la presencia de mujeres al de hombres, en concreto el porcentaje de mujeres respecto al total de la plantilla es de un 71,17% el restante 28,83% son hombres.

Los porcentajes que resultan de la comparación de los promedios de los importes efectivos, vienen justificados por el mayor número de situaciones contractuales que se dan en los hombres respecto a las mujeres. Específicamente, el número de situaciones contractuales que son objeto de equiparación (esto es, número de situaciones contractuales que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del Periodo de Referencia) se dan en 92 situaciones contractuales de 32 hombres, mientras que de 79 mujeres se dan 179 situaciones contractuales, lo cual supone un mayor número de situaciones contractuales en los hombres que en las mujeres en términos relativos, como podemos observar en el siguiente cuadro, que extraemos del registro retributivo, donde se indican el número de mujeres y hombres, los números de situaciones contractuales, las que son normalizadas, las que son anualizadas, y el número de situaciones contractuales que son objeto de Equiparación:

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq
TOTAL						
Hombre	32	93	3	21	68	92
Mujer	79	190	10	41	128	179

Si vemos la clasificación por grupos, en el grupo 01 y 08 sólo lo forman mujeres, el grupo 05 sólo lo forman hombres, y los restantes, formados por mujeres y hombres, pero en todos con mayor número de mujeres. En el siguiente cuadro extraído de la Herramienta del Registro Retributivo, se observan cómo están formados los grupos según sexo, y el número de situaciones contractuales que son objeto de equiparación (esto es, número de situaciones contractuales que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del Periodo de Referencia):

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq
GRUPO 01						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	2	1	0	0	1
GRUPO 02						
Hombre	13	42	0	9	33	42
Mujer	49	116	5	21	86	112
GRUPO 03						
Hombre	2	2	0	1	0	1
Mujer	9	15	1	6	6	13
GRUPO 04						
Hombre	3	7	0	1	6	7
Mujer	5	7	1	0	5	6
GRUPO 05						
Hombre	2	2	0	0	2	2
Mujer	0	0	0	0	0	0
GRUPO 06						
Hombre	9	34	3	8	23	34
Mujer	13	32	2	7	21	30
GRUPO 07						
Hombre	4	6	0	2	4	6
Mujer	6	12	0	7	4	11
GRUPO 08						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	6	0	0	6	6

Por escalas, según valoración de puestos, la escala 05 y 09 las componen sólo mujeres, en el resto están presentes mujeres y hombres, con especial mención para la escala 04 que está equilibrada pues la forman 6 mujeres y 6 hombres, en el resto, aunque con presencia de ambos sexos, mayoría femenina. De modo análogo a lo que hemos expuesto con la clasificación, procedemos a mostrar un cuadro extraído de la herramienta del Registro Retributivo, donde se recogen las situaciones contractuales que son objeto de equiparación (esto es, número de situaciones contractuales que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del Periodo de Referencia):

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq
ESCALA 01						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0
ESCALA 02						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	0	0	0	0	0	0
ESCALA 03						
Hombre	2	2	0	0	2	2
Mujer	3	6	0	0	6	6
ESCALA 04						
Hombre	6	10	0	1	9	10
Mujer	6	7	1	0	5	6
ESCALA 05						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	2	0	0	2	2
ESCALA 06						
Hombre	3	3	0	2	1	3
Mujer	5	10	0	7	2	9
ESCALA 07						
Hombre	24	71	2	18	50	70
Mujer	66	156	9	30	109	148
ESCALA 08						
Hombre	2	7	1	0	6	7
Mujer	1	1	0	0	0	0
ESCALA 09						
Hombre	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	8	0	4	4	8

Las diferencias retributivas que se encuentran en las cuantías de los importes efectivos, se diluyen al ser equiparadas, quedando por debajo del 25% en los importes equiparados. El mayor número de mujeres respecto a hombres en el total de la plantilla, hacen que los importes equiparados, en su mayoría, vuelquen porcentajes superiores al -25% a favor de las mujeres, salvo en el grupo 03, que pese a estar formado por un mayor número de mujeres, sale un porcentaje del 60% a favor de los hombres, debido a los complementos salariales que perciben y que procedemos a analizar más adelante. Así como también el porcentaje es del 100% en el grupo 05 porque sólo lo forman hombres.

Respecto a los importes efectivos medianas, la mediana representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados. En el total de todos los grupos y escalas

observamos el porcentaje de -72% a favor de las mujeres. Como ya hemos mencionado anteriormente el número de situaciones contractuales que son objeto de equiparación (esto es, número de situaciones contractuales que no son al 100% de jornada ni duran el 100% del Periodo de Referencia) se dan en 92 situaciones contractuales de 32 hombres, mientras que de 79 mujeres se dan 179 situaciones contractuales, lo cual supone un mayor número de situaciones contractuales en los hombres que en las mujeres en términos relativos. Esto indica que los importes efectivos de los hombres son menores a los importes efectivos de las mujeres, también en las medianas. Al comparar las cuantías equiparadas, tanto por grupos como por escalas, observamos que los porcentajes están todos por debajo del 25%. No observamos, por tanto, discriminación por razón de sexo.

Vamos a pasar a analizar tanto en la clasificación por grupos como en la valoración por escalas, los complementos salariales que dan lugar a los datos que arroja el Registro Retributivo:

El complemento **«ad personam»** (recogido en el convenio de acción e intervención social) que, como ya hemos analizado en la presente *es el complemento que perciben los trabajadores y trabajadoras, en función de lo establecido en el artículo 9, «Aplicación de las mejores condiciones», con el fin de recoger las condiciones más beneficiosas de carácter personal o colectivo que pudieran venir disfrutando en el momento de aplicación del presente convenio y que superen lo recogido en el mismo.* No observamos discriminación por razón de sexo, pues lo cobran indistintamente mujeres y hombres, habiendo grupos donde este complemento aumenta en porcentaje a favor de las mujeres en el grupo 02 (-457%) y en el grupo 03 (100%), mientras en la escala 07 (58%) es a favor de los hombres.

Cabe destacar que el **complemento de dirección** (lo recoge el convenio de reforma juvenil y protección de menores, aunque el de acción e intervención social, recoge uno similar que depende de la responsabilidad que tenga la persona trabajadora respecto al trabajo que desempeñe, por ejemplo, en un proyecto), es el único que en porcentajes totales y no por grupos o escalas, arroja un resultado del 100% a favor de los hombres, tanto en el grupo 06 como en la escala 07. Este complemento lo cobran aquellos trabajadores que en la institución ejerzan algún cargo que conlleve una responsabilidad y una tarea que recogida en convenio suponga un aumento de su retribución efectiva por tal concepto. Este complemento según convenio establece que: *“Los trabajadores y trabajadoras a los que la empresa les encomiende funciones de carácter directivo dentro del centro percibirán un Complemento de Dirección...”*.

Relativo al **complemento específico**, (recogido en el convenio de reforma juvenil y protección social) en los totales de promedios efectivos, tanto en lo que se refiere a la clasificación por grupos como a la valoración por escalas, no vuelca un porcentaje superior al 25%, es más es de un 6% en ambos, pero sí es cierto que en el grupo 06 y 07 los datos son del -47% y del -148%, respectivamente, a favor de las mujeres; en la escala 04 y 06 ocurre igual, con porcentajes a favor de las mujeres, y en la escala 08 es de un 100% a favor de los hombres. Aclarar que según se establece en convenio, este complemento salarial, no consolidable y de cuantía fija y pago en 14 pagas, le será de aplicación a los trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad laboral en los distintos centros, recursos y programas integrados en el ámbito funcional de presente convenio. Con lo que no observamos haya discriminación, pues está expuesto en convenio cuáles son las circunstancias que debe tener un trabajador/a para poder percibir este complemento.

Respecto al **complemento de experiencia** (regulado en el convenio de acción e intervención social) es aquel que, *de manera general, se establece que todos los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación del convenio, con la excepción de los encuadrados en el Grupo 0 del mismo, con una experiencia profesional de tres años en la empresa o entidad, percibirán las*

cantidades anuales recogidas en la tabla del convenio. Por lo expuesto, no observamos discriminación alguna por razón de sexo, pues está establecido en convenio y hace mención a la antigüedad en la empresa para poder percibirlo, requisito objetivo que lo cobrarán aquellas personas que reúnan esas condiciones, independientemente sean hombres o mujeres.

Respecto al **complemento personal absorbible**, en lo referido a la clasificación por grupos, el total es de un -167% a favor de las mujeres, este porcentaje lo sube el grupo 01 que está formado íntegramente por mujeres que cobran ese complemento, y en el grupo 06, hay mujeres y hombres que cobran este complemento siendo los importes equivalentes. Lo mismo ocurre si vemos los resultados de la valoración por escalas, el total es de -167% a favor de las mujeres. Por escalas observamos que, en la escala 07, existe una brecha en los importes efectivos de -370%, en la 08 sólo lo cobran los hombres, con un 100%, y en la escala 09 lo cobran mujeres porque dicha escala la componen sólo mujeres. Es un complemento fuera de convenio. Este tipo de complemento se usa para adaptar el salario bruto a las bases de los proyectos subvencionados, y en el registro encontramos que se abona en las categorías de Educadores, Trabajadores Sociales, Psicólogos...

En cuanto al **complemento de actividad**, también arroja porcentajes por encima del 25%, tanto en importes efectivos como en importes equiparados. Es un complemento no regulado por convenio. Este tipo de complemento se usa para adaptar el salario bruto a las bases de los proyectos subvencionados, y observamos sólo lo perciben algunos trabajadores que se rigen por el *Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores*.

Otros indicadores de relevancia que debemos revisar aquí pues, son posibles causas de diferencias en la distribución de las retribuciones, aunque ya se hayan analizado en el diagnóstico, son:

- Selección
- Contratación
- Formación
- Clasificación profesional
- Condiciones de trabajo

Respecto a la **selección**, la institución tiene una estructura desarrollada y sólida en esta materia, respetando con carácter general los principios fundamentales que la normativa en materia de igualdad proclama. Concretamente cuenta con un manual específico de selección de personal bastante completo donde se regulan elementos como los perfiles requeridos para cada puesto, los sistemas de reclutamiento de personal o los criterios se siguen en los procesos de selección. Además, el proceso de selección se encuentra sistematizado, estando preestablecido el contenido completo del mismo y las personas encargadas de realizar la selección. Podemos advertir que los formularios de solicitud aportados no contienen lenguaje sexista y que además la empresa tiene establecido canales de publicación de vacantes por igual a ambos sexos, priorizando con carácter previo al público en general la comunicación a nivel interno entre los profesionales de la misma.

Contratación: Según el diagnóstico, y en relación a las nuevas contrataciones (entiéndase año 2020) teniendo en cuenta los currículums recibidos, separados por sexos, se concluye que: en números absolutos se contrata a más mujeres (70%) que a hombres (30%). Esto como ya hemos expuesto anteriormente se puede deber a que los perfiles profesionales de las carreras universitarias en la rama socio-educativa, están realizadas en mayor porcentaje, por mujeres que por hombres, y esto trae como consecuencia que la respuesta a la demanda de empleo que es ofertada es respondida en mayor número por mujeres (75% de currículum) que por hombres (25 % de currículum).

Asentado lo anterior, lo que si podemos aseverar observando los números, es que existe absoluto equilibrio e igualdad en términos relativos en cuanto a las condiciones contractuales de las incorporaciones a la institución entre hombre y mujeres. Más del 97% de las contrataciones a mujeres son mediante vinculaciones de naturaleza temporal y un 36,36% a jornada completa, datos que en los hombres sería el 94,74% de las contrataciones son de naturaleza temporal, y un 42,10 % con jornada completa.

Además el 5,26% de los hombres contratados tienen cargas familiares, y un 2,28 % de las mujeres contratadas en 2020.

Con carácter general estos datos reflejan la igualdad entre géneros en cuanto a las condiciones y también la temporalidad predominante en las nuevas incorporaciones, pudiéndose justificar este último elemento en el propio funcionamiento de la institución, vinculada a una serie de proyectos concretos y puntuales financiados con ayudas públicas

En cuanto a la **Formación**, es destacable reseñar que existe un Plan específico de formación que diseña el equipo de dirección atendiendo a las necesidades del personal laboral. Que parte de unos criterios de selección fijados, cuyos formularios están redactados en un lenguaje no sexista y que regula de forma correcta el propio desarrollo de esta materia en la empresa. Sin embargo, hemos detectado también que no existe un mecanismo de detección de necesidad de formación específico, materia esta que sería interesante incluir en el plan de acción en igualdad.

Ya se ha indicado que la evaluación y valoración de los puestos de trabajo que se aplica en la empresa está establecida en base a la **clasificación profesional** que se recogen en los convenios colectivos que son aplicables a la Fundación objeto de la presente Auditoría Retributiva, atendiendo a las propias definiciones indicadas en el mismo a los efectos de nivel de estudios requeridos, responsabilidad, desarrollo de las tareas, etc. no existiendo un manual específico de valoración de puestos de trabajo. Se propone en este informe como una actuación concreta a realizar por la empresa.

Y por último, respecto a las **Condiciones de trabajo**. De esta materia podemos sacar conclusiones muy específicas ya que con carácter general no se dan en la empresa por su naturaleza muchos de los elementos propios de la misma. Concretamente no existen en la institución trabajos a turnos, ni prestación de servicios a distancias, ni desplazados, ni movilidad funcional, ni modificaciones sustanciales en los últimos tres años.

Finalmente, y en lo relativo al plan de riesgos laborales, del que se nos ha dado traslado por parte de la empresa, advertimos que pese a las informaciones suministradas no acabamos de comprobar que se esté teniendo en cuenta la perspectiva de género. Es cierto que en la evaluación de riesgos laborales se contemplan medidas que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia. Pero es la única referencia al género que encontramos. Pudiendo ser la mejora de dicho documento bajo la perspectiva de género, objeto de un plan de acción específico, que entre otra cosa modificara la lactancia en favor del cuidado del lactante.

8. PLAN DE ACTUACIÓN.

8.1. Objetivo.

En virtud de la auditoría realizada hemos detectado la necesidad de clarificar los complementos salariales fuera de convenio que perciben los trabajadores. Existen cuantías retributivas que al no estar determinadas en los convenios de aplicación, requieren de unos criterios objetivos que eviten arbitrariedad y posible discriminación por razón de sexo en su aplicación.

8.2. Actuaciones concretas.

Vemos necesario incluir dentro de la valoración de puestos de trabajo, los criterios objetivos para el cobro de las cuantías que no estén determinadas por convenio.

8.3. Cronograma.

Se establece, por tanto, realizar dicha adaptación de la VPT como fecha límite el 31 de enero de 2023.

8.4. Persona/s responsables de su implantación, recursos y seguimiento.

El Equipo directivo será responsable de la elaboración. Posibilidad de Contratar con empresa externa, que junto con la administración del centro que adapte el manual de Valoración de Puestos de Trabajo.

Por parte de la comisión de seguimiento se controlará la ejecución y evaluación de la creación del documento.

9. CONCLUSIONES.

La Fundación Mornese es una organización sin ánimo de lucro de ámbito autonómico, impulsada y promovida por las Hijas Salesianas de María Auxiliadora. Tiene como finalidad la atención a los colectivos desfavorecidos que se encuentran en riesgo de exclusión social, con una actuación preferente con menores, jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Por el sector en el que desempeña su actividad, la mayor parte de la plantilla está constituida por mujeres.

La empresa aplica dos convenios colectivos y tiene presencia en distintos centros de trabajo, ubicados en provincias diferentes en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El mayor número de mujeres respecto a hombres en casi todas las franjas retributivas, y la diversidad en las situaciones contractuales (con mayor proporción en los hombres), hacen que aparezcan diferencias porcentuales superiores al 25% que han sido analizadas y justificadas. En términos generales no se ha detectado discriminación en la aplicación de la retribución entre mujeres y hombres. No obstante, se ha detectado la necesidad de clarificar los criterios por los

que se abonan los complementos que están fuera de convenio, en algunos casos posiblemente justificado por la subvenciones de los proyectos desarrollados.

Se ha propuesto como actuación concreta la adaptación de la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo recientemente publicada por los Ministerios, estableciéndose criterios objetivos para el cobro de las cuantías que no estén determinadas por convenio.

10. EQUIPO AUDITOR.

El presente informe ha sido elaborado por:

- Amalia Delgado Rodríguez, Licenciada en Derecho, experta en la materia, de Muñoz de Priego y Pérez Abogados SLP, y
- Álvaro Rodríguez Díaz, Graduado Social socio de Muñoz de Priego y Pérez Abogados, SLP, quien firma como coordinador.

Con despacho profesional en Sevilla, calle Asunción 45 1º derecha.

3. PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

3.1. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

OBJETIVOS	
Plantilla (infrarrepresentación femenina)	En esta materia al existir una clara feminización en la empresa no creemos necesario acometer ningún plan de acción específico de conformidad con las conclusiones de diagnóstico.
Clasificación profesional	En esta materia de conformidad con las conclusiones de diagnóstico no creemos necesario acometer ningún plan de acción específico.
Selección y contratación	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal.
Formación profesional	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
Promoción profesional	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción.
Condiciones de trabajo y Conciliación	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, y fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.
Retribuciones (Auditoria retributiva)	Garantizar y documentar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.
Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
Lenguaje inclusivo	Prevenir la utilización de lenguaje sexista en los documentos utilizados en los distintos centros.
Salud laboral bajo perspectiva de género	Procurar que las evaluaciones de riesgos laborales tengan perspectiva de género.

3.2. ÁREAS DE ACTUACIÓN: OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ficha de Medida Uno	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Formar a la dirección general y direcciones de los centros en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal. Que los cursos de formación en esta materia se efectúen sobre el 100% del personal que actúa en los procesos de contratación.
Descripción detallada de la medida	Se programarán acciones de formación para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...)
P. destinatarias	Cargos directivos y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.
Cronograma	Fecha límite: 30/06/2025
Responsable	Dirección general y Dirección de centros.
Recursos materiales y humanos asociados	- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas. En concreto asumir el costo de dicha formación. - La dirección general y las direcciones de centro que se encargaran de ejecutar la medida, contratando las acciones formativas. - Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida. - Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación)

Ficha de Medida Dos

Área de actuación	Formación Profesional
Medida	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al personal del colectivo de Plantilla
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades Que los cursos de formación en esta materia se efectúen como mínimo sobre el 60 % de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará hacer un curso sobre igualdad y el Plan en la empresa.
P. destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma	Fecha límite: 30/12/2023
Responsable	Dirección general y Dirección de centro.
Recursos materiales y humanos asociados	- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas. En concreto asumir el costo de dicha formación. - Identificar a las personas responsables destinadas a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida - La dirección general y las direcciones de centro que se encargaran de ejecutar la medida, contratando las acciones formativas. - Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección - Porcentaje que representan las personas participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa - Contenido de los cursos

Ficha de Medida Tres

Área de actuación	Formación Profesional
Medida	Formar a las personas que integran la Comisión instructora del protocolo que se elabore contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso. Que los cursos de formación en esta materia se efectúen al 100% de la comisión instructora.
Descripción detallada de la medida	Es prioritario formar a sus representantes en materia de igualdad y de acoso sexual o por razón de sexo. Luego se procurará hacer curso de formación en esta materia.
Personas destinatarias	Representantes de la Comisión instructora del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.
Cronograma	Fecha límite: 30/12/2022
Responsable	Dirección general y Dirección de centro.
Recursos materiales y humanos asociados	- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas. En concreto asumir el costo de dicha formación. - Identificar a las personas responsables destinadas a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida - La dirección general y las direcciones de centro que se encargaran de ejecutar la medida, contratando las acciones formativas. - Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y contenido de los mismos.

Ficha de Medida Cuatro

Área de actuación	Formación Profesional
Medida	Formar a las personas que se encargan de diseñar los planes de formación de la empresa en perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso. Que los cursos de formación en esta materia se efectúen al 100% de los responsables de planes de formación.
Descripción detallada de la medida	Es prioritario formar a las responsables de elaborar los planes de formación de la empresa en materia de igualdad y perspectiva de género. Luego se procurará hacer curso de formación en esta materia.
Personas destinatarias	Responsables de elaborar los planes de formación de la empresa.
Cronograma	Fecha límite: 30/06/2023
Responsable	Dirección general y Dirección de centro.
Recursos materiales y humanos asociados	- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas. En concreto asumir el costo de dicha formación. - Identificar las personas responsables destinadas a la implantación, el seguimiento y evaluación de la medida. - La dirección general y las direcciones de centro que se encargaran de ejecutar la medida, contratando las acciones formativas. - Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y contenido de los mismos.

Ficha de Medida Cinco

Área de actuación	Formación Profesional
Medida	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas.
Objetivos que persigue	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla Que la herramienta que se elabore se informe al 100% de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma	Fecha límite: 30/12/2024
Responsable	Dirección general y Dirección de centro.
Recursos materiales y humanos asociados	- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas. En concreto asumir el costo de dicha formación. - Identificar las personas responsables destinadas a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida. - La dirección general y las direcciones de centro que se encargaran de ejecutar la medida, contratando las acciones formativas. - Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por las propias personas trabajadoras. - Encuesta anual a la plantilla de formación.

Ficha de Medida Seis

Área de actuación	Formación Profesional
Medida	Realizar acciones formativas a las personas que vuelvan de una baja de larga duración.
Objetivos que persigue	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla Que los cursos de formación en esta materia se efectúen como mínimo sobre el 75 % de las bajas de larga duración.
Descripción detallada de la medida	Con el fin de que las personas que vuelvan de una baja de larga duración se adapten de nuevo a la realidad empresarial se procurará hacer un curso de formación de reciclaje.
Personas destinatarias	Personas que vuelvan tras baja de larga duración.
Cronograma	Fecha límite: 30/12/2023
Responsable	Dirección general, dirección de centros y coordinación de centros.
Recursos materiales y humanos asociados	.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas. En concreto asumir el costo de dicha formación. .- Identificar a las personas responsables destinadas a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida. .- La dirección general y las direcciones de centro que se encargaran de ejecutar la medida, contratando las acciones formativas. .- Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	.- Evidencias vinculadas al número de participantes y horario de impartición .- Contenido de los cursos

Ficha de Medida Siete

Área actuación	Promoción profesional
Medida	Crear un protocolo específico de promoción. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
Objetivos que persigue	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción El protocolo que se elabore será informado al 100% de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Elaboración de un protocolo específico bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción.
P. destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma	Fecha límite: 30/06/2025
Responsable	Dirección general.
Recursos materiales y humanos asociados	- Medios económicos para que se elabore el documento de protocolo. - Los responsables destinados a la implantación de esta medida, designados por la dirección general. - Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Estadística de promociones realizadas - Número de vacantes cubiertas por promoción interna. - Número de vacantes efectivamente publicadas - Número de promociones en las que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total - Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada - Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.

Ficha de Medida Ocho

Área actuación	Condiciones de trabajo y Conciliación
Medida	Garantizar mediante un documento que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
Objetivos que persigue	El documento que se elabore sea del 100% de los derechos existentes y se le comunique al 100% de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas e incentivando su uso entre el sexo masculino. La apuesta por los derechos como adaptación de jornada, reduce la necesidad de acudir a los derechos de ausencia tipo reducciones o excedencias que impactan claramente en el salario. Este documento deberá incluir expresamente el permiso individual de formación.
P. destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma	Fecha límite: 31/12/2022
Responsable	Dirección general y dirección de centros.
Recursos materiales y humanos asociados	- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas. En concreto asumir el costo de dicha formación. - Identificar a las personas responsables destinadas a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida. - Los responsables destinados a la elaboración del citado documento, designados por la dirección general o dirección de centro. - Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Evolución de los números cuantitativos de derechos ejercidos. - Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar. - Documento que regule estos derechos.

Ficha de Medida Nueve

Área de actuación	Retribuciones (Auditoria Retributiva)
Medida	Revisar y publicar los criterios de los complementos salariales variables.
Objetivos que persigue	Garantizar y documentar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo Aclarar y documentar la aplicación del 100% de complementos salariales fuera de convenio.
Descripción detallada de la medida	Se definirá y documentará con claridad la estructura salarial de la empresa con indicación de todos los conceptos incluidos en la estructura, los colectivos a los que se destinan y los criterios para percibirlos. En concreto los criterios de los complementos salariales fuera de convenio, variables y vinculados a proyectos concretos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma	Fecha límite: 31-12-2022
Responsable	Dirección General.
Recursos materiales y humanos asociados	.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas. En concreto asumir el costo de dicha formación. .- Identificar a las personas responsables destinadas a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida. .- Los responsables destinados a la elaboración del citado documento, designados por la dirección general o dirección de centro. -. Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos. - Documentación que justifique el pago de esos complementos. (base de subvenciones, etc) - Documentos modificados como resultado de la auditoria salarial.

Ficha de Medida Diez	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
Medida	Revisión periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo Revisar periódicamente el 100% del protocolo de prevención.
Descripción detallada de la medida	Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma	Fecha límite: 31/12/2025
Responsable	Dirección General
Recursos materiales y humanos asociados	Materiales: - Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas. - Identificar a los responsables destinados a la implantación, el seguimiento y evaluación de la medida. Humanos: - Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión.

Ficha de Medida Once	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
Medida	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo El protocolo que se elabore será informado al 100% de la plantilla
Descripción detallada de la medida	El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones. En concreto se efectuará como mínimo comunicación anual de la existencia del protocolo y del compromiso de la empresa en esta materia, siempre el día 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer)
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma	Fecha límite: 31/12/2024
Responsable	Dirección General y Dirección de centros.
Recursos materiales y humanos asociados	.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas. .- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida. .- Los responsables destinados a la implantación de esta medida, designados por la direcciones de centro. .-Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Comunicación enviada a la plantilla.- Tríptico o folleto. - N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Ficha de Medida Doce	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
Medida	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
Objetivos que persigue	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo Los carteles informativos se publicitarán en el 100% de los centros.
Descripción detallada de la medida	Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo. Por ello se informará a toda la plantilla mediante carteles informativos en todos los centros donde se puede remitir denuncias y como acceder al protocolo completo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma	Fecha límite: 31/12/2022
Responsable	Cargos de dirección de centros. Representantes legales de los trabajadores/as cuando los hubiera y mientras tanto algún trabajador/a con capacidades en esta materia si los hubiera.
Recursos materiales y humanos asociados	.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas. Costo de elaboración de los citados carteles informativos. .- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida. .- Los responsables destinados a la implantación de esta medida, designados por la direcciones de centro. .-Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	.- Documentos de divulgación del canal de denuncias .- N.º de campañas informativas .- N.º de denuncias recibidas.

Ficha de Medida Trece

Área de actuación	Lenguaje inclusivo.
Medida	Prevenir la utilización de lenguaje sexista en los documentos utilizados en los distintos centros.
Objetivos que persigue	Prevenir la utilización de lenguaje sexista en los documentos utilizados en los distintos centros. La revisión de los documentos en esta materia debe extenderse al menos al 75 % de los documentos que realicen los centro.
Descripción detallada de la medida	Revisar y actualizar periódicamente los documentos elaborados por los distintos centros para evitar expresiones o contenido de lenguaje sexista, incluyendo las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género. En concreto, modificar la imagen corporativa de la entidad y Publicar y dar a conocer a la plantilla la guía que hay en la página web del Ministerio sobre el lenguaje inclusivo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma	Fecha límite: 30/06/2024
Responsable	Dirección general, Dirección de centros y Coordinación del centro.
Recursos materiales y humanos asociados	.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, que pudieran devenir necesarios para la implantación , el seguimiento y evaluación de las mismas. Costo de elaboración de los citados carteles informativos. .- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida. .- Los responsables destinados a la implantación de esta medida, designados por la dirección general. .-Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Manuales o documentos con sus versiones con fecha de revisión.

Ficha de Medida Catorce

Área de actuación	Salud laboral bajo perspectiva de género.
Medida	Modificar las evaluaciones de riesgos laborales incluyendo materias que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia.
Objetivos que persigue	Procurar que las evaluaciones de riesgos laborales tengan perspectiva de género. La revisión de los documentos en esta materia debe extenderse al 100% de los documentos que realicen los centros en esta materia.
Descripción detallada de la medida	Revisar y modificar el documento de evaluación de riesgos laborales contemplando medidas para los riesgos laborales que puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia. Incluir cuidado del lactante.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma	Fecha límite: 30/06/2024
Responsable	Dirección general, Dirección de centros y Coordinación del centro.
Recursos materiales y humanos asociados	.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas. Asumir costo de la modificación de ese documento. .- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida. .- Los responsables destinados a la implantación de esta medida, designados por la dirección general. .- Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Manuales o documentos con sus versiones con fecha de revisión.

Ficha de Medida Quince

Área de actuación	Salud laboral bajo perspectiva de género.
Medida	Procurar que las evaluaciones de riesgos laborales tengan perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Procurar que las evaluaciones de riesgos laborales tengan perspectiva de género. La revisión de los documentos en esta materia debe extenderse al 100% de los documentos que realicen los centros en esta materia.
Descripción detallada de la medida	Revisar y modificar el documento de evaluación de riesgos laborales y adaptarlos si fuera necesario a la perspectiva de género. (Queriendo reflejar la dificultad de implantar esta medida a corto plazo, dado que estamos en la génesis de esta materia, no estando actualmente preparados ni formados los agentes que intervienen en la misma)
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma	Fecha límite: 30/06/2026
Responsable	Dirección general, Dirección de centros y Coordinación del centro.
Recursos materiales y humanos asociados	.- Dotarla de todos los medios y recursos internos y externos, que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas. Asumir costo de la modificación de ese documento. .- Identificar a los responsables destinados a la implantación el seguimiento y evaluación de la medida. .- Los responsables destinados a la implantación de esta medida, designados por la dirección general. .- Las personas integrantes de la comisión de seguimiento y evaluación que se encargaran de controlar la ejecución de la medida.
Indicadores de seguimiento	- Manuales o documentos con sus versiones con fecha de revisión.

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Fecha límite	Número de medida	Medida	Objetivo	Materia
30/06/2025	7	Crear un protocolo específico de promoción. Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
30/06/2025	1	Formar a Dirección general y de centros en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
30/12/2023	2	Realizar acciones formativas sobre igualdad y sobre el Plan de Igualdad de la Empresa dirigidas al personal del colectivo de Plantilla	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
30/12/2024	5	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por mujeres	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/12/2022	8	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o edad laboral y antigüedad.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Número de medida	Medida	Objetivo	Materia
31/12/2024	11	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
31/12/2022	12	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
31/12/2022	2	Formar a las personas que integran la Comisión instructora, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional de
31/12/2025	10	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/12/2023	6	Formar a las personas que vuelven tras una baja de larga duración.	Sensibilizar y formación de reciclaje	Formación profesional de
31/12/2022	9	Se definirá con claridad los criterios de los complementos salariales fuera de convenio, variables y vinculados a proyectos concretos.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribuciones
30/06/2024	13	Revisar y actualizar periódicamente los documentos elaborados por los distintos centros para evitar expresiones o contenido de lenguaje sexista	Sensibilizar frente al lenguaje inclusivo.	Lenguaje inclusivo
30/06/2024	14	Revisar y actualizar documento de evaluación de riesgos laborales contemplando medidas para los riesgos laborales que	Fomentar perspectiva de género en salud laboral	Salud laboral

Fecha límite	Número de medida	Medida	Objetivo	Materia
		puedan afectar a la preconcepción, embarazo y lactancia. Incluir cuidado del lactante.		
30/06/2023	4	Formar a las personas que se encargan de diseñar los planes de formación de la empresa en perspectiva de género.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso.	Formación Profesional de
30/06/2025	15	Revisar y actualizar documento de evaluación de riesgos laborales, y adaptarlos si fuera necesario a la perspectiva de género.	Fomentar perspectiva de género en salud laboral	Salud laboral

CALENDARIO ANUAL DE MEDIDAS

ÁREA	AÑO 2.022	AÑO 2.023	AÑO 2.024	AÑO 2.025
SELECCIÓN Y CONTRATACION				MEDIDA N° 1
FORMACIÓN PROFESIONAL		MEDIDA N° 2		
FORMACIÓN PROFESIONAL	MEDIDA N° 3			
FORMACIÓN PROFESIONAL		MEDIDA N° 4		
FORMACIÓN PROFESIONAL			MEDIDA N° 5	
FORMACIÓN PROFESIONAL		MEDIDA N° 6		
PROMOCIÓN PROFESIONAL				MEDIDA N° 7
CONDICIONES/ CONCILIACIÓN	MEDIDA N° 8			
RETRIBUCIONES	MEDIDA N° 9			
ACOSO	MEDIDA N° 10	MEDIDA N° 10	MEDIDA N° 10	MEDIDA N° 10
ACOSO			MEDIDA N° 11	
ACOSO	MEDIDA N° 12			
LENGUAJE INCLUSIVO			MEDIDA N° 13	
SALUD LABORAL			MEDIDA N° 14	
SALUD LABORAL				MEDIDA N° 15

4. RECURSO Y MEDIOS.

Con independencia de los recursos y medios específicos de cada medida, ya descritos, la empresa se compromete a dotar a todas las medidas recogidas en este Plan de Igualdad de todos los medios y recursos internos y externos, materiales y humanos que pudieran devenir necesarios para la implantación, el seguimiento y evaluación de las mismas durante los cuatro años de vigencia del Plan.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

5.1. Comisión de Seguimiento

Mientras no exista en la empresa, RLPT, será responsable tanto del seguimiento como de la evaluación la comisión negociadora del plan junto con dos trabajadoras que designe la empresa.

En concreto, realizará periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas. En concreto habrá como mínimo una reunión anual de seguimiento, cuyo desarrollo se regulará conforme al artículo 7 del reglamento de la comisión negociadora. En cualquier caso, la comisión de seguimiento cuando se constituya formalmente aprobará un reglamento de funcionamiento previo.

Y en cuanto a la evaluación, se realizará una intermedia, en concreto a los dos años desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final, meses antes de que expire la vigencia del plan. En la evaluación parcial y final se integrarán los informes de resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

Si, junto con dos trabajadoras que designe la empresa, y salvo que en la misma exista RLPT, asumiendo estas funciones.

5.1.1 Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

.-Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

.- Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

.- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

.- Realización de informes de seguimiento.

.- Realizar evaluaciones del plan

5.2. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias

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

a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

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

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

6. COMUNICACIÓN E INFORMACION

El presente documento será informado a toda la plantilla por los medios habituales, efectuando un pequeño resumen de las medidas acordadas y los plazos de ejecución de las mismas, aprovechando dicha comunicación para remarcar la importancia de la sensibilización de esta materia.

7. ANEXOS

7.1. Anexo 1. Diagnóstico completo.

7.2. Anexo 2. Auditoria Retributiva

7.3. Anexo 3. Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.