



# Plan de Igualdad de Estudios Financieros Viriato, S.L.

I. Introducción.....	5
II. Datos generales de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO e identificación del sector en el que desarrolla su actividad .....	6
III. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad	10
IV. Ámbito personal, territorial y temporal .....	10
V. Objetivos generales del Plan de Igualdad .....	11
VI. Resumen del Diagnóstico de Situación .....	13
a. Introducción.....	13
b. Objetivos y finalidad del Diagnóstico de Situación .....	17
c. Datos de la Empresa y del Sector.....	18
d. Presupuestos y metodología .....	19
e. Contenido del informe-diagnóstico	23
f. Normativa aplicable .....	24
g. Composición y estructura del personal .....	24
h. Acceso y permanencia en el empleo: Contrataciones y Ceses ....	47
i. Promociones Profesionales .....	58
j. Formación .....	63
k. Retribución .....	66
l. Condiciones de trabajo .....	82
m. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional. ....	84
n. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.....	87
o. Lenguaje Igualitario, Inclusivo y no Sexista .....	89
p. Órganos de Representación Social.....	89
q. Órganos de Gobierno y Dirección .....	91
I. Resultados de la auditoría retributiva. Vigencia y periodicidad .	92
a. Introducción.....	92
b. Conceptos básicos .....	95
c. Presentación de la empresa .....	99
d. Proceso y metodología .....	100
e. Diagnóstico de la brecha retributiva.....	116
f. Conclusiones .....	148
g. Propuesta de medidas para incorporar al plan de igualdad en el área de retribución .....	150
h. Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva .....	152

VII. Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo .....	153
a. Compromiso de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo .....	153
b. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo .....	155
c. La tutela preventiva frente al acoso sexual .....	155
i. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual.....	155
ii. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual.....	157
1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	157
a. Definición de acoso sexual .....	157
iii. Características del protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo.....	159
1. La tutela preventiva frente el acoso por razón de sexo .....	159
2. Definición Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.....	160
iv. Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo	164
1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso	165
2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.....	166
3. El expediente informativo.....	169
4. Seguimiento .....	174
d. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	175
e. Modelo de queja o denuncia en la empresa ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO .....	176
VIII. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad y descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. ....	177
a. Procesos de selección y contratación.....	177
b. Formación .....	180
c. Promoción.....	182
d. Condiciones de trabajo y retribuciones.....	184
e. Conciliación y corresponsabilidad. ....	185
f. Acoso sexual y por razón de sexo .....	187
g. Comunicación y sensibilización. ....	189
h. Seguridad y salud laboral .....	190

i. Violencia de género .....	191
IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.	193
X. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica. ....	201
XI. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad. ....	201
a. Funcionamiento de la comisión de seguimiento .....	204
b. Confidencialidad.....	204
XII. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación .....	205
XIII. ....Anexo informes de detalle de la auditoría retributiva	207
XIV. Anexo derechos laborales de las víctimas de violencia de género	211

## I. Introducción

El presente Plan de Igualdad parte del compromiso de la Dirección de la Empresa por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales y, concretamente, en el ámbito de la Unión Europea se recoge como tal partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En línea con lo anterior, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) tiene como finalidad *«Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.»*

Atendiendo a ese objetivo, el artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, estas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El apartado 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En este contexto, los Planes de Igualdad como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o

indirecta, por razón de sexo, constituyen un instrumento fundamental para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para alcanzar sus objetivos, los planes de igualdad no pueden ser algo genérico, homogéneo e inespecífico, sino que es fundamental que estén alineados con los objetivos perseguidos y que den respuesta a la situación real y concreta de la entidad en la que van a ser aplicados. En este sentido, el desarrollo de un proceso de negociación con la representación de los trabajadores constituye un elemento indispensable, no ya solo desde el punto de vista legal, sino como garantía de la verdadera adecuación del Plan a la realidad de la empresa.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende dar cumplimiento al objetivo que fundamenta la LOIEMH, que es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

## **II. Datos generales de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO e identificación del sector en el que desarrolla su actividad**

ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., es una sociedad perteneciente al sector de la educación cuyo objeto social es la enseñanza para adultos, cursos de finanzas, de RRHH, preparación a oposiciones y máster.

La empresa destaca por la preparación de oposiciones a los distintos cuerpos de las Administraciones Públicas, así como, por ofrecer la más completa oferta formativa de másteres, cursos superiores, monográficos y formación a medida para empresas. Su misión es formar a los mejores profesionales, tanto del sector público como del privado.

ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., apuesta por las tecnologías aplicadas a la formación más vanguardistas y ha diseñado una amplia oferta formativa que cubre, prácticamente, todas las facetas de la gestión empresarial.

Su actividad es, pues, la enseñanza, y el fin principal de la sociedad es la impartición de formación de calidad para incorporar al mercado laboral profesionales altamente cualificados, así como perfeccionar y actualizar los conocimientos de los profesionales.

Las relaciones laborales en la compañía se rigen por **IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada**, registrado y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de septiembre de 2021.

Para el cumplimiento de su función, ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., cuenta con una plantilla de 130 profesionales, formada por los mejores especialistas de cada materia.

Una información más detallada sobre ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., puede obtenerse en su página web: [www.cef.es](http://www.cef.es) y en la memoria de actividades del Grupo CEF–UDIMA, a la que se puede acceder a través del siguiente enlace: <https://www.cef.es/sites/cef.es/files/memoria-actividades-1977-2020.pdf>

En ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., existe un plan de igualdad, realizado en marzo de 2014 por la empresa y que es necesario adecuar, tanto a nivel procedimental como de contenido, a lo previsto en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Indicar también, que no existe en la empresa un estudio de clima laboral o cualquier otro tipo de herramienta que pueda facilitar información adicional de naturaleza cualitativa en materia de igualdad de trato y de oportunidades, por lo que el presente trabajo se basa, fundamentalmente, en los datos tanto cualitativos como cuantitativos aportados directamente por la empresa.

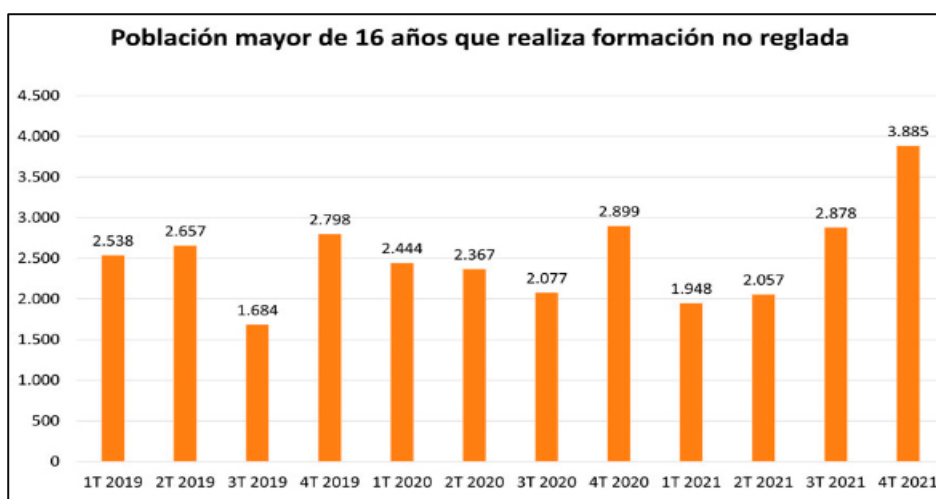
Por lo que se refiere al sector de la actividad de enseñanza no reglada, decir que los datos facilitados por el INE hacen referencia fundamentalmente a enseñanzas no regladas vinculadas con el empleo y de mayores de 16 años, por lo que apenas se dispone de información segregada de carácter general.

A título informativo pueden consultarse diversos trabajos del Observatorio Educaedu de la Formación en la página web: <https://www.tumaster.com/newsletter/registro/> y para la Comunidad de Madrid la última publicación de datos y cifras de la educación 2021-2022 en la siguiente página web: [https://edicion.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/educacion/sgea\\_datosycifras\\_2021-22\\_1.pdf](https://edicion.comunidad.madrid/sites/default/files/doc/educacion/sgea_datosycifras_2021-22_1.pdf).

A nivel educativo en general, puede verse también la publicación del Ministerio de Educación y Formación Profesional: datos y cifras curso escolar 2021/2022: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:b9311a59-9e97-45e6-b912-7efe9f3b1f16/datos-y-cifras-2021-2022-espanol.pdf>

Según los últimos datos publicados por el INE<sup>1</sup>, 3.885.000 personas han realizado algún tipo de formación no reglada durante el cuarto trimestre de 2021. Esta es la mejor cifra registrada en un cuarto trimestre desde 2019 para la formación no reglada. De ellos, aproximadamente, un 58% eran mujeres, frente a un 42% de hombres.

Los datos de la población de 16 años o más que cursó estudios no reglados desde el primer trimestre de 2019 hasta el cuarto trimestre de 2021, son los que se recogen en el siguiente gráfico.



Fuente: Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

<sup>1</sup> Encuesta de Población Activa (EPA), 4º trimestre 2021.



En la tabla que figura a continuación se incluyen los principales datos identificativos de la empresa y de los responsables de la misma.

<b>DATOS DE LA EMPRESA</b>	
<b>Nombre o Razón Social</b>	ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L.
<b>NIF</b>	B78394517
<b>Domicilio Social</b>	Paseo General Martínez Campos, 5 28010 Madrid
<b>Forma Jurídica</b>	Sociedad Limitada
<b>Año de constitución</b>	1986
<b>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</b>	
<b>Nombre</b>	Aránzazu de las Heras García
<b>Cargo</b>	Presidente
<b>Teléfono</b>	91 444 49 20
<b>e-mail</b>	aranchah@cef.es
<b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	
<b>Nombre</b>	Daniel Garrido Vinuesa
<b>Cargo</b>	Director RR.HH
<b>Teléfono</b>	91 444 49 20
<b>e-mail</b>	daniel.garrido@cef.es
<b>ACTIVIDAD</b>	
<b>Sector</b>	Enseñanza no reglada
<b>CNAE</b>	8559
<b>Actividad</b>	Enseñanza
<b>Ámbito Geográfico</b>	Nacional
<b>DIMENSIÓN</b>	
<b>N.º de Trabajadores</b>	130
<b>Centros de Trabajo</b>	1
<b>Facturación anual</b>	18.514.525,66 €
<b>Beneficios último ejercicio</b>	1.285.271,57

ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L cuenta en la actualidad con tres centros de trabajo (todos ellos sin representación legal de las personas trabajadoras):

- Madrid (P.º del Gral. Martínez Campos, 5 – 28010 Madrid)
- Barcelona (C/ Gran de Gràcia, 171 – 08012 Barcelona)
- Valencia (C/ d'Alboraia, 23 – 46010 Valencia)

### III. Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad

Suscriben y firman el presente I Plan de Igualdad de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L. las siguientes partes<sup>2</sup>:

- Por parte de la empresa:
  - D<sup>a</sup>. M. Aránzazu de las Heras García
  - D. Daniel Garrido Vinuesa
  
- Por la parte social
  - Dña. Ruth Durán Pitart, Federación de Enseñanza Estatal – CCOO Madrid.
  - D. Pedro Gómez Iglesias, Asesor de UGT Servicios Públicos de Madrid.

### IV. **Ámbito personal, territorial y temporal**

10

---

El presente plan de igualdad extiende su aplicación a todo el ámbito estatal y vincula a la Empresa y a todas las personas trabajadoras adscritas a cualquiera de los centros de trabajo que ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L. tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual.

El Plan entrará en vigor a partir del día de la firma y se configura como un conjunto de medidas con vocación dinámica y teniendo una duración de 4 años desde la fecha de su firma, o hasta que sea sustituido por otro Plan de Igualdad si ello sucede antes de dicha fecha.

---

<sup>2</sup> Dada la ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comisión negociadora quedó constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos representativos y más representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Con una antelación mínima de 4 meses respecto de la fecha de vencimiento este Plan de Igualdad se comenzará a negociar el siguiente plan de igualdad, pudiendo prolongarse estas negociaciones hasta 4 meses más, período durante el cual se mantendrá vigor durante el Plan de Igualdad preexistente, sin superar en todo caso la duración máxima de vigencia de cuatro años.

Respecto de la auditoría retributiva, y en lo relativo a su vigencia, esta será la misma del plan de igualdad del que forma parte, sin perjuicio de que en el caso del registro retributivo el periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, a salvo de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que lo integran.

Todo ello no obstará a que, anualmente y en función de las necesidades que se detecten por la comisión de seguimiento, se puedan efectuar modificaciones de las acciones contempladas o incorporar nuevas acciones al presente Plan, previa la negociación y el acuerdo correspondientes.

## **V. Objetivos generales del Plan de Igualdad**

El presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas - adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación-, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, tiene como objetivos principales, cualitativos y cuantitativos, los siguientes:

- Garantizar la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en los distintos puestos y categorías profesionales, principalmente en aquellos grupos

profesionales y funciones en los que las mujeres se encuentren menos representadas.

- Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género.
- Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos psicosociales) de cada género.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la empresa.
- Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.
- Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo, diverso y no discriminatorio en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

## VI. Resumen del Diagnóstico de Situación

### a. Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre 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 las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas –la primera de ellas celebrada en México en el año 1975, y las posteriores: Copenhague 1980, Nairobi 1985 y Pekín 1995–, han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en primera línea del debate mundial.

La igualdad entre mujeres y hombres es también un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades por razón de sexo constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

Por lo que respecta al ordenamiento jurídico interno, la Constitución española de 1978 proclama en el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y, su artículo 9.2, contiene un mandato a los poderes públicos para que promuevan las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva removiendo, a tal efecto, los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

En el marco de estas previsiones Constitucionales, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), establece en su artículo 45.1, la obligación de todas las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo

adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Con la entrada en vigor de la Ley orgánica 3/2007, se pusieron en marcha, con carácter transversal y con afectación de todos los ámbitos, un buen número de acciones dirigidas a potenciar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

No cabe duda de que la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el ámbito nacional y de las distintas Leyes autonómicas que regulan esta materia, han supuesto un antes y un después en la inclusión transversal del principio de igualdad entre mujeres y hombres tanto en las políticas públicas como en las privadas.

No obstante, transcurrida ya más de una década desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, el legislador reconoce, en el preámbulo del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que las medidas de carácter promocional o de fomento de la igualdad que se han puesto en marcha hasta el momento, han tenido unos “resultados discretos, cuando no insignificantes” y, a día de hoy, “persisten desigualdades intolerables en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

Así las cosas, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, pretende dar un nuevo impulso a esta cuestión reforzando las obligaciones empresariales en materia de planes de igualdad, que ahora se hacen obligatorios para todas las empresas de más de 50 trabajadores, obligando a la inscripción de los planes en un registro de nueva creación, dependiente de la autoridad laboral y, procediendo, asimismo, a adaptar en esta materia, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

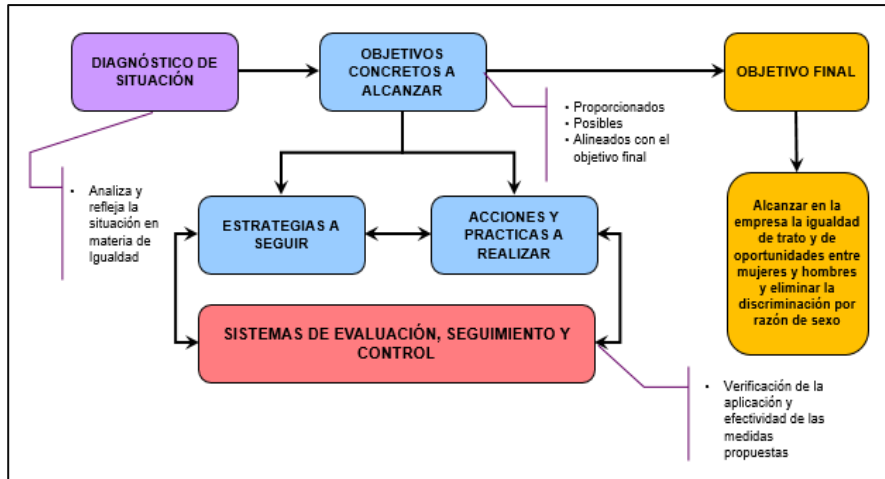
En este contexto, los Planes de Igualdad como conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, constituyen un instrumento fundamental para alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para alcanzar sus objetivos, los planes de igualdad no pueden ser algo genérico, homogéneo e inespecífico, sino que es fundamental que estén alineados con los objetivos perseguidos y que den respuesta a la situación real y concreta de la entidad en la que van a ser aplicados.

Es por ello por lo que, para su elaboración, es imprescindible la realización previa de un diagnóstico de situación, que ha de servir como fuente de recogida de la información necesaria para medir y evaluar la situación de la organización en materia de igualdad y, en base a ello, para la adecuada toma de decisiones en esta materia.

Así pues, el objetivo fundamental del diagnóstico de situación será la obtención de información que nos permita detectar las posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, tanto directas como indirectas, por razón de sexo, poniendo de manifiesto cualquier situación u obstáculo que impida o dificulte la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la organización. El diagnóstico de situación en materia de igualdad de género podrá, asimismo, identificar y promover los cambios o acciones que se considere necesario implementar para superar los déficits que se pongan de manifiesto en materia de igualdad, constituyendo así, el documento fundamental que ha de servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Una vez conocida la situación real de la entidad en materia de igualdad de género, el Plan de Igualdad ha de establecer los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias a seguir y las prácticas a adoptar para su consecución, identificando, a tal efecto, los medios y recursos, tanto humanos como materiales, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas en él contempladas.



Desde el punto de vista de su realización y contenido, la nueva normativa, culminada con la reciente entrada en vigor de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, de 13 de octubre, modifica el apartado 2 del artículo 45 de la LOIEMH, estableciendo, tanto la obligatoriedad de su elaboración negociada, como el contenido mínimo de materias cuyo análisis debe incorporarse y que son:

- Los procesos de selección y contratación
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En concreto y por lo que hace referencia al Diagnóstico de Situación y al Plan de Igualdad, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se erige como un auténtico reglamento de actuación en esta materia, incorporando al acervo legislativo



los criterios judiciales, ayudando a clarificar algunos aspectos controvertidos y dotando el sistema de una mayor seguridad jurídica.

En cualquier caso, será la situación real que se desprenda del diagnóstico realizado la que determine tanto las materias en las que debe intervenirse como el sentido, la prioridad y la intensidad de la intervención.

Por otro lado, y en un sistema de relaciones laborales como el español, parece razonable que un instrumento de tal naturaleza y alcance haya de ser objeto de negociación y, en su caso, acuerdo, con los representantes de los trabajadores.

En este sentido el artículo 4 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece expresamente que, sin perjuicio de las mejoras que puedan establecerse a través de la negociación colectiva, las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos, mediante la constitución de la comisión negociadora dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que alcancen las personas de plantilla que lo hacen obligatorio.

---

17

A los efectos de constitución de la citada comisión resultan de aplicación las previsiones contenidas en el artículo 5 del citado Real Decreto.

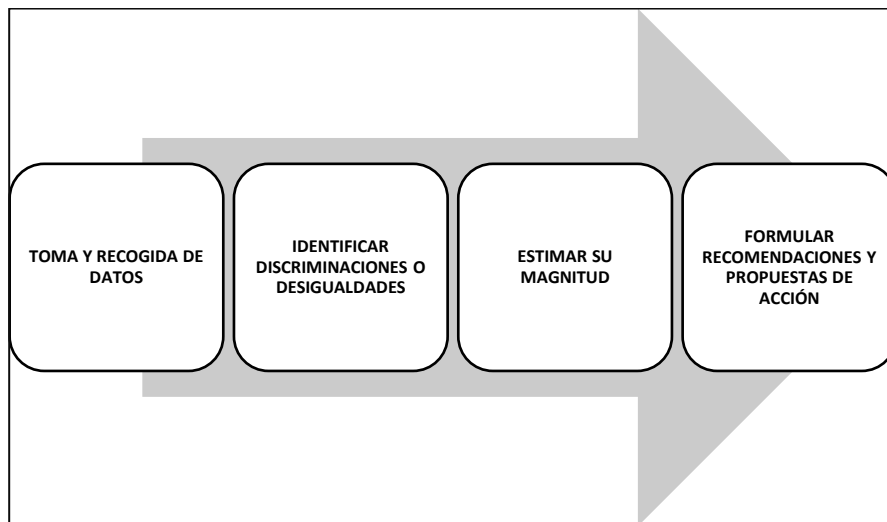
En definitiva, y sin perjuicio de lo señalado en los párrafos anteriores en relación con el necesario acuerdo con la RLT, **el presente informe recoge, conforme a la previsión contenida en el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el resumen del análisis y principales conclusiones y propuestas del diagnóstico realizado en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO**, en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y establece las bases para la posterior negociación, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de la compañía.

## **b. Objetivos y finalidad del Diagnóstico de Situación**

Tal y como se recoge en la guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas, editada por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres del Instituto

de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, en enero de 2021, el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, detectando si existen discriminaciones o desigualdades por razón de sexo y, en sus caso, formulando, a las partes negociadoras, las recomendaciones, propuestas de acción y ámbitos prioritarios de actuación que se consideren necesarias para corregirlas.

*“La finalidad del diagnóstico será, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades”*



### c. Datos de la Empresa y del Sector

Los datos de la empresa ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L. y del sector se encuentran recogidos en el apartado II del Presente Plan.

## d. Presupuestos y metodología

ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., tienen actualmente su plantilla adscrita a un único centro de trabajo y, como ya indicamos anteriormente se rige, a efectos laborales, por el IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.

Para analizar la brecha salarial entre mujeres y hombres que, según la definición de la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), mide la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupadas, se ha utilizado el sistema de la Guía metodológica para la medición de la brecha salarial editada por el Club de Excelencia en Sostenibilidad, en colaboración con el Ministerio de Trabajo, Inmigraciones y Seguridad Social, según la cual se entiende por brecha salarial la diferencia existente entre el promedio de los salarios de los hombres y el de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

Por tanto, la **Brecha Salarial Media** se calcula aplicando la siguiente fórmula:  $(M - F) / M \times 100$ , siendo “M” el valor medio de la hora de trabajo masculina y “F”, el valor medio de la hora de trabajo femenina.

19

Asimismo, el **índice de feminización** (IFEM), como indicador de género que refleja la representación de las mujeres en relación a los hombres se calcula dividiendo el número de mujeres entre el número de hombres y, sus valores ponen de manifiesto la infra o sobre representación de la mujer en la plantilla:

$$\text{IFEM} = M / H$$

IFEM < 1	Infrarrepresentación de la mujer
IFEM = 1	Equidad
IFEM > 1	Feminización de la plantilla

El **índice de presencia relativa de hombres y mujeres** (IPRHM), refleja la situación de la plantilla en cuanto a presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los términos en que esta se define en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: (60% y 40%).

La fórmula para el cálculo y la interpretación del valor resultante son las siguientes<sup>3</sup>:

$$\text{IPRHM} = 1 + [(M-H) / (M+H)]$$

VALOR DE IPRHM	SIGNIFICADO
Entre 0 y 0,8	Desequilibrio en favor de los hombres
Entre 0,8 y 1	Mayoría de hombres dentro de los límites de presencia equilibrada
Entre 1 y 1,2	Mayoría de mujeres dentro de los límites de presencia equilibrada
Entre 1,2 y 2	Desequilibrio en favor de la mujer

El **Índice de distribución (IDIS)**<sup>4</sup> representa el porcentaje de un sexo en relación al otro dentro de un determinado grupo o categoría. La fórmula para el cálculo es la siguiente:

$$\text{IDIS mujer} = (M/T) \times 100$$

$$\text{IDIS hombre} = (H/T) \times 100$$

20

El **índice de concentración (ICON)**<sup>5</sup>: indica el porcentaje de un sexo en una categoría con relación a su grupo sexual, o, lo que es lo mismo, el % intra-sexo (tomando como referencia cada uno de los sexos por separado).

Ejemplo: porcentaje de mujeres en un tramo de edad respecto al total de mujeres en la plantilla. La fórmula de cálculo de IDIS, es la siguiente:

$$\text{ICON mujer} = (m/M) \times 100$$

$$\text{ICON hombre} = (h/H) \times 100$$

<sup>3</sup> Siendo M = N.º total de Mujeres y H = N.º total de Hombres.

<sup>4</sup> Siendo M, el número de mujeres; H el número de hombres y T el total de la población (mujeres + hombres).

<sup>5</sup> Siendo “m” y “h” el número de mujeres y hombres del grupo analizado y “M” y “H”, el número de mujeres y de hombres total.

Señalar también que, a la fecha de realización del presente diagnóstico, no existe en la empresa una valoración de puestos de trabajo. En este sentido, y tras la entrada en vigor del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (14 de marzo del 2021), debería procederse a realizar una auditoría retributiva, previa la correspondiente valoración de los puestos, y completar el presente análisis con el estudio salarial de los puestos de igual valor.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la elaboración del diagnóstico de situación en materia de igualdad ha de realizarse de forma negociada con la representación social:

*“la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”*

21

---

Así pues, para la validación y aprobación tanto de este diagnóstico como del correspondiente Plan de Igualdad, es necesario dar traslado del mismo, junto con los datos que lo sustentan, a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, como órgano competente para su análisis, negociación y, en su caso, aprobación definitiva.

En cuanto a la determinación de las partes legitimadas para formar parte de la comisión negociadora y al procedimiento de negociación, resulta de aplicación lo previsto en los artículos 4 y 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE del 14 de octubre de 2020).

*Artículo 5.2.- “Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.*

*La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.*

*La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.”*

En el caso de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., al no existir órganos de representación social en el seno de la empresa, resulta de aplicación lo dispuesto en el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y, por tanto, la configuración del banco social de la comisión negociadora se constituirá por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y contará con un máximo de 6 miembros por cada una de las partes.

22

---

*Artículo 5.3.- En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada 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. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.*

En este mismo orden de cosas hay que señalar también, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.4 del RD 901/2020, de 13 de octubre, **debe procurarse que la comisión negociadora del plan de igualdad, tenga una**

**composición equilibrada entre ambos sexos** y que las personas que formen parte de la misma, tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

### e. Contenido del informe-diagnóstico

Siguiendo el esquema de materias propuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 46), en la nueva redacción dada a la misma por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y por el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el presente análisis abarcará, en la medida en que se disponga de la información necesaria, las siguientes materias:

- Composición y estructura del personal (plantilla).
- Infrarrepresentación femenina.
- Clasificación Profesional: personal directivo y de mando.
- Acceso, promoción y permanencia en el empleo: selección, contrataciones y ceses.
- Promociones profesionales.
- Formación.
- Condiciones de trabajo y análisis retributivo (auditoria retributiva, análisis salarial y otras condiciones de trabajo).
- Ordenación del tiempo de trabajo: conciliación de la vida personal, familiar y profesional y corresponsabilidad familiar.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Lenguaje igualitario y no sexista.
- Órganos de representación de los trabajadores.
- Órganos de Administración y Dirección.

Se incorporan además al presente diagnóstico los datos cualitativos aportados por la empresa siguiendo, en la medida de lo posible y de conformidad con la información disponible, los modelos publicados por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres en la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas elaborada por la

Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, en enero de 2021.

## **f. Normativa aplicable**

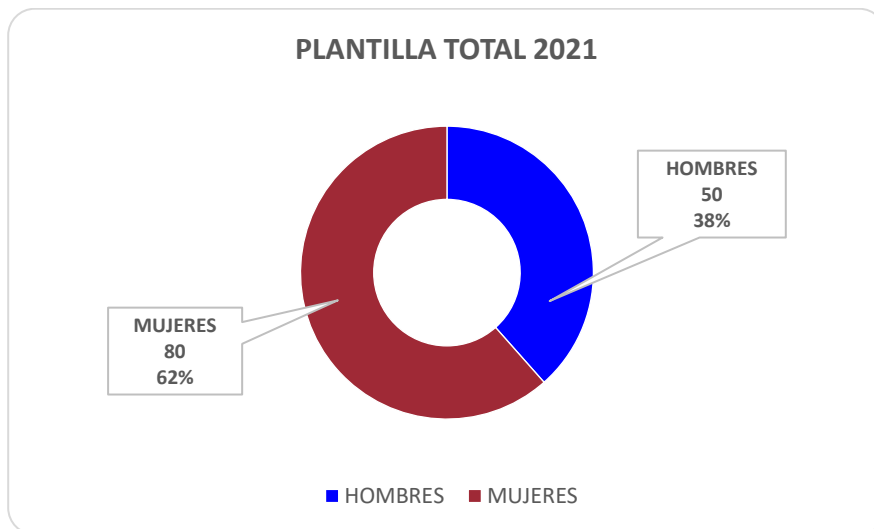
A los efectos de elaboración del presente diagnóstico y del correspondiente plan de igualdad resultan de aplicación, entre otras, las siguientes normas:

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
4. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
5. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
6. Resolución de 22 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada.
7. Acuerdos de empresa, y procedimientos internos que resulten de aplicación.

## **g. Composición y estructura del personal**



La plantilla de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., a 31-12-2022, está formada por un total de 130 personas, de las cuales 50 son hombres (38%) y 80 son mujeres (62%).



Como puede observarse se trata de una plantilla feminizada en la que **no se respeta el principio de composición o presencia equilibrada entre mujeres y hombres**, tal y como el mismo viene definido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica de Igualdad, ya uno de los sexos (la mujer en este caso), representa más del 60% de la plantilla, quedando los hombres por debajo del límite del 40%.

El índice de presencia relativa entre hombres y mujeres se sitúa ligeramente por encima del 1,2, es decir, muestra una situación de desequilibrio en favor de la mujer.

$$\text{IPRHM} = 1 + [(M-H) / (M+H)]$$
$$\text{IPRHM} = 1 + [(80-50) / 80+50] = 1,23$$

El índice de feminización de la plantilla, entendiendo por tal la proporción de mujeres en relación con los hombres (N.º de mujeres/N.º de hombres) es del 1,6, es decir, bastante alejado de la unidad (1), que es el valor que correspondería a un perfecto equilibrio entre ambos sexos.

$$\text{IFEM} = \text{M} / \text{H}$$
$$\text{IFEM} = 80 / 50 = 1,6$$

A título meramente ejemplificativo decir que, partiendo de la configuración actual, ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., tendría que incorporar 3 hombres y ninguna mujer, para cumplir con el principio de presencia equilibrada entre ambos sexos y 30 hombres y ninguna mujer para alcanzar la paridad entre ambos sexos.

Comparado con el ejercicio anterior (2021), se observa una ligera mejoría en esta materia, habiéndose reducido el porcentaje de mujeres del 63% al 62% y el índice de feminización en siete centésimas.

A la vista de estos datos ya podemos decir como primera conclusión que en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., está lejos de la paridad en materia de sexo (hay 24 puntos porcentuales de diferencia entre mujeres y hombres), pero cerca de cumplir con el criterio de representación equilibrada que establece la LOIEMH (a solo 2 puntos porcentuales) y, por tanto, el Plan de Igualdad debería incorporar algún tipo de medida tendente a facilitar la incorporación de hombres en la entidad si bien, como veremos más adelante esta incorporación de hombres ha de limitarse, en la medida de lo posible, a determinadas áreas o puestos de trabajo, ya que, a pesar tratarse de una plantilla feminizada, existen grupos, áreas y puestos en los que predominan claramente los hombres.

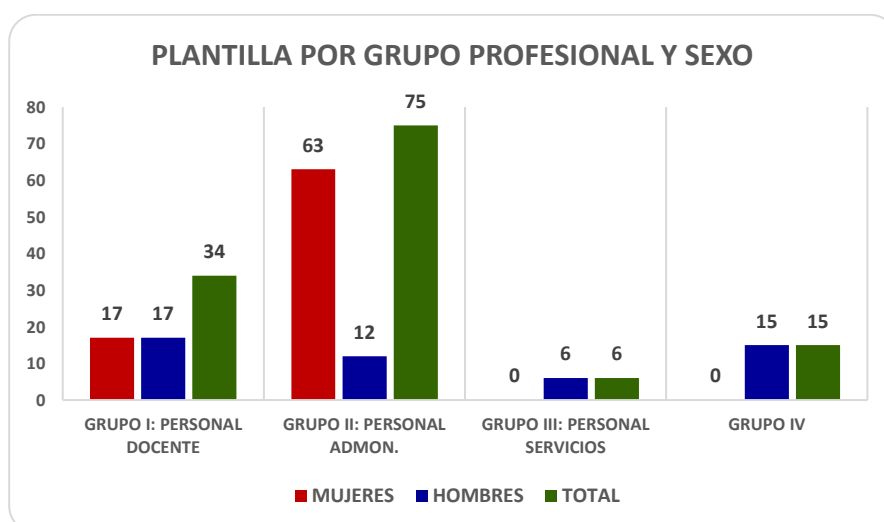
Desde el punto de vista de la clasificación profesional, el Convenio Colectivo aplicable en la empresa, prevé un sistema de clasificación basado en la existencia de 4 Grupos Profesionales:

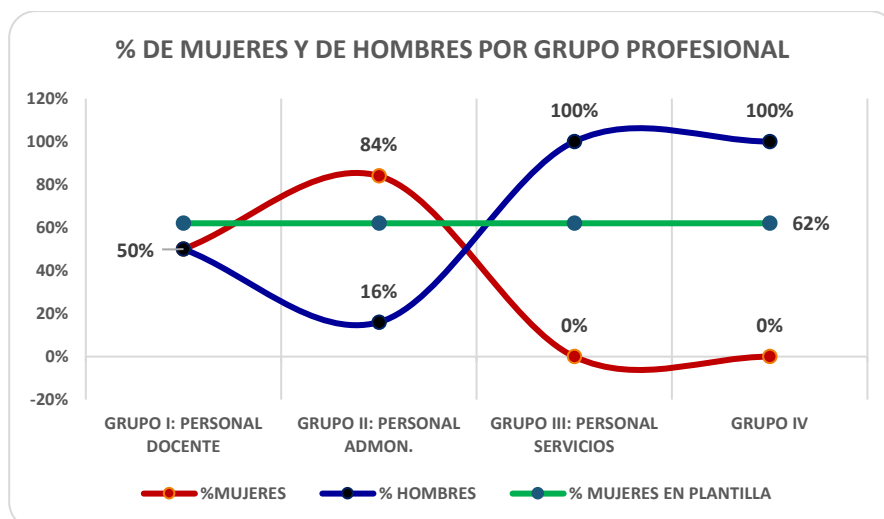
- Grupo I: personal docente.
- Grupo II: personal de administración.
- Grupo III: personal de servicios
- Grupo IV: personal titulado no docente.

Todos estos grupos incorporan, a su vez, distintos puestos de trabajo. La distribución de la plantilla por grupo profesional y puesto de trabajo es la que se indica a continuación:

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO Y SEXO					
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
GRUPO I PERSONAL DOCENTE	Profesor/a Titular.	1	1	2	50%
	Profesor/a de Taller.				---
	Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.	14	16	30	47%
	Profesor/a Auxiliar on line.				---
	Instructor/a o Experto/a.	2		2	100%
	Educador/a social.				---
GRUPO II PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	Jefe/a de Administración.		2	2	0%
	Oficial Administrativo de 1ª	1	1	2	50%
	Oficial Administrativo de 2ª	33	5	38	87%
	Orientador/a profesional.	4	1	5	80%
	Auxiliar Administrativo.	9	1	10	90%
	Redactor/a-Corrector/a.				---
	Agente Comercial.	16	2	18	89%
	Televendedor.				---
	Prospector/a de empleo.				---
GRUPO III PERSONAL DE SERVICIOS	Encargado/a de Almacén.				---
	Empleado/a de Servicios Grales.		3	3	0%
	Auxiliar no docente.		3	3	0%
	Monitor/a-animador/a.				---
GRUPO IV	Titulado/a no docente.		15	15	0%

27





**PLANTILLA, % MUJERES E IPRHM POR GRUPO PROFESIONAL**

	GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV
MUJERES	17	63	0	0
HOMBRES	17	12	6	15
TOTAL	34	75	6	15
% MUJERES	50%	84%	0%	0%
IPRHM	1	1,68	---	---

Como podemos observar, en el único grupo profesional en el que se cumple con el principio de presencia equilibrada, es el Grupo I en el que se da una situación de paridad entre hombres y mujeres. Este grupo representa el 26% de la plantilla total (34 personas de un total de 130) y en el están el 21% de las mujeres y el 34% de los hombres de la plantilla.

El Grupo II, con un índice de presencia relativa de 1,68, es el grupo cuantitativamente más relevante ya que incorpora un 58% de la plantilla (75 personas de un total de 130) y presenta un fuerte desequilibrio en favor de las mujeres, mientras que, por el contrario, en los Grupos IV y V, que representan en su conjunto al 16% de la plantilla (21 personas), la mujer no tiene presencia alguna.

Dejando al margen al personal docente (Grupo I), en el que como ya hemos señalado existe paridad entre mujeres y hombres y, atendiendo al tipo y naturaleza de los puestos que integran cada uno de los grupos profesionales,

el análisis de la plantilla por grupos profesionales pone de manifiesto la existencia de una cierta segregación horizontal, con un claro predominio de la mujer en los puestos de naturaleza administrativa que forman parte del grupo II y, de los hombres en los puestos auxiliares y de servicios y titulados no docentes (Grupos III y IV), en los que, a pesar de estar en el contexto de una empresa feminizada, la mujer no tiene presencia, siendo de destacar la situación del puesto de personal titulado no docente en el que existen 15 personas contratadas y todas ellas son hombres.

Esta situación no es muy diferente de la existente a nivel general en el mercado laboral, en el que, con carácter general, se reproduce este modelo de segregación ocupacional, con un claro predominio de las mujeres en tareas de naturaleza administrativa y de los hombres en actividades más relacionadas con el trabajo técnico-operativo y de campo. No obstante, convendría que en el seno de la comisión de seguimiento del plan se analizase en detalle el contenido y el modo de prestación de servicios de los titulados no docentes al objeto de garantizar que el mismo no incorporen tareas o condiciones de trabajo que dificulten su ejercicio por las mujeres, adoptando, en su caso, las medidas que sean necesarias para facilitar el acceso de la mujer al mismo.

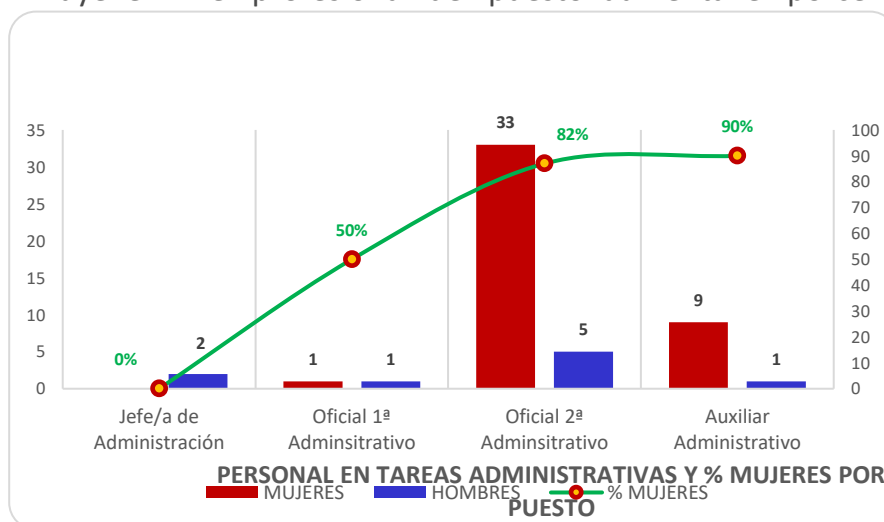
En cualquier caso, este primer análisis de la plantilla tanto a nivel general como por grupo profesional nos lleva a concluir, como ya anticipamos más arriba, que la necesaria incorporación de hombres en la empresa ha de hacerse, siempre que sea posible, de manera selectiva, incorporando hombres, preferentemente en el grupo II, pero no en los grupos III y IV, en los que las posibles incorporaciones deberían ser de mujeres.

En este sentido y con las matizaciones que se verán más adelante al analizar la plantilla por puesto de trabajo, podemos decir que, el Plan de Igualdad debería incorporar acciones positivas en favor de la mujer siempre que se trate contrataciones en los grupos III y IV, y en favor de los hombres cuando se trate de incorporaciones en el Grupo II.

Si descendemos el análisis a nivel de puesto de trabajo podemos obtener las siguientes conclusiones:

1. En los puestos que conforman el grupo profesional I existe, a nivel general, paridad entre ambos sexos. Por puesto de trabajo se da una ligera desviación (3 puntos porcentuales), en favor de los hombres, en el puesto de profesor/a auxiliar o adjunto/a., mientras que la mujer representa el 100% de las personas contratadas como Instructor/a o experto/a, si bien, hay que señalar que, este dato es cuantitativamente muy poco relevante ya que se trata solamente de 2 personas: el 6% del total de personas del Grupo.
2. El análisis del grupo II (personal de administración), que es cuantitativamente el grupo más importante (reúne al 58% de la plantilla total <75 personas>), pone de manifiesto, la existencia, a nivel empresa, de cierta segregación de tipo horizontal, ya que el 79% de las mujeres de la plantilla se concentran en estas ocupaciones de naturaleza administrativa: 63 mujeres de un total de 80.

Además, desde la perspectiva intragrupo, también podría concluirse en la existencia de segregación de tipo vertical ya que, a pesar de que la inmensa mayoría de personas del grupo son mujeres (84%), los puestos de mayor nivel (jefe/a de administración), están desempeñados todos por hombres y, además, si analizamos únicamente los puestos puramente administrativos podemos también observar como a medida que disminuye el nivel profesional del puesto aumenta el porcentaje de



mujeres.

Destacar también, dentro de este grupo profesional, el fuerte desequilibrio que se da en el puesto de agente comercial, en el que el 89% de las personas que lo desempeñan son mujeres (16 mujeres y 2 hombres). Porcentaje este, muy superior al que le corresponde a la mujer tanto a nivel general (62%) como a nivel del propio grupo II (84%).

3. En los puestos de trabajo del grupo III, la mujer no tiene presencia. Este dato puede resultar significativo desde el punto de vista de la posible existencia de cierta segregación horizontal en relación con este tipo de actividades (personal auxiliar y de servicios generales), pero tiene poca relevancia a nivel general ya que las personas trabajadoras de estas ocupaciones apenas representan un 5% de la plantilla total (seis personas, distribuidas en dos puestos de trabajo, de un total de 130).
4. Por último, decir que en el grupo IV la mujer tampoco tiene presencia. Las 15 personas que integran este grupo profesional son todas hombres. A la vista de este dato, sería necesario un análisis de las funciones realizadas por este personal con el objetivo de tratar de evitar cualquier tipo de segregación horizontal que pudiera producirse como consecuencia de las tareas realizadas por el personal titulado/a no docente, o de las condiciones en que prestan servicios estos profesionales.

Como resumen de cuanto antecede, podemos decir que en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., la situación es la siguiente:

- I. **A nivel general:** se observa cierta segregación horizontal con una clara tendencia a que los puestos de administración sean ocupados por mujeres mientras que los puestos de servicios son ocupados por hombres.
- II. **A nivel de Grupo:** en el personal docente, la situación es de paridad entre mujeres y hombres, mientras que en el personal de administración existe un claro desequilibrio en favor de la mujer observándose, además, cierta segregación de tipo vertical. En los Grupos III y IV, la mujer no tiene presencia.

Como posibles propuestas de actuación para su incorporación al Plan de Igualdad podemos proponer, entre otras, las siguientes:

1º. Establecimiento en los procedimientos de selección y contratación de acciones positivas en favor del sexo menos representado en cada grupo profesional y/o puesto de trabajo, hasta que, como mínimo, se alcancen los niveles de representación equilibrada entre ambos sexos. Entre estas acciones, y a título meramente ejemplificativo, podemos señalar las siguientes:

- Prioridad, en los supuestos de igualdad de mérito y capacidad, del sexo menos representado.
- Para la cobertura de aquellos puestos de trabajo en los que exista desequilibrio entre ambos sexos, exigir, siempre que sea posible, una terna final de candidatos que incorpore personas de ambos sexos.
- En aquellos puestos de trabajo en los que exista un desequilibrio entre ambos sexos, cuando la persona finalmente seleccionada sea del sexo con mayor representación, el responsable de la selección deberá emitir un informe justificando, de manera objetiva, la elección realizada.

2º. Favorecer, siempre que sea posible, los movimientos internos de personal femenino del área de administración al área de servicios: Grupos III y IV.

3º. Revisar los procedimientos de promoción y selección para evitar que contengan cualquier tipo de sesgo de género que pueda impedir o dificultar la promoción de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad, sobre todo en lo relacionado con las tareas administrativas (techo de cristal o suelo pegajoso).



Procede ahora analizar la plantilla desde la perspectiva de la distribución funcional de los puestos, según lo previsto en los artículos 14 y 15 del Convenio Colectivo<sup>6</sup>.

La situación en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO a 31-12-2022, es la siguiente:

<b><u>PUESTOS FUNCIONALES SEGÚN ARTÍCULO 14 DEL CONVENIO COLECTIVO</u></b> <b><u>SEGREGADOS POR SEXO</u></b>				
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Director/a</b>	0	1	1	0
<b>Subdirector/a</b>	---	---	---	---
<b>Jefe/a de estudios</b>	4	7	11	36%

Como podemos ver, el único puesto de director/a existente en la empresa está desempeñado por un hombre y, realizando funciones de jefes/as de estudios, hay un total de 11 personas de las cuales, 4 son mujeres (36%) y 7 son hombres (64%).

33

Si ponemos estos datos en relación con los porcentajes de presencia de mujeres y hombres, podemos observar como en los puestos de jefatura de estudios la mujer está claramente infrarrepresentada, tanto en comparación con el personal docente, con una participación del 36% frente al 50%, como a nivel general, en el que las mujeres representan al 62% de las personas trabajadoras. En este sentido se aconseja, a la hora de proceder a nombrar jefes/as de estudios, tener en cuenta esta situación y tratar que los nombramientos actúen en el sentido adecuado para tratar de alcanzar, en ese ámbito funcional, la paridad existente entre el personal docente.

<sup>6</sup> **Art. 15 Convenio Colectivo: Definición de puestos funcionales y características:** Las desempeñarán aquellos trabajadores a los que la dirección de la empresa encomiende las funciones que le sean propias. Gozarán de esta categoría y consiguiente tratamiento mientras ejerzan dicha función. Por tanto, no consolidarán derecho adquirido alguno.

**Director/a:** Es el encargado por la empresa de dirigir, orientar y supervisar las actividades de la misma y de sus trabajadores.

**Subdirector/a:** Es quien sustituye al director.

**Jefe de Estudios:** Es a quien, reuniendo las condiciones necesarias, encomienda la Dirección las tareas de coordinación pedagógica, planificación de horarios lectivos y disciplina de profesores y alumnos dentro del centro.

En el puesto de director/a solamente existe una persona y, por tanto, no es posible hacer análisis segregados por sexo, más allá de constatar que se trata de un hombre y que esta circunstancia se produce en una empresa con presencia mayoritaria de mujeres.

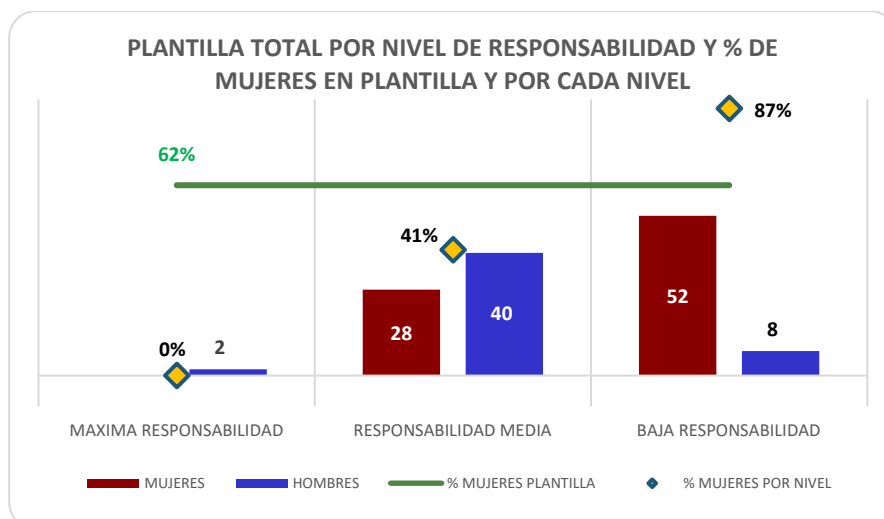
A la vista de los datos anteriormente expuestos, sería conveniente que el plan de igualdad incorporase alguna medida de acción positiva en favor de la incorporación de mujeres como jefas de estudios, hasta alcanzar, al menos, una representación equilibrada entre ambos sexos.

En cuanto a la distribución de la plantilla por nivel de responsabilidad, los datos facilitados por la empresa son los siguientes:

<b>PLANTILLA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y SEXO</b>				
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>Nivel de máxima Responsabilidad</b>	0	2	2	0%
<b>Nivel medio de Responsabilidad</b>	28	40	68	41%
<b>Baja Responsabilidad</b>	52	8	60	87%

Al igual que en el caso anterior, si ponemos en relación estos datos con el porcentaje de participación de mujeres y hombres en la plantilla podemos ver que, de los tres niveles analizados las mujeres solo tienen un porcentaje de participación superior al que les correspondería por su participación a nivel general, en el escalón más bajo de responsabilidad. En el nivel más alto de responsabilidad las mujeres no tienen presencia y en el nivel intermedio las mujeres están 21 puntos por debajo de su porcentaje de participación en la empresa.

Como podemos ver, tanto el porcentaje como el número de mujeres aumenta a medida que disminuye el nivel de responsabilidad.



**ÍNDICES DE CONCENTRACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD**

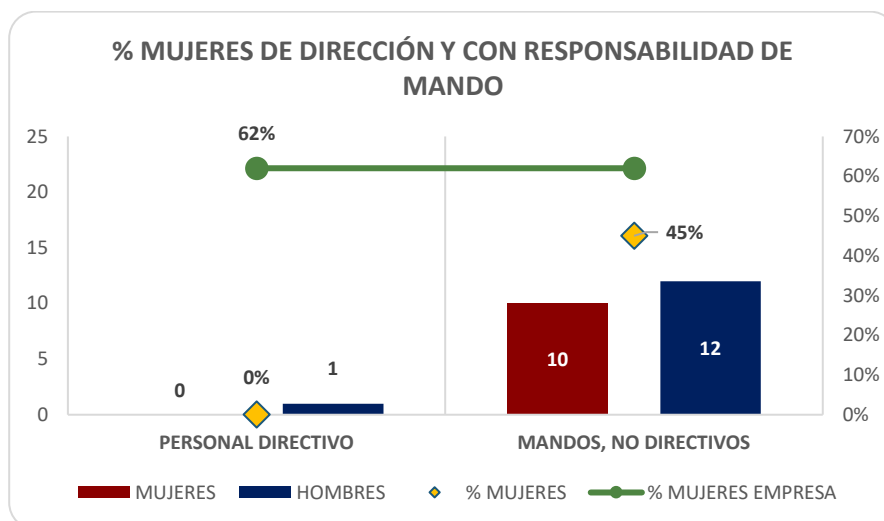
	ICON MUJERES	ICON HOMBRES	ICON PLANTILLA
Nivel de máxima Responsabilidad	0,0%	4,0%	1,5%
Nivel medio de Responsabilidad	35,0%	80,0%	52,3%
Baja Responsabilidad	65,0%	16,0%	46,2%

Reiterar, a la vista de los datos, la conveniencia de revisar los procedimientos de selección y promoción para evitar que contengan algún tipo de sesgo o condicionante que dificulte la promoción de mujeres a puestos de mayor responsabilidad y, añadir, en este orden de cosas, y como posible actuación a llevar a cabo en el marco del Plan de Igualdad, la conveniencia de que el plan de formación de la empresa incorpore acciones formativas sobre desarrollo directivo especialmente dirigidas a las trabajadoras de la entidad.

Por lo que hace referencia al personal directivo y al personal con responsabilidad de mando, decir que, solamente hay una persona directiva y es un hombre, mientras que el personal con responsabilidad de mando no directivo, está integrado por 22 personas de las cuales 10 son mujeres y 12 son hombres.

**PERSONAL DIRECTIVO Y CON RESPONSABILIDAD DE MANDO**

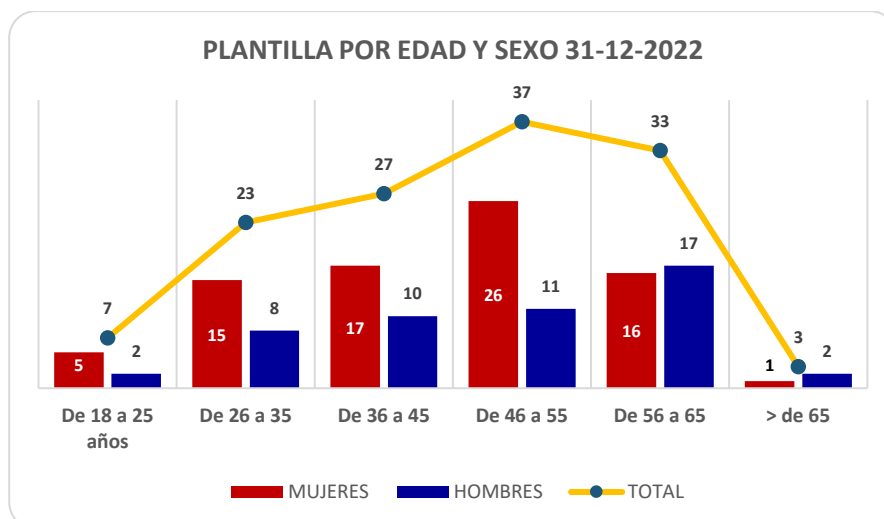
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
PERSONAL DIRECTIVO	0	1	1	0%
PERSONAL CON RESPONSABILIDAD DE MANDO NO DIRECTIVO	10	12	22	45%



Si analizamos los datos en función del porcentaje de hombres y mujeres en el conjunto de la empresa, podemos concluir en la existencia de una cierta desviación en favor de los hombres que, aunque se mantiene dentro de los límites de representación equilibrada, no podemos obviar que se produce en el contexto de una empresa claramente feminizada y, por tanto, aunque, a nivel general, las mujeres superan a los hombres en 24 puntos porcentuales, esta diferencia se diluye, llegando incluso a cambiar de signo, en el personal de mando no directivo.

Por lo que respecta al personal directivo el hecho de que exista una única persona impide hacer análisis segregados por sexo, más allá de constatar que se trata de un hombre.

Procede ahora analizar la composición de la plantilla **por edad y antigüedad**. Los datos facilitados por la empresa son los siguientes:



Desde el punto de vista de la edad hay que decir que se trata de una plantilla bastante equilibrada, aunque con una edad media ligeramente alta (curva ligeramente desplazada a la derecha). El 56% de la plantilla (73 personas) tienen 46 años o más.

En los dos extremos de la tabla hay un total de 10 personas lo que apenas representa un 8% del personal, predominando las mujeres entre el personal más joven y los hombres entre el personal de mayor edad.

El mayor número de personas trabajadoras se sitúa en la franja de edad de 46 a 55 años (37 personas), seguido del tramo de edades comprendidas entre los 56 a 65 años (33 personas).

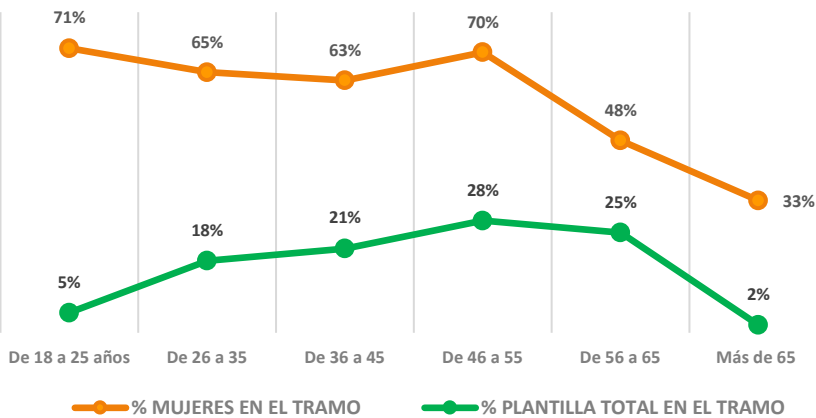
- El 5% de la plantilla, 7 personas, tiene menos de 26 años.
- El 23% de la plantilla, 30 personas, tienen menos de 36 años.
- El 44% de la plantilla, 57 personas, tienen menos de 46 años.
- El 72% de la plantilla, 94 personas, tienen menos de 56 años.
- El 98% de la plantilla, 127 personas, tienen menos de 66 años.
- El 2% de la plantilla, 3 personas, tienen 66 o más años.

El porcentaje de mujeres en cada uno de los tramos de edad, es el siguiente:

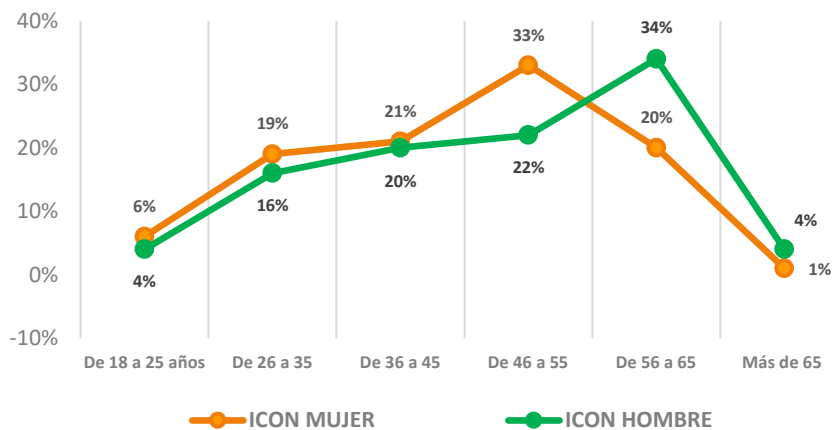
**% MUJERES POR TRAMOS DE EDAD Y % DE MUJERES DE LA PLANTILLA EN CADA TRAMO**

TRAMOS DE EDAD	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65	> 65
% MUJERES EN CADA TRAMO DE EDAD	71%	65%	63%	70%	48%	33%
% PLANTILLA EN CADA TRAMO DE EDAD	5%	18%	21%	28%	25%	2%
% DE LAS MUJERES DE LA PLANTILLA EN CADA TRAMO DE EDAD (ICON MUJER)	6%	19%	21%	33%	20%	1%
% DE LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA EN CADA TRAMO DE EDAD (ICON HOMBRE)	4%	16%	20%	22%	34%	4%

**% DE MUJERES Y DE PLANTILLA POR TRAMO DE EDAD**



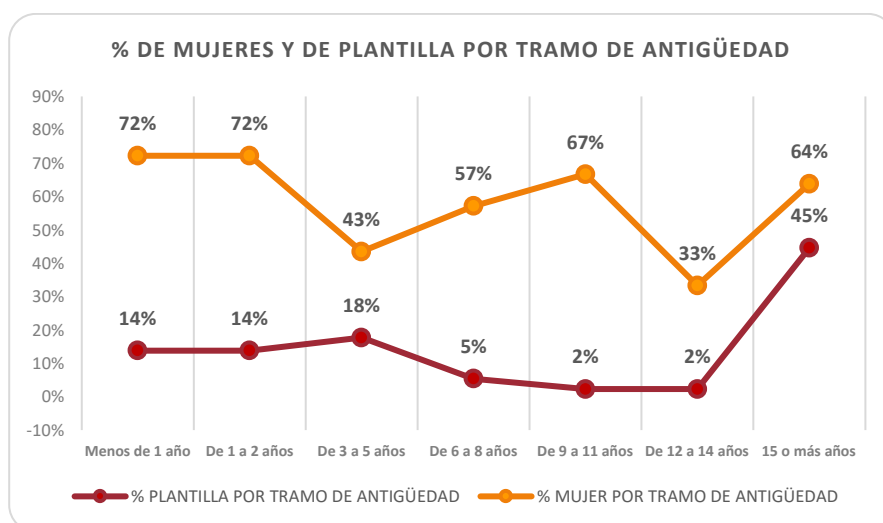
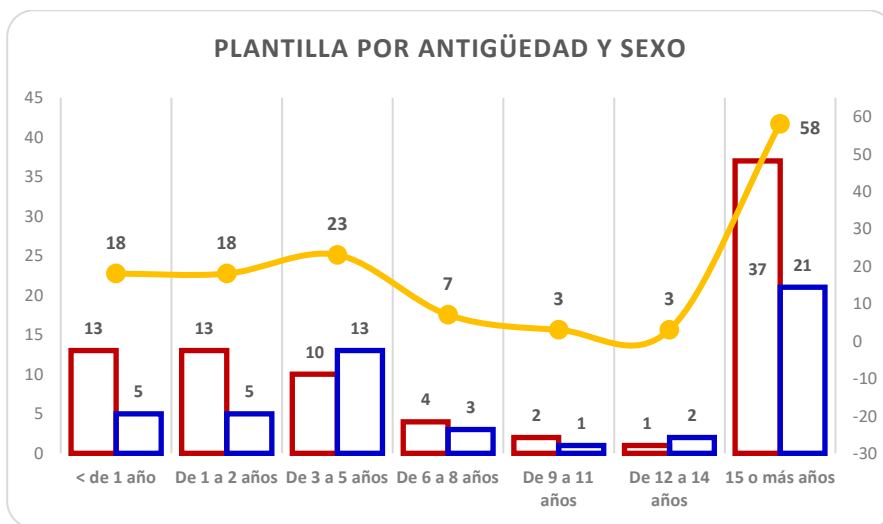
**ICON DE MUJERES Y HOMBRES POR TRAMO DE EDAD**

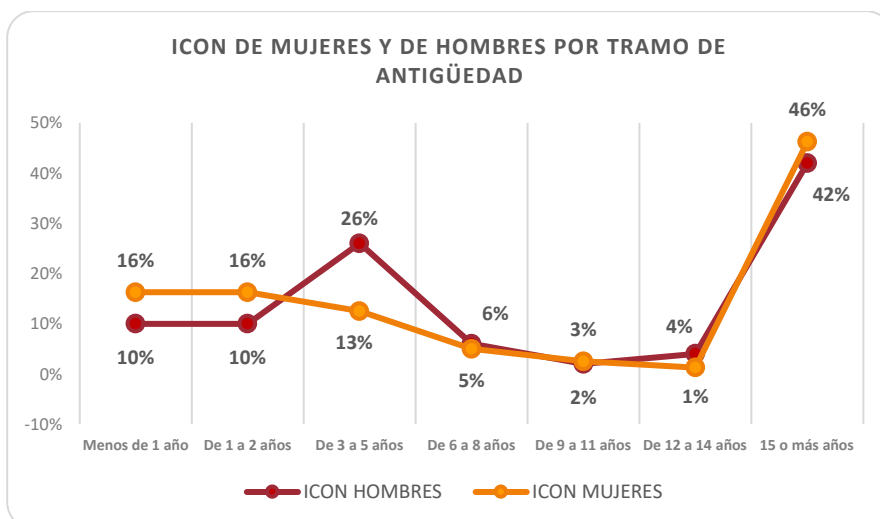


La mayor concentración de mujeres se sitúa en el tramo de 46 a 55 años, mientras que los hombres se concentran más el tramo de 56 a 65 años. La

concentración de las mujeres por tramo es superior a la de los hombres en todos los tramos por debajo de los 56 años y la de los hombres es superior a la de las mujeres en los dos tramos de mayor edad. Además, en todos los tramos de edad en que hay personas trabajadoras hay hombres y mujeres.

Desde el punto de vista de la **antigüedad**, los datos reflejan una plantilla bastante estable. El 45% de las personas de la plantilla tienen antigüedades superiores a 15 años. Por otro lado, las personas contratadas en los últimos 5 años que continúan en la empresa a 31-12-202, son 59 y, de ellas, el 61% son mujeres (36). En este sentido, podemos decir que en los últimos 5 años las contrataciones han seguido el patrón general existente en la empresa con un porcentaje de mujeres incorporadas del 61% frente al 39% de hombres.





- El 14% de la plantilla, tiene menos de 1 año de antigüedad.
- El 28% de la plantilla, tiene 2 años o menos de antigüedad.
- El 46% de la plantilla, tiene 5 años o menos de antigüedad.
- El 51% de la plantilla, tiene 8 años o menos de antigüedad.
- El 53% de la plantilla, tiene 11 años o menos de antigüedad.
- El 55% de la plantilla, tiene 14 años o menos de antigüedad.
- El 45% de la plantilla, tienen 15 o más años de antigüedad.

El porcentaje de mujeres es superior al de hombres en todos los tramos, salvo en los de antigüedades comprendidas entre 3 y 5 años y entre 12 y 14 años. Hay que destacar también, el mayor porcentaje de mujeres tanto en los tramos de menor antigüedad (72%), como en el tramo de mayor antigüedad (64%).

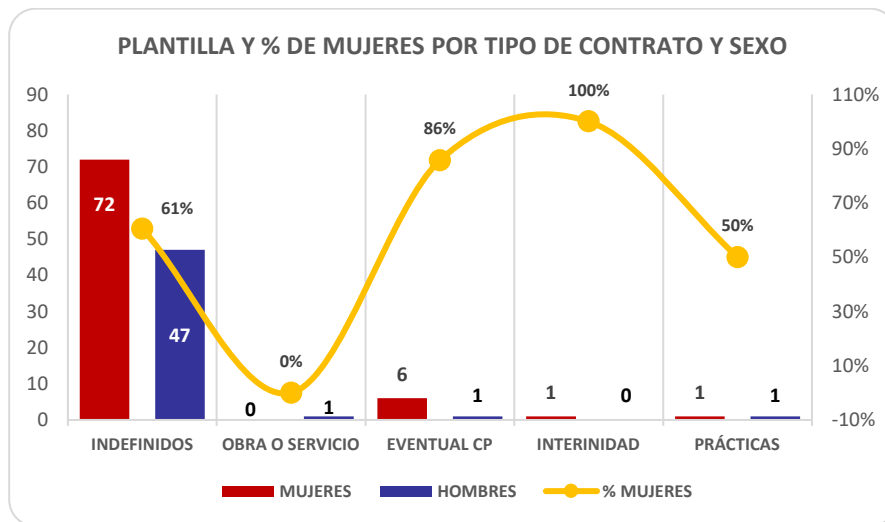
Asimismo, las mujeres de la plantilla se concentran fundamentalmente en las antigüedades inferiores a 3 años y en las superiores a 15. Los hombres, por su parte, se concentran fundamentalmente en el tramo de 3 a 5 años con un 26% y en el de más de 15 años en el que están el 42% de los hombres (21). Hasta alcanzar los 15 años de antigüedad, el índice de concentración de las mujeres va disminuyendo a medida que aumenta la antigüedad. El de los hombres, por el contrario, presenta un perfil irregular que no sigue un patrón determinado.



El análisis de los datos de la plantilla por edad y por antigüedad, no pone de manifiesto la existencia de discriminación o trato desigual por razón de sexo.

Por lo que hace referencia al **tipo y naturaleza de los contratos** del personal de plantilla de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., hay que señalar que el 92% de los contratos son indefinidos (119), frente a un 8% (once contratos) que son contratos temporales en sus diversas versiones: 1 contrato de obra o servicio; 1 contrato de interinidad; 2 contratos en prácticas y 7 contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Segregados por sexo los datos son los siguientes:



El porcentaje de participación de la mujer en los contratos indefinidos está ligeramente por debajo de su participación en la plantilla (1 punto porcentual). En los contratos eventuales por circunstancias de la producción las mujeres tienen una participación mucho mayor que la que le corresponde a nivel general (86%). En los contratos en prácticas existe paridad entre hombres y mujeres y en el resto de modalidades contractuales utilizadas solo existe una persona contratada lo que no solo las hace muy poco relevantes cuantitativamente, sino que, además, hace imposible cualquier análisis segregado por sexo.

En la contratación indefinida, que es la preponderante en la empresa, el porcentaje de mujeres se sitúa en el 61%, un punto por debajo del porcentaje

que representa la mujer a nivel general y un punto por encima del límite que marcaría la presencia equilibrada entre ambos sexos.

Como ya hemos indicado, la participación de la mujer en la contratación indefinida es del 61%, mientras que en el conjunto de la contratación temporal es del 73%, es decir, existe una sobre participación de la mujer en la contratación temporal que, aunque es muy poco relevante cuantitativamente conviene poner de manifiesto.

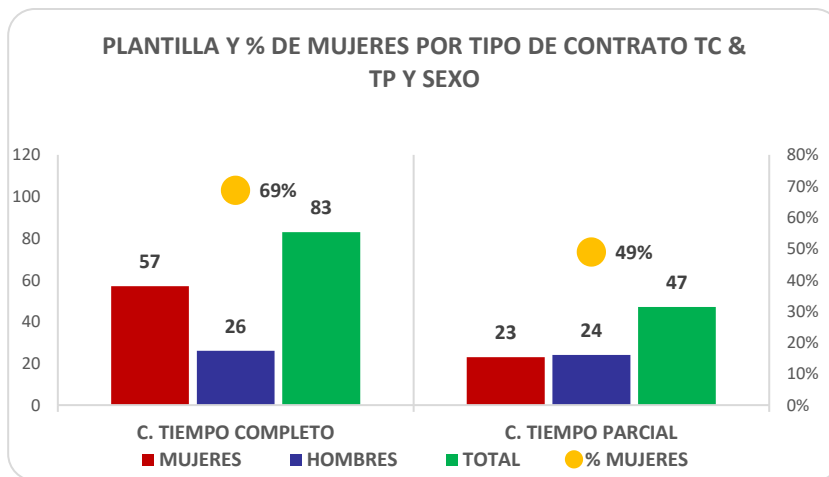
<b>CONTRATACIÓN TEMPORAL &amp; CONTRATACIÓN INDEFINIDA</b>				
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>N.º DE CONTRATOS INDEFINIDOS</b>	<b>72</b>	<b>47</b>	<b>119</b>	<b>61%</b>
<b>N.º DE CONTRATOS TEMPORALES</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>73%</b>

Como conclusión podría decirse que las distancias entre hombres y mujeres se acortan en la contratación indefinida, mientras que se separan, en los contratos de naturaleza temporal, con un peso de la mujer, en esta última, 11 puntos superior al que tiene en plantilla: 73%, frente a un 62%, mientras que en la contratación indefinida el peso de la mujer es apenas 1 punto porcentual inferior al que tiene en plantilla: 61% frente a un 62%.

En esta situación, sería conveniente incorporar medidas tendentes a fomentar el incremento de la participación de los hombres en la contratación temporal ya que es la que presenta una mayor brecha de género. Sería también de utilidad ver cuáles son los puestos que se cubren con estas modalidades contractuales para descartar la existencia de cualquier tipo de segregación horizontal derivada de la identificación de las tareas de naturaleza temporal, como tareas asociadas a trabajos tradicionalmente feminizados.

Por lo que hace referencia a la modalidad de contratación a tiempo completo frente a los contratos a tiempo parcial, decir que, del total de contratos, 83 son a tiempo completo (64%) y 47 son contratos a tiempo parcial (36%), con una mayor participación porcentual de la mujer, en la contratación a tiempo

completo (69%) y de los hombres en la contratación a tiempo parcial (51%). Segregados por sexo los datos son los siguientes:



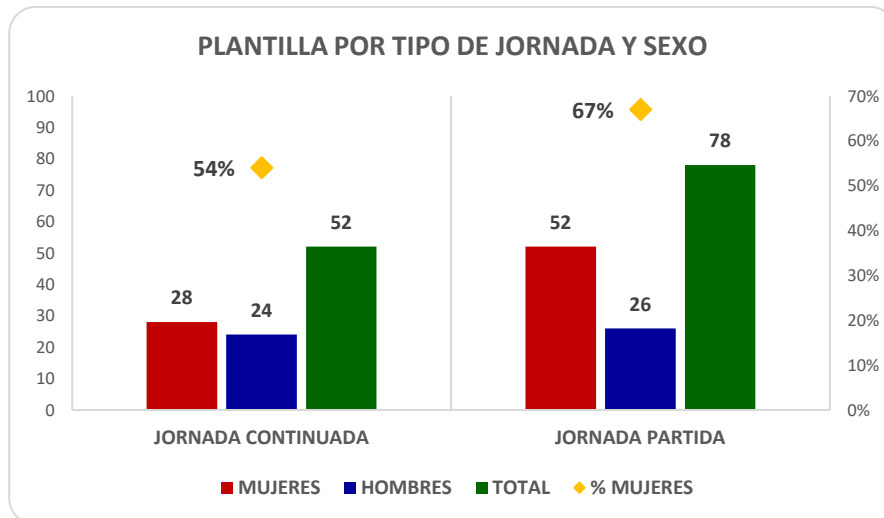
El coeficiente de parcialidad de los contratos a tiempo parcial es del 40%: 20% para las mujeres y del 60% para los hombres. Es decir, la media de reducción de jornada de este tipo de contratos es prácticamente del 40%, si bien las mujeres reducen de media aproximadamente un 20% de la jornada mientras que la reducción en los hombres está en el entorno del 60%.

<b>EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL</b>				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
N.º DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	23	24	47	49%
EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO	18,83	9,88	28,71	---
EQUIVALENCIA A TIEMPO COMPLETO DE CADA CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	0,8	0,4	0,6	---

En resumen, de cuanto antecede podemos decir que, en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., las mujeres no solo son cuantitativamente más que los hombres, sino que, cuando se las contrata a tiempo parcial, sus contratos también tienen una duración media superior a la de los hombres.

En cuanto al tipo de jornada, decir que en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., el 40% de la plantilla (52 personas) están en régimen de jornada continuada y el 60% restante (78 personas), tienen jornada partida.

Segregados por sexo y tipo de jornada los datos son los siguientes:



Como podemos observar, el porcentaje de mujeres en jornada partida es cinco puntos superior a su participación en la empresa mientras que, su participación en la jornada continuada está ocho puntos por debajo. Teniendo en cuenta que estamos en un contexto de empresa feminizada, que la jornada continuada suele ser la más compatible con conciliación de la vida personal, familiar y profesional y que son las mujeres las que, en general, dedican una mayor parte del tiempo a las tareas de cuidado y asistencia a la familia, cobran especial relevancia las medidas de flexibilidad tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En este sentido, sería conveniente que, en la medida en que sea técnicamente y organizativamente posible, se establezcan sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mayor presencia de la jornada continuada y en aquellos casos en que esto no sea posible se articulen medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras.

No se dispone de datos de la plantilla segregados por nivel de estudios.

Para finalizar con el análisis de la plantilla y por lo que hace referencia a la situación personal y familiar de las personas trabajadoras, los datos de la plantilla de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., a 31-12-2022, son los que se recogen en los siguientes cuadros:

<b>PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES: CASADOS/AS, PAREJAS DE HECHO O CON FAMILIARES A SU CARGO</b>				
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>N.º DE PERSONAS</b>	<b>31</b>	<b>22</b>	<b>53</b>	<b>58%</b>

<b>PERSONAS TRABAJADORAS CON ASCENDIENTES O DESCENDIENTES A SU CARGO</b>				
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>1 ASCENDIENTE O DESCENDIENTE</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>50%</b>
<b>2 ASCENDIENTE O DESCENDIENTE</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>71%</b>
<b>3 ASCENDIENTE O DESCENDIENTE</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>60%</b>
<b>4 o MÁS</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>---</b>

45

Es decir:

- El 41% de la plantilla total (53 personas) tienen responsabilidades familiares de algún tipo y de ellas el 58% (31), son mujeres y el 42% son hombres (22).
- 49 personas trabajadoras, tienen ascendientes o descendientes a su cargo, de ellas 28 son mujeres y 21 son hombres.
- Del total de las mujeres en plantilla, el 39% tienen responsabilidades familiares de algún tipo y el 35% tienen ascendientes o descendientes a su cargo.
- Del total de hombres en planilla, el 44% tienen responsabilidades familiares de algún tipo y el 42% tienen ascendientes o descendientes a su cargo.

El hecho de que un porcentaje relevante de la plantilla tenga responsabilidades familiares, unido a la feminización de la empresa, a la ausencia de mujeres en puestos de dirección y a su infrarrepresentación en los puestos de responsabilidad y mando, hacen especialmente relevantes las políticas de conciliación y corresponsabilidad familiar, con el objeto de evitar que las funciones de cuidado, que generalmente desarrollan las mujeres, puedan actuar como un impedimento o dificultad adicional a la hora de promocionar a puestos de mayor responsabilidad. En este sentido y con carácter general, se recomienda también, que el procedimiento de promociones tenga en cuenta la situación familiar de las personas trabajadoras para tratar de evitar que las responsabilidades familiares puedan suponer una limitación o un freno a la promoción profesional de las mujeres.

Se informa también por la empresa que, a 31-12-2022, no hay en la plantilla ninguna persona con discapacidad. En este sentido se recuerda la obligación de la empresa de contratación de un 2% de la plantilla con personas con discapacidad o, en caso de no ser esto posible, de solicitar a la Autoridad Laboral la posibilidad de cumplimiento alternativo de la cuota de reserva en favor de las personas con discapacidad, en los términos previstos en el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.

A tenor de esta normativa ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., debería incorporar al menos dos personas con discapacidad, o disponer de autorización para el cumplimiento alternativo de esta obligación a través de donaciones, acciones de patrocinio o compra de bienes y/o servicios a CEE, siempre de carácter monetario y destinadas al desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad.

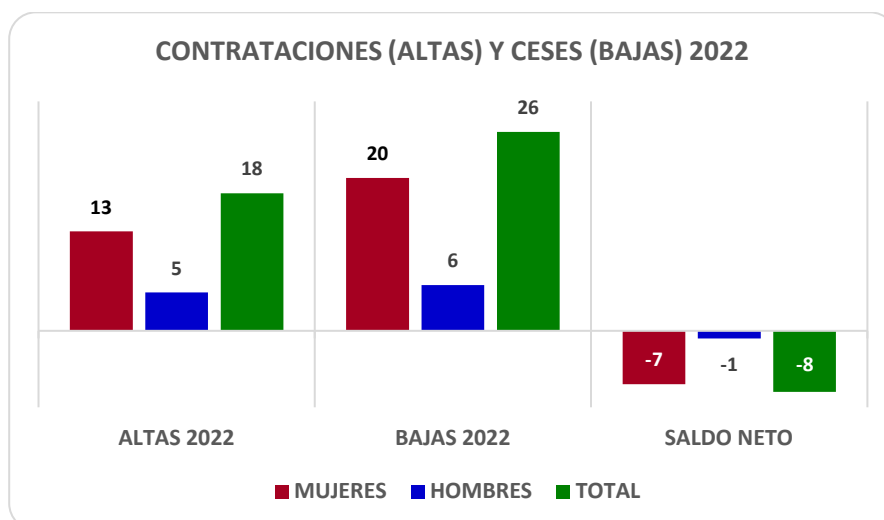
Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores, si la empresa incorporase trabajadores con discapacidad se aconseja que se de preferencia al sexo menos representado en el grupo o puesto de trabajo en el que se produzca la incorporación y, de contratarse dos personas, se de participación a ambos sexos.

Para finalizar con este apartado señalar que, según la información facilitada, a 31-12-2022, no existe en la empresa personal puesto a disposición por ETT.

### h. Acceso y permanencia en el empleo: Contrataciones y Ceses

Durante el último ejercicio (2022), se han llevado a cabo, en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., un total de 18 contrataciones y se han producido 26 bajas. El saldo neto del ejercicio fue, por tanto, negativo, disminuyendo la plantilla en ocho personas.

Segregadas por sexo las altas y bajas del ejercicio, los datos son los siguientes:



El saldo neto ha sido negativo, tanto para los hombres (-1), como para las mujeres (-7).

Porcentualmente, del total de contrataciones, el 72% fueron de mujeres, frente a un 28% de hombres y, por el lado de las bajas, el 77% fueron de mujeres y el 23% de hombres. El saldo neto, aunque ha sido negativo para mujeres y hombres ha actuado en el sentido adecuado ya que ha contribuido a disminuir el porcentaje de mujeres en la empresa y, por tanto, la feminización de la plantilla.

### ALTAS Y BAJAS 2022 SEGREGADAS POR SEXO Y % DE MUJERES

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
ALTAS	13	5	18	72%
BAJAS	20	6	26	77%
SALDO NETO	-7	-1	-8	88%

Los datos muestran una clara prevalencia de las mujeres en la contratación que, aunque en 2022 ha sido compensada con una mayor participación de las mujeres en las bajas, debería ser corregida en aras a tratar de reducir la feminización de la plantilla. En este sentido, se recuerda aquí la importancia de implantar las medidas de acción positiva en favor del sexo menos representado a las que nos hemos referido en el apartado relativo a la composición y estructura de la plantilla.

Desde el punto de vista de la clasificación profesional las altas y bajas de 2022, se han distribuido del siguiente modo:

INGRESOS Y CESES POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO 2022						
	INGRESOS		% SOBRE TOTAL	BAJAS		% SOBRE TOTAL
	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES	
GRUPO I: Personal docente	0	0	0%	0	1	4%
Grupo II: Personal de administración	13	2	83%	19	2	81%
Grupo III: Personal auxiliar	0	1	6%	0	2	8%
Grupo IV	0	2	11%	1	1	8%

Como podemos ver, la inmensa mayoría de los movimientos de plantilla se producen en el Grupo II, esto es, entre el personal de administración y de manera fundamental en los puestos de auxiliar administrativo y oficial de 2ª administrativo que, en su conjunto, han representado un 67% del total de altas del ejercicio (12 de 18) y un 58% de las bajas (15 de 26).



ALTAS Y BAJAS 2022 POR PUESTO DE TRABAJO Y GRUPO PROFESIONAL							
		ALTAS		% ALTAS MUJER	BAJAS		% BAJAS MUJER
		MUJER	HOMBRE		MUJER	HOMBRE	
GRUPO I	Profesor/a Titular.	---	---	---	---	---	---
	Profesor/a de Taller.	---	---	---	---	---	---
	Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.	---	---	---	---	1	0%
	Profesor/a Auxiliar online.	---	---	---	---	---	---
	Instructor/a o Experto/a.	---	---	---	---	---	---
	Educador social.	---	---	---	---	---	---
GRUPO II	Jefe de Administración.	---	---	---	---	---	---
	Oficial Administrativo de 1ª	---	---	---	---	---	---
	Oficial Administrativo de 2ª	5	1	83%	3	1	75%
	Orientador profesional.	---	---	---	4	---	100%
	Auxiliar Administrativo.	6	---	100%	10	1	91%
	Redactor/a-Corrector/a.	---	---	---	---	---	---
	Agente Comercial.	2	1	67%	2	---	100%
	Televendedor	---	---	---	---	---	---
	Propector de empleo.	---	---	---	---	---	---
GRUPO III	Encargado/a de Almacén.	---	---	---	---	---	---
	Empleado/a de Servicios Grales.	---	---	---	---	---	---
	Auxiliar no docente.	---	1	0%	---	2	0%
	Monitor-animador.	---	---	---	---	---	---
G. IV	Titulado/a no docente.	---	2	0%	1	1	50%

Todas las contrataciones realizadas en 2022, lo han sido en el grupo II, mientras que las bajas se han producido en todos los grupos profesionales si bien, la inmensa mayoría de las mismas, se han producido en el grupo II: 21 bajas de las 26 realizadas. De los doce puestos de trabajo en los que existe personal contratado, se han producido movimientos de entrada o salida en siete. Son los siguientes:

ALTAS Y BAJAS 2021 EN FUNCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO								
		ALTAS		BAJAS		SALDO NETO		
		M	H	M	H	M	H	TOTAL
GRUPO I	Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a	0	0	0	1	0	-1	-1
GRUPO II	Oficial administrativo de 2ª	5	1	3	1	2	0	+2
	Orientador/a profesional.	0	0	4	0	-4	0	-4
	Auxiliar administrativo.	6	0	10	1	-4	-1	-5
	Agente comercial.	2	1	2	0	0	1	+1
	Auxiliar no docente	0	1	0	2	0	-1	-1
G. IV	Titulado/a no docente.	0	2	1	1	-1	1	0

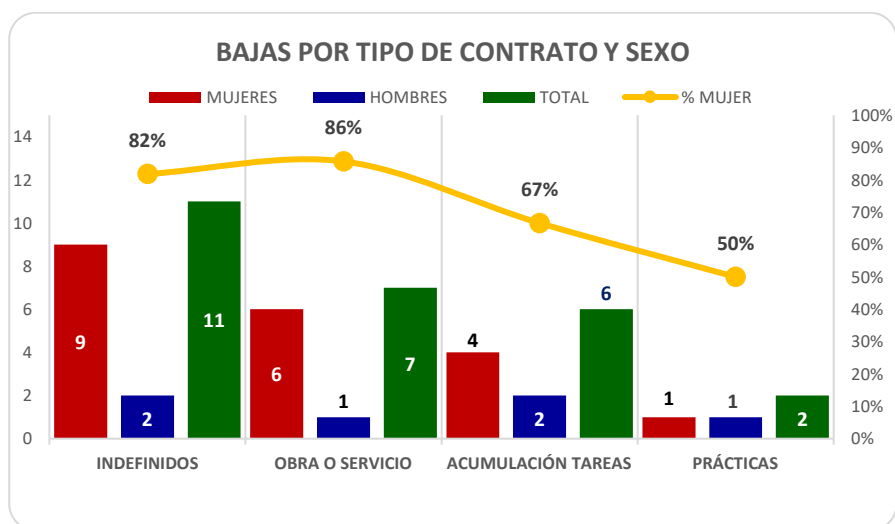
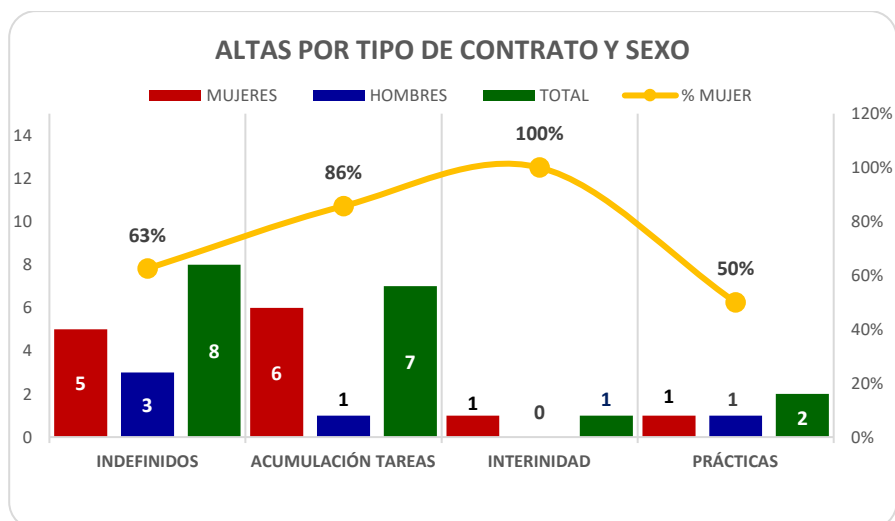
Destacar únicamente:

- El puesto de Oficial administrativo de 2ª, con un saldo neto positivo de dos personas, las dos mujeres.
- El puesto de Auxiliar administrativo que presenta un saldo neto negativo de cinco personas, de las cuales cuatro son mujeres y una es hombre.
- El puesto de Orientador/a profesional, con un saldo neto negativo de cuatro personas, todas ellas mujeres.

Desde el punto de vista del **tipo de contrato** hay que señalar que, de las 18 altas, ocho se han realizado en la modalidad de contratación indefinida, siete han sido contratos por acumulación de tareas, dos han sido contratos en prácticas y uno ha sido un contrato por interinidad. Es decir, el 44% de los nuevos contratos han sido indefinidos, frente a un 56% de contratos que han sido temporales en sus distintas tipologías.

Por el lado de las bajas hay que mencionar el elevado número de bajas que han afectado a contratos indefinidos (11 de un total de 26 bajas, lo que supone un 42% del total de bajas). De ellas, nueve afectaron a contratos de mujeres y dos a contratos de hombres. Las otras 15 bajas afectaron a contratos temporales en sus distintas modalidades: siete contratos de obra o servicio, seis contratos de acumulación de tareas y dos contratos en prácticas.





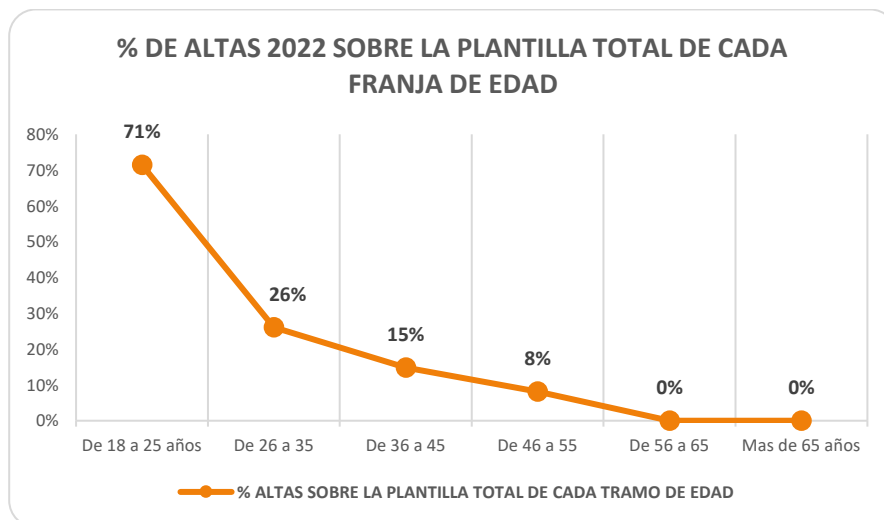
En el análisis de los datos **por edad** podemos observar que tanto las incorporaciones como los ceses han afectado a personas trabajadoras con edades comprendidas entre los 18 y los 55 años. No hay entradas ni salidas de personas con menos de 18 años ni con más de 55.

ALTAS Y BAJAS POR EDAD Y SEXO 2021						
	ALTAS		% MUJER	BAJAS		% MUJER
	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES	
De 18 a 25 años	3	2	60%	2	2	50%
De 26 a 35	5	1	83%	10	3	77%
De 36 a 45	2	2	50%	7	0	100%
De 46 a 55	3	0	100%	1	1	50%

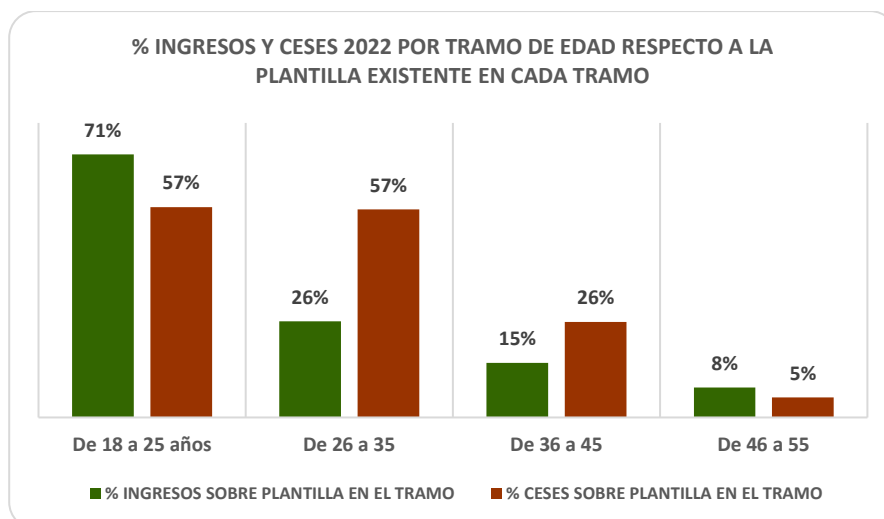
% DE ALTAS Y BAJAS POR TRAMO DE EDAD SOBRE LA PLANTILLA DEL TRAMO						
	TOTAL ALTAS	TOTAL BAJAS	TOTAL PLANTILLA	% PLANTILLA TOTAL	% TOTAL DE ALTAS	% TOTAL DE BAJAS
De 18 a 25 años	5	4	7	5%	28%	15%
De 26 a 35	6	13	23	18%	33%	50%
De 36 a 45	4	7	27	21%	22%	27%
De 46 a 55	3	2	37	28%	17%	8%
De 56 a 65	---	---	33	25%	---	---
Mas de 65 años	---	---	3	2%	---	---

Como podemos ver en las tablas anteriores, el mayor número, tanto de altas como de bajas, se produce en el tramo de edades comprendidas entre los 26 y los 35 años, tramo en el que se encuentra un 18% de la plantilla total. No se producen altas ni bajas con personas mayores de 55 años a pesar de que este colectivo representa el 27% de la plantilla total de la empresa.

Destacar, también que los datos muestran una elevada rotación entre el personal más joven, ya que los menores de 25 años en plantilla son solamente 7 personas y en ese grupo ha habido 5 altas y 4 bajas. El porcentaje de altas sobre el total de plantilla de esta franja de edad es del 71%.



Como podemos ver en el gráfico anterior, el peso de las altas por tramo sobre la plantilla del tramo disminuye a medida que pasamos de un tramo al siguiente, es decir, los movimientos de plantilla son mayores entre el personal más joven y van disminuyendo a medida que aumenta la edad.



<b>De 18 a 25 años</b>	El número de altas equivale al 71% de la plantilla total del tramo, mientras que el número de bajas equivale al 57%
<b>De 26 a 35</b>	El número de altas equivale al 26% de la plantilla total del tramo, mientras que el número de bajas equivale al 57%
<b>De 36 a 45</b>	El número de altas equivale al 15% de la plantilla total del tramo, mientras que el número de bajas equivale al 26%
<b>De 46 a 55</b>	El número de altas equivale al 8% de la plantilla total del tramo, mientras que el número de bajas equivale al 5%

No se aprecia, desde el punto de vista de la edad, diferencia o trato desigual en las contrataciones y las bajas de mujeres y hombres.

El análisis de las bajas por antigüedad arroja los siguientes resultados:

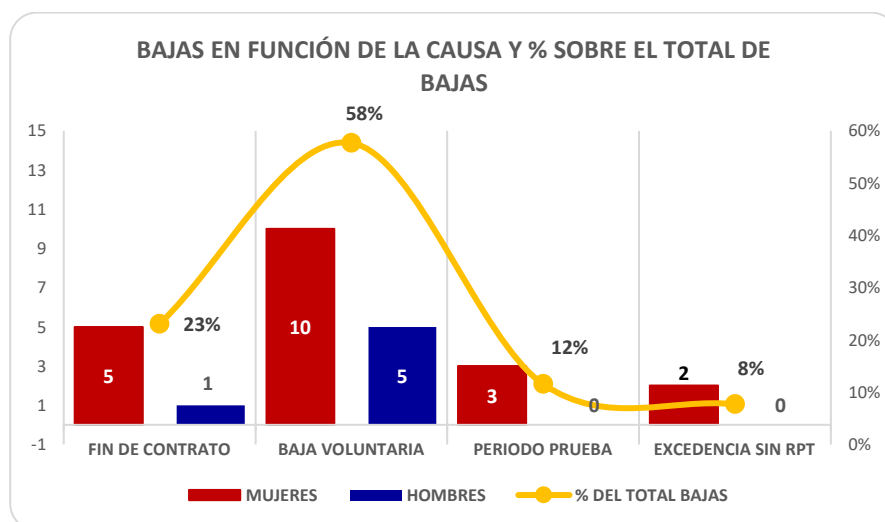
BAJAS POR TRAMO DE ANTIGÜEDAD Y SEXO					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% SOBRE EL TOTAL DE CESES
Menos de 1 año	4	2	6	67%	23%
De 1 a 2 años	8	2	10	80%	38%
De 3 a 5 años	4	2	6	67%	23%
De 6 a 8 años	3	---	3	100%	12%
De 9 a 11 años	---	---	---	---	---
De 12 a 14 años	1	---	1	100%	4%
Mas de 15 años	---	---	---	---	---

1º. El 62% de las bajas (16), se producen con personas que tenían antigüedades inferiores a dos años. De ellas el 75% son mujeres, frente a un 25% de hombres.

2º. Las bajas de personas con antigüedades superiores a cinco años afectaron a cuatro personas, todas ellas mujeres.

En los datos anteriormente expuestos no se aprecia diferencia o trato desigual entre mujeres y hombres, en función de la antigüedad de las personas afectadas.

Si analizamos ahora las bajas que se han producido en 2022, en función de las causas motivadoras de las mismas, los resultados son los que se recogen en el siguiente gráfico:



El mayor número de bajas (15), son bajas voluntarias representando el 58% del total de las bajas del ejercicio. De ellas 10 son de mujeres (67%) y 5 son de hombres (33%). Le siguen cuantitativamente en importancia las bajas por finalización de contratos (6 de las cuales 5 son de mujeres y 1 es de un hombre). El resto de las bajas (5), durante el periodo de prueba y por excedencia, han afectado todas a mujeres.

Aunque las bajas voluntarias afectan tanto a mujeres como a hombres en porcentajes semejantes a los que ambos sexos tienen en el conjunto de la plantilla, el hecho de que prácticamente dos de cada tres bajas se produzcan por esta causa alerta sobre la necesidad de analizar las condiciones de trabajo

y, especialmente, aquellas que tienen que ver con la posibilidad de compatibilizar el trabajo con la vida personal y familiar de las personas trabajadoras. Todo lo que redunde en hacer más atractivo el trabajo: flexibilidad, estabilidad, carrera profesional... etc., ayudará a disminuir las bajas por este motivo y contribuirá a retener el talento en la organización.

Aunque no se tiene información relativa a si las tres finalizaciones de contrato durante el periodo de prueba se producen a instancia de la persona trabajadora o de la empresa, si hay que destacar el hecho de que todas ellas hayan afectado a mujeres, tal y como sucede también con las dos bajas por excedencia voluntaria.

Por lo que hace referencia al procedimiento de contratación decir que en 2022 se han realizado nueve procesos de selección a los que han concurrido un total de 24 candidatos de los cuales 16 eran mujeres y 8 hombres. Como resultado de esos procesos de selección se ha contratado a 18 personas: 13 mujeres y 5 hombres. Así pues, las mujeres han representado el 67% de los candidatos y el 72% de las contrataciones.

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN 2022								
N.º PROCESOS DE SELECCIÓN	N.º CANDIDATOS				PERSONAS CONTRATADAS			
	M	H	T	% MUJER	M	H	T	% MUJER
9	16	8	24	67%	13	5	18	72%

Asimismo, entre los criterios que se tienen en cuenta para seleccionar al personal el de mayor peso es la formación de los candidatos/as que representa un 40% del total. Le siguen en importancia la experiencia (30%) y las actitudes personales (20%).

PESO DE LOS FACTORES A TENER EN CUENTA EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
FORMACIÓN	EXPERIENCIA	FLEXIBILIDAD	DISPONIBILIDAD HORARIA Y DE RÉGIMEN DE TRABAJO	ACTITUDES PERSONALES
40%	30%	5%	5%	20%

Se informa también por la empresa que en 2022 se han realizado siete transformaciones de contratos temporales en indefinidos. De ellos, tres eran de mujeres y cuatro de hombres. Asimismo, se ha realizado una transformación de un contrato a tiempo parcial en un contrato a tiempo completo que ha afectado a una mujer.

En cuanto a la información de naturaleza cualitativa facilitada por la empresa en relación con el proceso de selección y contratación, y siguiendo, en líneas generales, los formularios utilizados en la guía para la elaboración de planes de igualdad del Ministerio de Igualdad y del Instituto de las Mujeres, es la que se recoge en los cuadros siguientes:

<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>		
<b>¿Qué criterios se utilizan en la empresa para realizar la selección de personal?</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Los establecidos por la Dirección de la Empresa o por el departamento de RR.HH.	X	
Los establecidos en el Convenio Colectivo o en la normativa convencional aplicable	X	
Cada departamento/dirección tiene autonomía para establecer sus propios criterios	X	
Es el inmediato superior de quien se incorpora el que tiene la última palabra	X	
Se aplica algún tipo de acción positiva en favor del sexo menos representado		X
Se exige o se procura la presencia de candidatos de ambos sexos en la terna de candidatos finales	X	

<b>DE MANERA HABITUAL O EN TÉRMINOS GENERALES</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Se dispone de mayor número de candidatos de alguno de los dos sexos (en caso afirmativo indicar de cual)		X
¿Las pruebas de selección se superan con mayor facilidad por hombres o mujeres? (en caso afirmativo indicar de cual)		X
¿En general existe algún sexo que se ajuste más al perfil de las plazas? (en caso afirmativo indicar de cual)		X
En general, las ofertas de empleo se supeditan a condiciones de movilidad o a regímenes especiales de dedicación o disponibilidad		X
¿Los trabajos a realizar requieren, en general, unas condiciones físicas determinadas?		X



PERSONAS Y MÉTODOS UTILIZADOS PARA LA SELECCIÓN		
	SI	NO
Los Directivos	X	
Los responsables o jefes de los contratados	X	
El departamento de RR.HH.	X	
La preselección la realiza una empresa especializada externa en base a los perfiles que se le facilitan		X
Si existe un equipo o departamento de selección interno	Su composición, desde el punto de vista del sexo, es equilibrada	
	Las personas que lo integran tienen formación en materia de igualdad	
Con carácter general, las pruebas de selección consisten en	Curriculum y Entrevista	X
	Curriculun, Entrevista y Test Psicotécnico	
	Concurso de méritos y/o pruebas de acceso	
	OTROS: especificar	
En las entrevistas o formularios de selección	Se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata	X
	El contenido de la entrevista es similar para hombres y mujeres	X

CANALES DE DIFUSIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO		
	SI	NO
Prensa		X
Tablón de anuncios, intranet, página web... etc.	X	
¿Se informa de las vacantes a las personas trabajadoras con contratos suspendidos?	X	
¿Se informa de las vacantes y se permite optar a las mismas a las personas puestas a disposición por ETTs?	X	
¿En los documentos y formularios utilizados para la selección se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista?	X	

A título informativo y en relación con esta materia, se reproduce a continuación la información publicada por el Ministerio de Igualdad en relación con determinadas medidas favorecedoras de la igualdad “Gestos por la Igualdad” para que, en su caso, sean tenidas en cuenta a la hora de elaborar el plan de igualdad de la empresa.

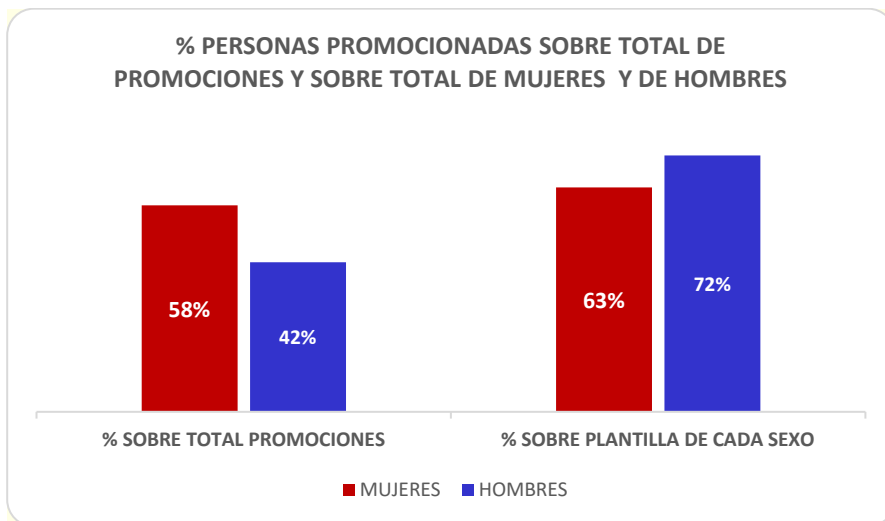
**ACCESO AL EMPLEO**

- 1 DEFINE OBJETIVAMENTE EL PUESTO DE TRABAJO A CUBRIR**  
Evita la asociación de funciones y tareas a un sexo determinado.
- 2 DESCRIBE DE MANERA NEUTRA LA OFERTA DE EMPLEO**  
Detalla los requisitos y experiencia ajustados a la necesidad real, utilizando un lenguaje e imágenes incluyentes y no sexistas.
- 3 INFORMA DEL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD**  
Da indicaciones a ETTs y a las empresas de selección de personal para que respeten el principio de igualdad y aseguren candidaturas de ambos sexos. Promueve, cuando sea posible, la utilización de procesos de selección despersonalizados.
- 4 AMPLÍA Y VISIBILIZA LOS CANALES DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**  
Garantiza que las ofertas lleguen al mayor número de personas para asegurar la presencia del sexo infrarrepresentado.
- 5 FORMA EN IGUALDAD A LOS EQUIPOS DIRECTIVOS Y A LOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL**  
Para evitar sesgos inconscientes de género.
- 6 ESTABLECE PROCEDIMIENTOS OBJETIVOS DE SELECCIÓN Y VALORACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**  
Mediante entrevistas y procesos estandarizados que apliquen criterios observables y cuantificables, incluidas las competencias "Informales adquiridas" y eviten los sesgos de género.  
Más información en [www.juventudineicmccca.es](http://www.juventudineicmccca.es)

## i. Promociones Profesionales

En el año 2022, en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., se han realizado un total de 86 promociones, de las cuales 50 afectaron a mujeres y 36 a nombres.

Los datos correspondientes a 2022, segregados por sexo, son los siguientes:



- En 2022, ha promocionado un 66% de la plantilla total de la empresa.
- Del total de personas promocionadas el 58% fueron mujeres y el 42% hombres.
- Promocionaron el 63% de las mujeres de la plantilla y el 72% de los hombres.
- Todas las promociones realizadas han sido de tipo económico, es decir, sin que hayan llevado aparejado cambio de grupo profesional.

Como podemos observar, la participación de la mujer en las promociones está cuatro puntos por debajo de su participación en la empresa: 58%, frente

a 62% y, aunque cuantitativamente han promocionado más mujeres que hombres, porcentualmente los hombres han promocionado más que las mujeres: un 72% de los hombres, frente a un 63% de las mujeres.

Desde el punto de vista de la edad y de la antigüedad de las personas promocionada los datos son los siguientes:

<b>PROMOCIONES 2022 POR TRAMOS DE EDAD Y SEXO</b>				
<b>EDAD</b>	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJER</b>
Menores de 18 años	---	---	---	---
De 18 a 25 años	6	2	8	75%
De 26 a 35	11	7	18	61%
De 36 a 45	13	9	22	59%
De 46 a 55	17	10	27	63%
De 56 a 65	2	7	9	22%
Más de 65	1	1	2	50%

60

<b>PROMOCIONES 2022 POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD Y SEXO</b>				
<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJER</b>
Menos de 1 año	---	2	2	0%
De 1 a 2 años	12	2	14	86%
De 3 a 5 años	8	7	15	53%
De 6 a 8 años	3	2	5	60%
De 9 a 11 años	2	1	3	67%
De 12 a 14 años	2	2	4	50%
15 o más años	23	20	43	53%

Decir además que, al haberse tratado en todos los casos de promociones económicas, sin cambios funcionales ni de grupo profesional, las mismas no han estado vinculadas a factores de movilidad, cambios de centro de trabajo o titulación.

Se promociona a mujeres y hombres en todos los tramos de edad, sin que los datos reflejen ningún tipo de vinculación entre la edad o el sexo y las promociones.

El 50% del total de promociones (43), han afectado a personas trabajadoras con 15 o más años de antigüedad, lo cual es un indicador del peso que la experiencia suele tener las promociones de tipo económico.

En cuanto a la información de naturaleza cualitativa facilitada por la empresa en relación con el proceso de promoción, y siguiendo, en líneas generales, los formularios utilizados en la guía para la elaboración de planes de igualdad del Ministerio de Igualdad y del Instituto de las Mujeres, los datos son los siguientes:

PROCESO DE PROMOCIÓN			SI	NO
1	¿El Convenio aplicable prevé promociones automáticas por el transcurso del tiempo?		X	
2	¿Existen determinados puestos a los que la promoción se realiza por libre designación de la empresa? En caso afirmativo indicar el número de mujeres y de hombres que han promocionado a los mismos en los últimos 4 años		X	
3	¿Existe en la empresa un procedimiento a seguir en los supuestos de promoción económica o profesional, con criterios claros y objetivos de mérito y valía profesional?			X
4	¿Se realiza algún tipo de actuación para fomentar las candidaturas de los sexos menos representados en cada categoría grupo o nivel profesional?			X
5	¿Las personas o los equipos encargados de evaluar a los candidatos a promocionar tienen formación en igualdad de género?			X
6	¿En la descripción de los perfiles sólo se tienen en cuenta criterios objetivos de mérito y capacidad vinculados a los requerimientos del puesto?		X	
7	En general las promociones se vinculan a	Mayor dedicación y/o mayor disponibilidad horaria		X
8		Desplazamientos, movilidades o cambios de centro o lugar de trabajo		X
9		Exclusividad		X
10	¿Se informa de las posibilidades de promoción a las personas trabajadoras con contratos suspendidos?		X	
11	¿En los documentos y formularios utilizados para las promociones se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista?		X	
12	En la empresa se realizan promociones económicas (incrementos de salario) no vinculados a cambios funcionales, ni exigibles legal o convencionalmente. En caso afirmativo indicar el número de mujeres y de hombres que han tenido incrementos salariales de este tipo en los últimos 4 años.		X	
13	En la empresa se hace uso de la movilidad funcional ascendente (trabajos de superior categoría- artículo 39 ET). Si la respuesta es positiva indicar el número de mujeres y de hombres que han estado en esta situación en los últimos 4 años.		X	
14	En la empresa se hace uso de la movilidad funcional descendente (trabajos de inferior categoría- artículo 39 ET). Si la respuesta es positiva indicar el número de mujeres y de hombres que han estado en esta situación en los últimos 4 años.			X
15	Existen personas trabajadoras que hayan bajado de Grupo o Nivel profesional o jerárquico. Si la respuesta es positiva indicar el número de mujeres y de hombres afectados por este tipo de movimientos en los últimos 4 años.			X

A título informativo y en relación con esta materia, se reproduce a continuación la información publicada por el Ministerio de Igualdad en relación con determinadas medidas favorecedoras de la igualdad, en materia de promoción y liderazgo “Gestos por la Igualdad” para, en su caso, tenerlas en cuenta a la hora de elaborar el plan de igualdad de la empresa.

## PROMOCIÓN Y LIDERAZGO

- 1 ELABORA UN PROTOCOLO OBJETIVO DE PROMOCIÓN**

Define criterios objetivos y elabora guías y/o protocolos para lograr el ascenso de las personas más idóneas para cada puesto de trabajo. Diseña planes de carrera individualizados. Evita estereotipos como los referidos a la disponibilidad de las mujeres y su capacidad para liderar.
- 2 FORMA EN IGUALDAD AL PERSONAL RESPONSABLE DE LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN**

Evita sesgos inconscientes de género en la promoción y garantiza un lenguaje inclusivo en la descripción de los puestos vacantes.
- 3 DETECTA LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LAS MUJERES DE LA PLANTILLA**

Garantiza que los contenidos de la formación permitan el desarrollo profesional de las mujeres de la empresa procurando eliminar la segregación ocupacional.
- 4 ELABORA UNA BASE DE DATOS DE PERSONAS CON POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN**

Identifica aptitudes, habilidades y logros, para poder identificar los perfiles más adecuados de forma ágil y eficaz. Desagrega los datos por sexo.
- 5 PLANTEA OBJETIVOS CUANTIFICABLES Y HAZ UN SEGUIMIENTO PERIÓDICO DE LAS PROMOCIONES REALIZADAS**

Identifica las promociones desagregadas por sexo y destino de las mismas con la finalidad de valorar el éxito de las medidas de promoción introducidas.
- 6 FOMENTA LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TU EMPRESA**

Garantiza la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas.
- 7 FACILITA PROGRAMAS DE DESARROLLO PROFESIONAL, MENTORIZACIÓN Y NETWORKING PARA MUJERES DIRECTIVAS Y PREDIRECTIVAS**

Promociona el talento femenino mediante el fortalecimiento de las habilidades profesionales y de liderazgo, facilitando su acceso a puestos de toma de decisión.
- 8 AUMENTA LA PRESENCIA DE MUJERES EN LOS PUESTOS DIRECTIVOS, CONSEJOS DE DIRECCIÓN, CONSEJOS RECTORES Y/O CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN**

Únete a la iniciativa Más mujeres, Mejores empresas, descargando el protocolo de colaboración en [www.igualdadeneuropa.es](http://www.igualdadeneuropa.es)  
 Síguenos en Mujeres, Talento y Liderazgo: [LinkedIn](#) [Twitter](#) @talentoliderazgo

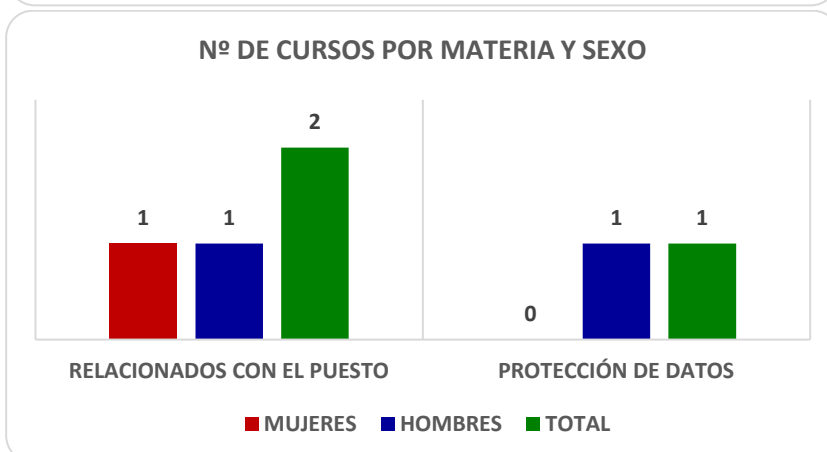
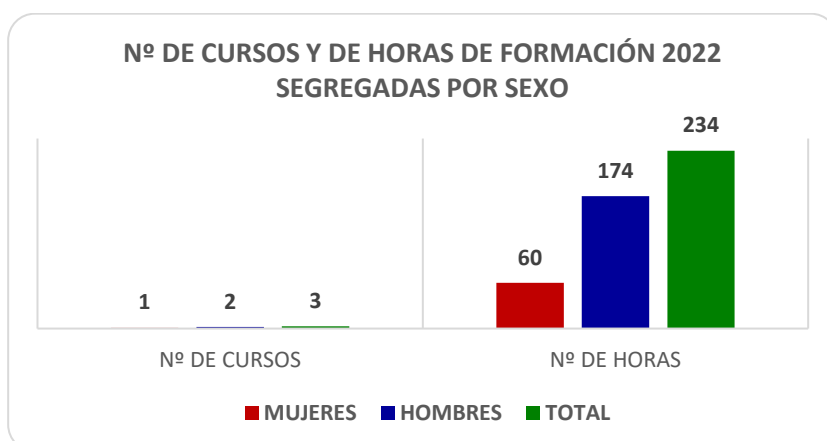
[www.igualdadeneuropa.es](http://www.igualdadeneuropa.es)      [@IgualdadEmpresa](#)

## j. Formación

Por lo que hace referencia a la formación y según la información facilitada por la empresa, en 2022 se han impartido un total de tres cursos o acciones formativas. De ellos, dos fueron sobre materias directamente relacionadas con el contenido del puesto de trabajo de las personas asistentes y el tercero fue un curso en materia de protección de datos.

A los cursos asistieron tres personas trabajadoras: una mujer y dos hombres y, en su conjunto, supusieron un total de 234 horas, de las cuales 60 correspondieron al curso realizado por la mujer y 174 a los dos cursos realizados por los hombres.

Sobre el total de plantilla, la media de horas de formación por persona trabajadora ha sido de 1,8 horas/año: 0,75 horas/año para las mujeres y 3,5 horas/año para los hombres. Y, considerando únicamente las personas trabajadoras formadas, la media de horas de formación ha sido de 78 horas/año: 60 horas/año para las mujeres y 87 horas/año para los hombres.



Todos los cursos impartidos lo han sido fuera de la jornada laboral, dos de ellos se impartieron internamente y uno mediante formación on-line. A pesar de haberse realizado la formación fuera de la jornada laboral, no consta que se compensen económicamente o mediante descanso equivalente las horas invertidas en la misma.

Desde el punto de vista de la clasificación profesional, decir que la mujer que realizó el curso de formación pertenecía al grupo II, y los hombres uno pertenecía al grupo II y el otro al grupo IV.

No se han sido solicitados ni se han concedido en 2022, permisos vinculados a la formación o para la realización de exámenes.

No se dispone de información de ejercicios anteriores por lo que no es posible hacer un análisis sobre la evolución de esta materia.

Aunque en los datos anteriormente expuestos no se observa discriminación o trato desigual entre mujeres y hombres, hay que señalar el escaso número de cursos y de personas que en 2022 han realizado acciones formativas. En este sentido hay que recordar que, de conformidad con lo previsto en el artículo 23.3 del ET, los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Asimismo, se recuerda también que de conformidad con lo previsto en el artículo 5.4 del RD 901/2020, las personas que formen parte de la comisión negociadora del plan de igualdad, deberán tener experiencia o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Así pues, en esta materia y teniendo en cuenta la situación general de la entidad, se propone, con carácter general y en la medida en que sean técnica y organizativamente posibles, las siguientes acciones:

1. La realización de cursos o acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla y de manera especial al personal de dirección y con responsabilidad de mando, a las personas con responsabilidades en



materia de selección, contratación y promoción y a los integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad.

2. Realización de cursos de desarrollo directivo, especialmente dirigidos a las trabajadoras de modo que adquieran las competencias necesarias para asumir puestos de mayor responsabilidad.
3. Establecimiento de planes de carrera a medio y largo plazo que permitan mejorar el sentido de pertenencia y disminuir las bajas voluntarias.
4. Garantizar que al menos todas las personas trabajadoras reciben una acción formativa al año.

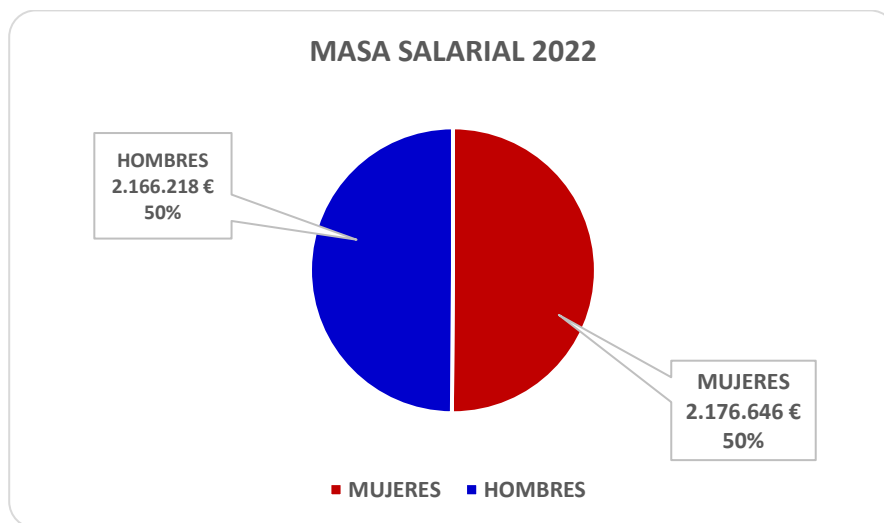
En cuanto al proceso de formación en sí, la información cualitativa facilitada por la empresa es la que se recoge en el siguiente cuadro:

PROCESO DE FORMACIÓN			
		SI	NO
1	¿La empresa dispone de un plan anual de formación del personal?	X	
2	¿Se incluyen dentro de las acciones formativas, la formación del personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres?		X
3	¿Se garantiza de algún modo que todas las personas trabajadoras tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional?		X
4	¿Se procura que la formación se imparta durante la jornada de trabajo?	X	
5	¿Se posibilita la realización de los cursos programados a las personas trabajadoras con contrato suspendido?	X	
6	¿En los cursos de formación en habilidades directivas participan hombres y mujeres de manera equilibrada?	X	
7	¿A las personas que tienen dificultades para asistir a la formación presencial se le facilita la posibilidad de realizarla on-line?		X
8	¿Se informa a los proveedores de formación para que en la impartición de los cursos tengan en cuenta la igualdad de género y utilicen un lenguaje no sexista e imágenes y ejemplos libres de sesgos de género?		X
9	¿Se tiene en cuenta la opinión de las personas trabajadoras para determinar las necesidades formativas?	X	
10	¿Se compensa con horas de descanso, el tiempo destinado a formación fuera de jornada laboral?		X
11	¿Existen en la empresa planes específicos de desarrollo profesional? Si la respuesta es positiva indicar el número de hombres y mujeres que han participado en los mismos en los últimos 3 años.		X
12	¿Existe personal interno que imparte formación a la plantilla? Si la respuesta es positiva indicar el número de hombres y mujeres que han actuado como formadores en los últimos 3 años.	X	
13	Se garantiza a todas las personas trabajadoras el derecho al permiso retribuido de 20 horas anuales para formación (art. 23.3 del Estatuto de los Trabajadores)	X	
14	¿En los supuestos de cambio de funciones o de puesto de trabajo se garantiza a todas las personas afectadas la formación necesaria para su adaptación al nuevo puesto?	X	

<b>15</b>	¿Está prevista en la empresa la concesión de permisos para formación con reserva de puesto de trabajo? Si la respuesta es positiva indicar el número de hombres y mujeres que han disfrutado de los mismos en los últimos 3 años.	X
-----------	---	---

## k. Retribución

La masa salarial total del personal de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., es de cuatro millones trescientos cuarenta y dos mil ochocientos sesenta y cuatro euros (**4.342.864€**), de los cuales un 50% corresponde a las mujeres (**2.176.646€**) y un 50% corresponde a los hombres (**2.166.218€**).



66

MUJERES	HOMBRES	TOTAL	N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
<b>2.176.646 €</b>	<b>2.166.218 €</b>	<b>4.342.864 €</b>	<b>80</b>	<b>50</b>

Puestos estos datos en relación con el porcentaje de plantilla de cada uno de los sexos, podemos ver como al 62% de la plantilla (80 mujeres) le corresponde un 50% de la masa salarial mientras que al 38% restante (50 hombres), le corresponde también un 50% de masa salarial. Es decir, existe, en este aspecto, una desviación, de 12 puntos porcentuales, en favor de los hombres.

Al 38% de la plantilla (hombres) le corresponde el 50% de la masa salarial.	+12
Al 62% de la plantilla (mujeres) le corresponde el 50% de la masa salarial.	-12

Por otra parte, según los datos aportados por la empresa, el número total de horas trabajadas por las personas trabajadoras en 2022, ha sido de 183.746, de las cuales 121.033 han sido realizadas por las mujeres y 62.714, por los hombres.

Partiendo de estos datos, la jornada media anual de los hombres es de 1.254 horas/año, mientras que la de las mujeres se sitúa en las 1.513 horas/año, es decir existe una diferencia sustancial entre la jornada media anual de hombres y mujeres: los hombres realizan de media 259 horas anuales menos que las mujeres.

JORNADA MEDIA REALIZADA POR LAS MUJERES	JORNADA MEDIA REALIZADA POR LOS HOMBRES	JORNADA MEDIA TOTAL
1.513 horas/año	1.254 horas/año	1.413 horas/año

Por lo que respecta al número de horas trabajadas y a la retribución media por hora de trabajo hay que señalar que:

1. El salario medio anual es de 33.407 euros: 27.208 euros para las mujeres y 43.324 euros para los hombres. Es decir, las mujeres tienen un salario medio que es un 19% inferior a la media de la empresa, mientras que el salario medio de los hombres es un 30% superior al salario medio de la empresa.
2. El salario medio anual de las mujeres apenas llega al 63% del salario medio de los hombres.
3. La retribución media por hora de trabajo es de **23,64 euros: 17,98 euros para las mujeres y de 34,54 euros para los hombres.**

Con estos datos, la brecha salarial en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, es del 47,94% en favor de los hombres.

Este porcentaje, supera con creces el 25% previsto en el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, deberá incluirse en el registro

salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras<sup>7</sup>.

$$\text{BRECHA SALARIAL POR HORA} = \frac{(34,54-17,98)}{34,54} \times 100 = \mathbf{47,94\%}$$

$$\text{BRECHA SALARIAL ANUAL} = \frac{(43.324-27.208)}{43.324} \times 100 = \mathbf{37,2\%}$$

RETRIBUCIÓN MEDIA ANUAL Y POR HORA DE TRABAJO					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
VALOR HORA	17,98	34,54	23,64	80	50
SALARIO AÑO	27.208	43.324	33.407		

Por puesto de trabajo y sexo, la masa salarial es la siguiente:

MASA SALARIAL POR PUESTO DE TRABAJO - TOTAL EMPRESA 2022					
		MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJER
GRUPO I PERSONAL DOCENTE	Profesor/a Titular.	16.336	56.366	72.702	22%
	Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.	522.221	947.317	1.469.538	36%
	Instructor/a o Experto/a.	132.139	---	132.139	100%
GRUPO II PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	Jefe de Administración.	---	143.996	143.996	0%
	Oficial Administrativo de 1ª	46.591	48.401	94.992	49%
	Oficial Administrativo de 2ª	732.236	127.417	859.653	85%
	Orientador profesional.	106.681	20.796	127.478	84%
	Auxiliar Administrativo.	91.879	20.951	112.830	81%
	Agente Comercial.	528.563	71.422	599.985	88%
GRUPO III PERSONAL GENERAL	Empleado/a de Servicios Generales.	---	33.151	33.151	0%

<sup>7</sup> Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

	Auxiliar no docente.	---	68.270	68.270	0%
GRUPO IV	Titulado/a no docente.	---	628.130	628.130	0%

MASA SALARIAL Y N.º DE PERSONAS POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO								
GRUPO	MS MUJER	MS HOMBRE	MS GRUPO	% MUJER GRUPO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	TOTAL	% MUJER
I	670695	1003683	1674378	40%	17	17	34	50%
II	1505951	432983	1938934	78%	63	12	75	84%
III	---	101421	101421	0%	---	6	6	0%
IV	---	628130	628130	0%	---	15	15	0%

SALARIO MEDIO ANUAL Y BRECHA POR GRUPO				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	BRECHA GRUPO
GRUPO I PERSONAL DOCENTE	39.453	59.040	49.246	33,18%
GRUPO II PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	23.904	36.082	25.852	33,75%
GRUPO III PERSONAL DE SERVICIOS	---	16.904	16.904	---
GRUPO IV: TITULADOS/AS NO DOCENTES	---	41.875	41.875	---

69

En los grupos en los que existe personal de ambos sexos (I y II), la brecha es favorable a los hombres y se sitúa por encima del 25%.

Por puesto de trabajo los datos de brecha media anual son los siguientes:

SALARIO MEDIO ANUAL POR PUESTO DE TRABAJO Y SEXO					BRECHA ANUAL
	N.º MUJERES	N.º HOMBRES	SALARIO MEDIO ANUAL MUJERES	SALARIO MEDIO ANUAL HOMBRES	
Profesor/a Titular.	1	1	16.336	56.366	71,02%
Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.	14	16	37.301	59.207	37,00%
Instructor/a o Experto/a.	2	0	66.069	---	---

Jefe de Administración.	0	2	---	71.998	---
Oficial Administrativo de 1ª	1	1	46.591	48.401	3,74%
Oficial Administrativo de 2ª	33	5	22.189	25.483	12,93%
Orientador/a profesional.	4	1	26.670	20.796	-28,25%
Auxiliar Administrativo.	9	1	10.209	20.951	51,27%
Agente Comercial.	16	2	33.035	35.711	7,49%
Empleado/a de Servicios Generales.	0	3	---	11.050	---
Auxiliar no docente.	0	3	---	22.757	---
Titulado/a no docente.	0	15	---	41.875	---
NÚMERO TOTAL DE HORAS TRABAJADAS VALOR MEDIO HORA Y BRECHA HORA POR PUESTO Y SEXO					BRECHA HORA
	HORAS TRAJAJADAS		VALOR HORA MUJERES	VALOR HORA HOMBRES	
	MUJERES	HOMBRES			
Profesor/a Titular.	496	1488	32,93	37,88	13,06%
Profesor/a Auxiliar o Adjunto/a.	14929	17151	34,98	55,23	36,67%
Instructor/a o Experto/a.	3952	---	33,44	---	---
Jefe de Administración.	---	3456	---	41,67	---
Oficial Administrativo de 1ª	1976	1976	23,58	24,49	3,74%
Oficial Administrativo de 2ª	53533	7888	13,68	16,15	15,32%
Orientador/a profesional.	7447	1968	14,33	10,57	-35,56%
Auxiliar Administrativo.	10254	1976	8,96	10,60	15,49%
Agente Comercial.	28445	3192	18,58	22,38	16,95%
Empleado/a de Servicios Generales.	---	2122	---	15,62	---
Auxiliar no docente.	---	4590	---	14,88	---
Titulado/a no docente.	---	16907	---	37,15	---

Como podemos ver, en aquellos puestos de trabajo en los que existe personal de ambos sexos, la brecha salarial solamente es favorable a la mujer en el puesto de orientador/a profesional, si bien hay que advertir que este dato es poco relevante ya que en ese puesto sólo existe un hombre y, por tanto, el valor de la hora de trabajo de los hombres está indirectamente influenciado por las condiciones personales de esa persona.

En todos los demás puestos de trabajo, la brecha salarial, calculada en función del valor de la hora de trabajo, es positiva (favorable a los hombres), con valores que oscilan entre el 3,74 y el 36,67. Solamente los puestos de

orientador/a profesional y profesor/a auxiliar o adjunto/a, superan el límite del 25% a que hace referencia el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, en estos casos, deberá incluirse en el registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

La distribución de los salarios desagregados por sexo y por bandas retributivas nos ofrece los siguientes resultados:



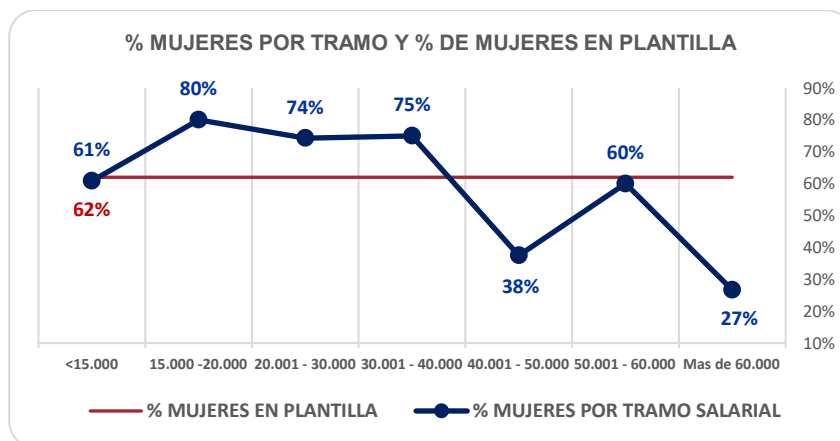
Como podemos ver las mujeres tienen mayor presencia en los escalones más bajos mientras que los hombres predominan en los más altos. El 65% de las mujeres (52) se concentran en los tramos salariales inferiores 30.001 euros, mientras que en esos mismos tramos los hombres representan un 42%. Por el contrario, si analizamos los tres tramos superiores, podemos ver como en ellos se encuentra un 20% de las mujeres y un 50% de los hombres.

N.º DE MUJERES Y DE HOMBRES POR TRAMO SALARIAL. PORCENTAJE DE MUJERES POR TRAMO E ICON DE MUJERES Y DE HOMBRES						
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	ICON MUJER	ICON HOMBRE
< 15.000 €	14	9	23	61%	18%	18%
15.000 - 20.000 €	12	3	15	80%	15%	6%
20.001 - 30.000 €	26	9	35	74%	33%	18%
30.001 - 40.000 €	12	4	16	75%	15%	8%
40.001 - 50.000 €	6	10	16	38%	8%	20%
50.001 - 60.000 €	6	4	10	60%	8%	8%

Mas de 60.000 €	4	11	15	27%	5%	22%
-----------------	---	----	----	-----	----	-----

Si ponemos estos datos en relación con el porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla podemos observar cómo, excluyendo el tramo de menos de 15.000 euros, en los tramos de hasta 40.000 euros, el porcentaje de mujeres en cada tramo, es superior al que le corresponde en plantilla (>62%), mientras que, a partir de los 40.000 euros el porcentaje de mujeres por tramo es inferior al que tiene la mujer en el conjunto de la plantilla.

Es de destacar el hecho de que el tramo de mayor retribución (más de 60.000 euros) el porcentaje de mujeres es de apenas un 27%. El menos porcentaje de participación de todos los tramos analizados.



El desglose de la masa salarial por tramos de edad arroja los siguientes resultados:

	MASA SALARIAL POR TRAMOS DE EDAD			PLANTILLA		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
De 18 a 25	50257	19215	50257	5	2	7
De 26 a 35	247141	206700	247141	15	8	23
De 36 a 45	401872	298691	401872	17	10	27
De 46 a 55	801846	607354	801846	26	11	37
De 56 a 65	588401	978047	588401	16	17	33
Más de 65	87130	56211	87130	1	2	3
<b>TOTAL</b>	<b>2176646</b>	<b>2166218</b>	<b>4342864</b>	<b>80</b>	<b>50</b>	<b>130</b>
	SALARIO MEDIO ANUAL POR TRAMOS DE EDAD			N.º TOTAL DE HORAS TRABAJADAS		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL



De 18 a 25	10.051	9.608	7.180	4.556	2.056	6.613
De 26 a 35	16.476	25.838	10.745	22.224	13.390	35.614
De 36 a 45	23.640	29.869	14.884	26.878	12.461	39.339
De 46 a 55	30.840	55.214	21.672	45.407	11.844	57.251
De 56 a 65	36.775	57.532	17.830	19.991	22.034	42.025
Más de 65	87.130	28.106	29.043	1.976	929	2.905
<b>TOTAL</b>	<b>27.208</b>	<b>43.324</b>	<b>33.407</b>	<b>121.033</b>	<b>62.714</b>	<b>183.746</b>

VALOR MEDIO DE LA HORA TRABAJO POR TRAMO DE EDAD			BRECHA	
MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
De 18 a 25 años	11,0	9,3	7,6	-18,02%
De 26 a 35 años	11,1	15,4	6,9	27,96%
De 36 a 45 años	15,0	24,0	10,2	37,63%
De 46 a 55 años	17,7	51,3	14,0	65,56%
De 56 a 65 años	29,4	44,4	14,0	33,69%
Más de 65 años	44,1	60,5	30,0	27,16%
<b>TOTAL</b>	<b>18,0</b>	<b>34,5</b>	<b>23,6</b>	<b>47,94%</b>

73

Como podemos ver, la brecha es favorable a los hombres en todos los tramos de edad excepto en el de los más jóvenes. El tramo de edades comprendidas entre los 46 y los 55 años, es el que arroja una brecha más elevada y también el que tiene mayor plantilla (37 personas) y el que presenta un índice de concentración de la mujer (ICON) más elevado (33%). Es decir, la mayor concentración de mujeres se produce en tramos de edad en los que la brecha salarial es también más elevada.

El desglose de la masa salarial por tramos de antigüedad es el que se refleja en las siguientes tablas:

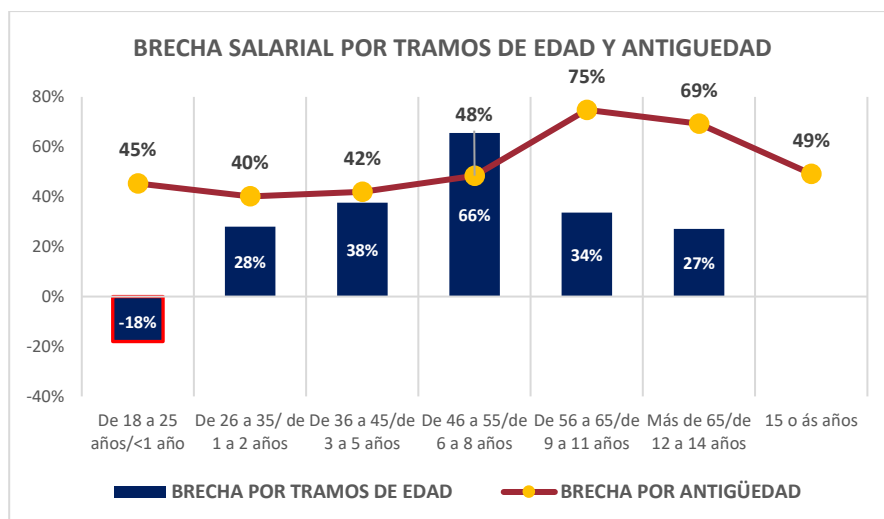
	MASA SALARIAL POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD			PLANTILLA		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 1 año	77.896	62.065	139.961	13	5	18
De 1 a 2 años	310.734	199.995	510.729	13	5	18
De 3 a 5 años	230.314	375.566	605.881	10	13	23
De 6 a 8 años	96.845	68.659	165.504	4	3	7
De 9 a 11 años	55.757	29.296	85.053	2	1	3

De 12 a 14 años	22.014	111.874	133.887	1	2	3
15 o más años	1.383.086	1.318.763	2.701.849	37	21	58
<b>TOTAL</b>	<b>2.176.646</b>	<b>2.166.218</b>	<b>4.342.864</b>	<b>80</b>	<b>50</b>	<b>130</b>

	SALARIO MEDIO ANUAL POR FRANJA DE ANTIGÜEDAD			HORAS ANUALES TRABAJADAS		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 1 año	5.992	12.413	7.776	8.630	3.760	12.390
De 1 a 2 años	23.903	39.999	28.374	25.113	9.677	34.790
De 3 a 5 años	23.031	28.890	26.343	15.831	14.986	30.817
De 6 a 8 años	24.211	22.886	23.643	7.904	2.889	10.793
De 9 a 11 años	27.879	29.296	28.351	3.749	496	4.245
De 12 a 14 años	22.014	55.937	44.629	1.773	2.770	4.543
15 o más años	37.381	62.798	46.584	58.033	28.135	86.168
<b>TOTAL</b>	<b>27.208</b>	<b>43.324</b>	<b>33.407</b>	<b>121.033</b>	<b>62.714</b>	<b>183.746</b>

	VALOR MEDIO DE LA HORA TRABAJO POR TRAMO DE ANTIGÜEDAD			BRECHA
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
Menos de 1 año	9,0	16,5	11,3	<b>45,32%</b>
De 1 a 2 años	12,4	20,7	14,7	<b>40,13%</b>
De 3 a 5 años	14,5	25,1	19,7	<b>41,95%</b>
De 6 a 8 años	12,3	23,8	15,3	<b>48,44%</b>
De 9 a 11 años	14,9	59,1	20,0	<b>74,82%</b>
De 12 a 14 años	12,4	40,4	29,5	<b>69,27%</b>
15 o más años	23,8	46,9	31,4	<b>49,15%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18,0</b>	<b>34,5</b>	<b>23,6</b>	<b>47,94%</b>

En todos los tramos considerados la brecha es favorable a los hombres y los valores son muy superiores al 25%. No existiendo un patrón que asocie la mayor o menor brecha salarial con la mayor o menor edad o antigüedad de las personas trabajadoras, aunque si que se puede constatar la existencia de una menor diferencia retributiva entre el personal más joven y con menor antigüedad (menos de 5 años).



Por concepto retributivo la masa salarial se distribuye del siguiente modo:

MASA SALARIAL SEGREGADA POR CONCEPTOS				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Salario Convenio/Salario Base	807.094	447.820	1.254.914	64%
Pagas extras	221.883	207.122	429.005	52%
Complemento de dedicación	87.562	47.985	135.547	65%
Complemento de desarrollo y P.P.	143.195	80.056	223.251	64%
Comisión (Agentes Comerciales y TV)	253.922	6.653	260.575	97%
Complemento Funcional	24.932	13.169	38.101	65%
Salario Extranjero	---	436	436	0%
Seguro médico	30.023	17.636	47.659	63%
Complementos Personales	8.196	12.184	20.380	40%
Primas/Incentivos/variables	180.492	494.081	674.573	27%
Especie	---	4.545	4.545	0%
Mejora voluntaria/C. Rendimiento	419.346	834.530	1.253.877	33%
<b>TOTAL</b>	<b>2.176.646</b>	<b>2.166.218</b>	<b>4.342.864</b>	<b>50%</b>

75

% DE PERSONAS QUE PERCIBEN CADA COMPLEMENTO Y % DE LA MASA SALARIAL DE MUJERES Y HOMBRES ASIGNADA A CADA CONCEPTO				
	% MUJERES	% HOMBRES	% MS MUJERES	% MS HOMBRES

Salario Convenio/Salario Base	100%	100%	37,1%	20,7%
Pagas extras	100%	100%	10,2%	9,6%
Complemento de dedicación	100%	100%	4,0%	2,2%
Complemento de desarrollo y P.P.	68%	80%	6,6%	3,7%
Comisión (Agentes Comerciales y TV)	18%	4%	11,7%	0,3%
Complemento Funcional	16%	6%	1,1%	0,6%
Salario Extranjero	---	2%	---	---
Seguro médico	33%	20%	1,4%	0,8%
Complementos Personales	9%	20%	0,4%	0,6%
Primas/Incentivos/variables	54%	54%	8,3%	22,8%
Especie	---	2%	---	0,2%
Mejora voluntaria	80%	98%	19,3%	38,5%

Del análisis de los datos de la tabla anterior podemos extraer las siguientes conclusiones:

1. Existen dos complementos que no perciben las mujeres y si los hombres. Se trata de la retribución en especie que únicamente cobra un hombre y del salario extranjero que, también percibe únicamente un hombre. Este dato, no obstante, resulta muy poco relevante ya que, se refiere en ambos casos a una única persona y, además, entre los dos conceptos, apenas suponen un 0,2% de la masa salarial masculina (un 0,1% de la masa salarial total).
2. Los conceptos retributivos de aplicación general<sup>8</sup> (a todas las personas trabajadoras), suponen un porcentaje de la masa salarial mucho mayor para las mujeres que para los hombres: el 51% de la masa salarial de las mujeres, frente a un 32% de la masa salarial de los hombres.
3. Con la mejora voluntaria sucede exactamente lo contrario, es decir, su peso en la masa salarial de mujeres y hombres, es mucho mayor para los hombres, aplicándose también a un porcentaje mayor de hombres (98%) que de mujeres (80%).

<sup>8</sup> Salario Base, Pagas Extras y Complemento de dedicación.

→ Las mejoras voluntarias suponen, para las mujeres, un 19,3% de su masa salarial en tanto que, para los hombres, son un 38,5% de su masa salarial.

4. Con las primas/incentivos/variables sucede algo similar a lo indicado sobre las mejoras voluntarias, es decir, el porcentaje que supone este concepto sobre la masa salarial de mujeres y hombres, es mucho mayor para los hombres, si bien en este caso, el porcentaje de hombres y de mujeres que lo perciben es prácticamente el mismo.

→ Las primas/incentivos y variables suponen, para las mujeres, un 8,3% de su masa salarial en tanto que, para los hombres, son un 22,8% de su masa salarial.

A la vista de cuanto antecede convendría que el Plan de Igualdad incorporase como una medida a aplicar la revisión de los procedimientos de asignación de la mejora voluntaria y de las primas/incentivos y variables, con el objetivo de garantizar que los mismos obedecen a criterios objetivos ajenos a cualquier tipo de diferencia o trato desigual por razón de sexo.

77

Asimismo, y como medida también a incluir en el plan de igualdad se propone la impartición de formación en materia de igualdad de género a los responsables de asignación de estos complementos.

En este orden de cosas, hay que tener en cuenta lo dispuesto en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, en relación con la obligación de garantizar la transparencia retributiva asegurando una **igual retribución por trabajos de igual valor** así como en el mandato que los mismos dirigen a las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos para que presten especial atención en la clasificación profesional y en los factores que influyan en la retribución de los trabajadores evitando que concurra cualquier tipo de discriminación, tanto directa como indirecta, por razón de sexo. A efectos de dar cumplimiento a esta nueva normativa, la empresa deberá proceder, de acuerdo con lo previsto en los artículos 3 y 4 del RD 902/2020, de 13 de octubre, a la valoración de los puestos de trabajo, informando y dando traslado de la misma a la comisión negociadora del plan de igualdad al objeto de incorporar los resultados de dicha valoración al análisis retributivo incluido en el presente diagnóstico.

Desde el punto de vista de la naturaleza fija o variable de la retribución la distribución de la masa salarial, es la siguiente:

MASA SALARIAL TOTAL DESAGREGADA POR SU NATURALEZA FIJA O VARIABLE					
RETRIBUCIÓN FIJA			RETRIBUCIÓN VARIABLE		
MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1.742.232	1.665.047	3.407.279	434.414	501.171	935.585

- El 78% de la masa salarial, es retribución fija, frente a un 22% que es retribución variable.
- Del total de **masa salarial fija**, las mujeres perciben un 51%, frente al 49% que corresponde a los hombres. Este porcentaje es, para las mujeres, 11 puntos inferior a su participación en la plantilla.
- Del total de **masa salarial variable**, las mujeres perciben un 46%, frente a un 54% que corresponde a los hombres.
- Teniendo en cuenta que perciben retribución variable 57 mujeres y 29 hombres, la retribución media variable es de 10.879 euros: 7.621 euros para las mujeres y de 17.282 euros para los hombres. Es decir, las mujeres cobran de media un 44% de lo que cobran los hombres en retribución variable.

78

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA
MEDIA DE LA RETRIBUCIÓN FIJA	21.778	33.301	34,60%
MEDIA RETRIBUCIÓN VARIABLE	7.621	17.282	55,90%
MEDIA RETRIBUCIÓN TOTAL	27.208	43.324	37,20%

Como podemos ver la brecha salarial es mucho mayor en la retribución variable que en la fija por lo que reiteramos una vez más la conveniencia de que el plan de igualdad incorporase la revisión del sistema de retribución variable para garantizar la neutralidad del mismo desde la perspectiva de género.

El análisis de la masa salarial de los puestos funcionales, tal y como los mismos se definen en el artículo 14 del Convenio colectivo, arroja los siguientes resultados:

<b>MASA SALARIAL Y N.º DE PERSONAS POR PUESTOS FUNCIONALES SEGÚN ARTÍCULO 14 DEL CONVENIO COLECTIVO SEGREGADOS POR SEXO</b>					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	N.º MUJERES	N.º DE HOMBRES
Director/a	---	73.547	73.547	---	1
Jefe/a de estudios	90.095	329.527	419.622	4	7

<b>N.º DE HORAS TRABAJADAS 2022 POR EL PERSONAL EN PUESTOS FUNCIONALES (ARTÍCULO 14 CC), VALOR MEDIO HORA TRABAJO Y BRECHA</b>						
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	VALOR HORA MUJER	VALOR HORA HOMBRE	BRECHA
Director/a	--	992	992	---	74,1	---
Jefe/a de estudios	3.464	7.912	11.376	26,0	41,6	37,55%

En relación con este colectivo y en base a los datos anteriores hay que destacar lo siguiente:

79

1. El menor número de horas de trabajo realizado por las mujeres que desempeñan funciones de jefas de estudios, con una media de 866 horas/año frente a las 1.130 horas/año de media de los hombres.
2. La gran diferencia en la retribución media de la hora de trabajo de hombres y mujeres, con una brecha salarial del 37,55%, que habrá que justificar por razones no relacionadas con el sexo de las personas afectadas.

Por otro lado, y según vimos en el apartado referido a plantilla, el personal directivo está formado por una única persona, hombre, y el personal con responsabilidad de mando no directivo son 22 personas: 10 mujeres y 12 hombres.

La masa salarial de estos colectivos se distribuye del siguiente modo:

PERSONAL DIRECTIVO Y PERSONAL CON RESPONSABILIDAD DE MANDO NO DIRECTIVO: MASA SALARIAL Y N.º DE PERSONAS SEGREGADAS POR SEXO					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	N.º MUJERES	N.º DE HOMBRES
Directivos	---	28.443	28.443	0	1
Mandos no directivos	290.332	579.319	869.651	10	12

N.º DE HORAS TRABAJADAS EL PERSONAL DIRECTIVO Y DE MANDO, VALOR MEDIO HORA TRABAJO Y BRECHA						
	MASA SALARIAL			VALOR HORA TRABAJO		BRECHA
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJER	HOMBRE	
Directivos	---	395	395	---	72	---
Mandos no directivos	13.824	16.392	30.216	21,00	35,34	40,57%

Como podemos observar, en el caso de los directivos, solamente hay una persona, por tanto, no es posible hacer ningún tipo de análisis segregado por sexo, más allá de indicar que se trata de un hombre.

80

Por lo que a los mandos no directivos se refiere, decir que el salario medio de este personal es de 39.530 euros: 29.033 euros para las mujeres y 48.277 euros para los hombres. En este caso, la brecha salarial calculada sobre el salario hora, se sitúa en el 40,57%. Por debajo de la existente a nivel general (47,94%), pero superior al 25% y, por tanto, debemos incorporar una explicación del porqué de esta diferencia.

En función de la naturaleza temporal o indefinida de la relación laboral, los datos de distribución de la masa salarial, horas efectivamente realizadas y brecha, son los que se recogen en la siguiente tabla:

PERSONAL CON CONTRATO INDEFINIDO				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	BRECHA
MASA SALARIAL	2.155.802	2.074.509	4.230.311	
N.º TOTAL DE HORAS TRABAJADAS	118.701	59.425	178.126	



N.º DE PERSONAS	72	47	119	
SALARIO MEDIO ANUAL	29.942	44.138	35.549	
VALOR MEDIO HORA TRABAJO	18,2	34,9	23,7	<b>47,9%</b>
PERSONAL CON CONTRATO TEMPORAL				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	BRECHA
MASA SALARIAL	20.844	91.709	112.553	
N.º TOTAL DE HORAS TRABAJADAS	2.332	3.288	5.620	
N.º DE PERSONAS	8	3	11	
SALARIO MEDIO ANUAL	2.605	30.570	10.232	
VALOR MEDIO HORA TRABAJO	8,9	27,9	20,0	<b>67,95%</b>

Como podemos observar, tanto en la contratación temporal como en la indefinida la brecha salarial es favorable a los hombres y mucho mayor en la contratación temporal que en la indefinida.

A título informativo y en relación con esta materia, se reproduce a continuación la información publicada por el Ministerio de Igualdad sobre determinadas medidas favorecedoras de la igualdad retributiva “Gestos por la Igualdad” para, en su caso, tener en cuenta a la hora de elaborar el plan de igualdad de la empresa.

## IGUALDAD Y TRANSPARENCIA SALARIAL



- 1 INCORPORA Y DIFUNDE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA COMO PRINCIPIO BÁSICO DE LA EMPRESA**  
Valora los beneficios que aporta: retención del talento, optimización de los recursos humanos y mejora de las relaciones laborales y la productividad. Difunde este compromiso.
- 2 APLICA UN SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**  
Garantiza que la valoración de cada puesto se realice sin sesgos de género como requisito previo para establecer las retribuciones.
- 3 DEFINE Y ASIGNA LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS CON CRITERIOS OBJETIVOS Y NEUTROS**  
Revisa con perspectiva de género los complementos salariales asignados a cada puesto de trabajo y en especial los de igual valor, para evitar diferencias retributivas no objetivas. Revisa, igualmente, la asignación del salario en especie, las horas extraordinarias, las retribuciones variables/bonus, las percepciones extrasalariales, etc.
- 4 LLEVA UN REGISTRO CON LOS VALORES MEDIOS DE LOS SALARIOS Y GARANTIZA LA TRANSPARENCIA SALARIAL**  
Mantén el registro actualizado con los valores medios de salarios y accesible para toda la plantilla a través de la RLT. Facilita información sobre las percepciones económicas a tus trabajadoras y trabajadores, aumentando su confianza al saber que en la fijación de sus salarios solo influyen factores que conocen.
- 5 REALIZA UNA AUDITORÍA SALARIAL**  
Incorpórala al diagnóstico de tu plan de igualdad para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres en tu empresa.
- 6 ESTABLECE MEDIDAS PARA COMBATIR LA BRECHA SALARIAL**  
Utiliza la Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género e incorpora las recomendaciones que facilita, descargándolas en [www.igualdadempresa.es](http://www.igualdadempresa.es)
- 7 REALIZA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS CONTRA LA BRECHA SALARIAL**  
Introduce indicadores de seguimiento y evaluación para valorar los resultados e identificar posibles carencias.

[www.igualdadempresa.es](http://www.igualdadempresa.es)      [@IgualdadEmpresa](https://twitter.com/IgualdadEmpresa)



## I. Condiciones de trabajo

A efectos de lo previsto en el artículo 7.1 del Real Decreto Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y sin perjuicio de su posterior desarrollo más detallado respecto de aquellas condiciones o circunstancias que pueden tener un mayor impacto en cuanto a las posibles desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se resumen los siguientes aspectos generales:

<b>a) Jornada de trabajo</b>	La jornada establecida en el centro de trabajo de la empresa es la ordinaria ajustada a las horas del convenio, 39 horas semana.
<b>b) Horario y distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias y complementarias.</b>	El horario y la distribución del tiempo de trabajo es el establecido en convenio convenios, no se realizan horas extraordinarias ni complementarias.
<b>c) Régimen de trabajo a turnos.</b>	No está implantado el régimen de trabajo a turnos.
<b>d) Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos.</b>	El sistema de remuneración es el establecido en convenio, además se abonan variables generados en función de la producción.
<b>e) Sistema de trabajo y rendimiento, incluido, en su caso, el teletrabajo.</b>	El sistema de trabajo establecido es presencial combinado con el sistema de teletrabajo un día a la semana.
<b>f) Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</b>	En la revisión anual de evaluación de riesgos, (prevista por parte del servicio de prevención ajeno para el mes de junio de 2024), se incluirán las medidas con perspectiva de género.
<b>g) Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.</b>	Por parte de la empresa se garantiza la intimidación del entorno digital en el que se trabaja, así como la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

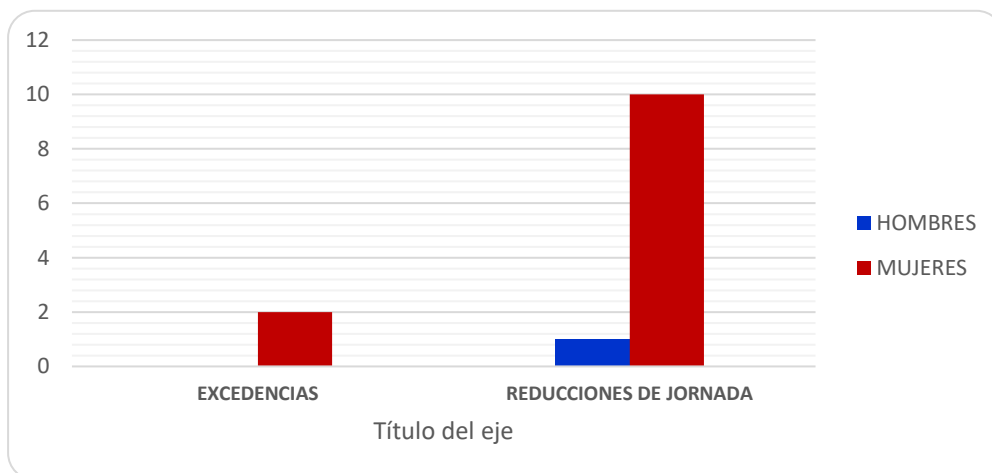
<p><b>h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.</b></p>	<p>El sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo es el establecido en convenio colectivo.</p>
<p><b>i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.</b></p>	<p>Las suspensiones y extinciones de contrato vienen motivadas por la finalización de las interinidades y los fines de contrato ordinarios, no hubo despidos. Ceses en producidos en 2022: 5 mujeres.</p>
<p><b>j) Permisos y excedencias del último año y motivos, por edad, tipo de vinculación con la empresa, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.</b></p>	<p>Hay 1 excedencia de una mujer para el cuidado de hijos. Hay 10 trabajadoras y 1 hombre que tienen reducción de jornada por cuidado de hijos. No hay permisos retribuidos por matrimonio y hay 6 permisos por traslados de domicilio. Exámenes prenatales de 1 mujer, por nacimiento de hijo de 1 mujer. No hay permiso por cuidado del lactante.</p> <p>La franja de edades donde se solicitan y conceden permisos retribuidos es de 23 a 67 años.</p>
<p><b>k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.</b></p>	<p>No se han producido procedimientos en el marco del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p>
<p><b>l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.</b></p>	<p>No se producen ausencias no justificadas dentro de la plantilla.</p>
<p><b>m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.</b></p>	<p>No se han producido movilidades geográficas ni funcionales.</p>

<p>n) Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan podido producirse en los últimos tres años.</p>	<p>No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.</p>
<p>o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.</p>	<p>No existen cesiones de trabajadores de otras empresas.</p>
<p>p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores</p>	<p>No se han producido inaplicaciones</p>

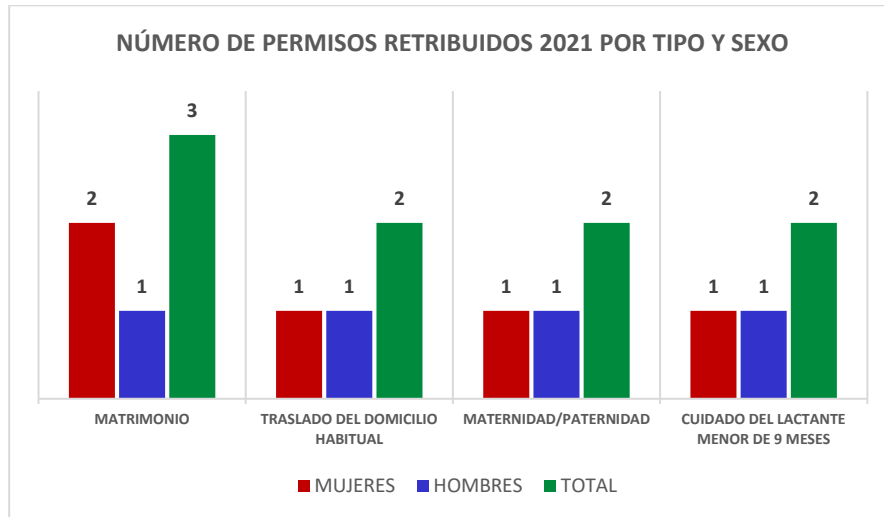
### m. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

En esta materia cabe indicar que en la plantilla de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., hay dos personas en situación de excedencia y las dos son mujeres. En un caso, se trata de una excedencia voluntaria y, en el otro, de una excedencia por cuidado de hijos menores.

Existen además once personas trabajadoras, diez mujeres y un hombre, que tienen reducción de jornada por guarda legal o cuidado de menores de 12 años.



Por lo que a la utilización de permisos retribuidos se refiere, decir que, en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., se han solicitado, en el último ejercicio, un total de nueve permisos. De ellos cinco han sido pedidos por mujeres y cuatro por hombres.



Como vemos, este tipo de permisos son utilizados, tanto por mujeres como por hombres, en porcentajes muy semejantes, sin que quepa apreciar discriminación o trato desigual en función del sexo.

En relación con la jornada, tal y como ya indicamos anteriormente, en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., el 40% de la plantilla (52 personas) está en régimen de jornada continuada y el 60% restante (78 personas), tienen jornada partida.

El porcentaje de mujeres en jornada partida está cinco puntos por encima de su participación en la empresa mientras que, en la jornada continuada, es ocho puntos inferiores.

Teniendo en cuenta que estamos en un contexto de empresa feminizada, que la jornada continuada suele ser la más compatible con conciliación de la vida personal, familiar y profesional y que son las mujeres las que, en general, dedican una mayor parte del tiempo a las tareas de cuidado y asistencia a la familia, cobran especial relevancia las medidas de flexibilidad tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En este sentido, sería conveniente que, en la medida en que sea técnicamente y organizativamente posible, se establezcan sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mayor presencia de la jornada continuada y en aquellos casos en que esto no sea posible se articulen medidas de flexibilidad interna que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas trabajadoras.

A título informativo y en relación con esta materia, se reproduce a continuación la información publicada por el Ministerio de Igualdad en relación con determinadas medidas favorecedoras de la igualdad, en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar “Gestos por la Igualdad” para tener en cuenta a la hora de elaborar el plan de igualdad de la empresa.

**CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN**

- 1 HAZ DE LA CORRESPONSABILIDAD UN PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL**  
Fomenta la asunción de la responsabilidad de los cuidados de forma equitativa.
- 2 DETECTA LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA**  
Realiza encuestas periódicas que permitan adaptar las medidas a las necesidades reales del personal.
- 3 DIFUNDE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL**  
Garantiza que el conjunto de la plantilla conozca todas las medidas disponibles y sienta que puede hacer uso de ellas, independientemente de si son hombres o mujeres.
- 4 SENSIBILIZA A LOS HOMBRES DE LA PLANTILLA EN EL EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**  
Promueve, valora y visibiliza el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los hombres de toda la plantilla, incluidos aquellos que ocupan puestos de responsabilidad. Visibiliza a hombres en posiciones directivas haciendo uso de medidas de conciliación.
- 5 EVITA PERPETUAR LA CULTURA PRESENTISTA EN LA GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y ESTABLECE UNA ORGANIZACIÓN RACIONAL DE HORARIOS**  
Fomenta el uso de las TIC y promueve el teletrabajo en aquellos puestos o tareas que lo permitan. Establece flexibilidad de entrada y salida, bolsa de horas, adaptación del uso de los permisos legales, jornada intensiva, adaptación de horarios por situaciones extraordinarias, etc., pero siempre después de hacer un análisis de necesidades de la plantilla y puesto de trabajo.
- 6 EVALÚA LA UTILIZACIÓN DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EJERCIDAS POR HOMBRES Y MUJERES**  
Conoce el grado de utilización de las medidas implantadas, valora sus resultados, reflexiona sobre la necesidad de continuar con el desarrollo de las mismas e identifica nuevas necesidades de conciliación y corresponsabilidad de trabajadores y las trabajadoras.

[www.igualdadeneempresa.es](http://www.igualdadeneempresa.es) @JgualdadEmpresa

Logo of the Spanish Government, Instituto de la Mujer, and the European Union.

## n. Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Según los datos aportados por la empresa, en el periodo analizado (2019-2022), no existe constancia de la existencia de ningún caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Indicar que, según la información remitida por la empresa, en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., se aplica el **Código de Conducta y Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral y Sexual, vigente en UDIMA** y cuyo objetivo es erradicar este tipo de conductas y garantizar un ambiente y unas condiciones de trabajo libres de acoso.

De conformidad con lo previsto en el punto 7 del Anexo, del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo formará parte de la negociación del Plan de Igualdad. En este sentido, y ante la falta de RLT en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., el **Protocolo de Actuación Frente al Acoso Laboral y Sexual** deberá remitirse a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad al objeto de proceder, si ello fuera necesario, a adaptar su contenido a lo previsto en el citado Real Decreto, así como, a la necesaria negociación y aprobación del mismo<sup>9</sup>.

87

Además, dada la trascendencia de esta materia, y aunque en la ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, no se han detectado casos de acoso, sería conveniente que, con carácter general, el Plan de Igualdad, previese la realización de charlas, cursos o píldoras formativas en relación con esta cuestión, con una mención especial a las posibles situaciones que puedan darse tanto en las relaciones entre compañeros de trabajo como con la comunidad educativa en general y que permitan a las personas trabajadoras y a los estudiantes identificar y denunciar las situaciones de acoso que puedan sufrir o de las que tengan conocimiento.

A título informativo, se recogen a continuación los principios aplicables a la elaboración de los procedimientos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y el código QR para descargar la guía de actuación frente

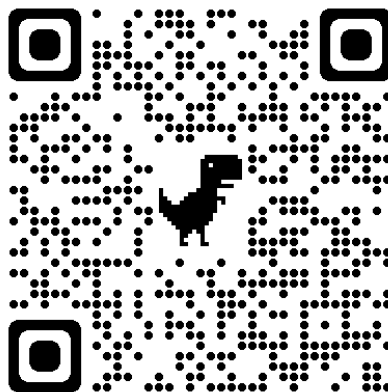
---

<sup>9</sup> A efectos de adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género (punto 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre).

al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, editada por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

**PRINCIPIOS APLICABLES A LA ELABORACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

<b>1</b>	Prevención y Sensibilización de acoso sexual y por razón de sexo
Información y acceso a los procedimientos y medidas	<b>2</b>
<b>3</b>	Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas
Respeto a la presunción de inocencia	<b>4</b>
<b>5</b>	Prohibición de represalias sobre la víctima o sobre quienes la apoyen o denuncien los hechos
Diligencia y celeridad del procedimiento	<b>6</b>
<b>7</b>	Garantía de los derechos laborales y protección social de las víctimas





## **o. Lenguaje Igualitario, Inclusivo y no Sexista**

Conscientes de que, un uso igualitario del lenguaje provoca que las personas se sientan reconocidas y contribuye a eliminar la discriminación por razón de sexo, la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) ha elaborado y difundido, una Guía Práctica para la utilización de un Lenguaje de Igualdad, en la que se pone de manifiesto la importancia, para la UDIMA, del lenguaje y con la que se pretende estimular una utilización del mismo ajena a cualquier tipo de estereotipo y que incluya y dé visibilidad a ambos géneros por igual.

Según la información remitida por la empresa no se tiene constancia de la difusión en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, de esta Guía Práctica para la utilización de un Lenguaje de Igualdad, por lo que se recomienda que el plan de igualdad, incorpore como una de las actuaciones a llevar a cabo la implantación y difusión en el ámbito de VIRIATO de la citada Guía Práctica.

Para finalizar con este apartado, se recomienda también, si ello fuera necesario, la realización de acciones formativas en relación con esta materia, especialmente dirigidas a las personas responsables de la publicidad, de la comunicación y de la redacción de documentos tanto internos como externos.

## **p. Órganos de Representación Social**

En ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., no existe representación legal de las personas trabajadoras. Así pues, no es posible analizar la composición de la RLPT desde el punto de vista del sexo.

No obstante, y en lo relativo a esta materia, hay que tener en cuenta que, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y en los artículos 4 y 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de

trabajo, la elaboración del diagnóstico de situación en materia de igualdad y del Plan de Igualdad han de realizarse de forma negociada con la representación social:

*“la elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”*

RD 901/2020: Art. 5.

- 1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.*

.....

En este sentido, en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L., deberá procederse a la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de conformidad con lo previsto en los artículos 4 y 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, dado que no existe RLPT en el seno de la empresa, habrán de ser los sindicatos más representativos y representativos del sector los que designen a los miembros de la comisión negociadora por parte del banco social.

El presente informe, junto con la información que lo sustenta, deberá someterse a la citada comisión negociadora, como órgano competente para su análisis, negociación y, en su caso, aprobación definitiva.

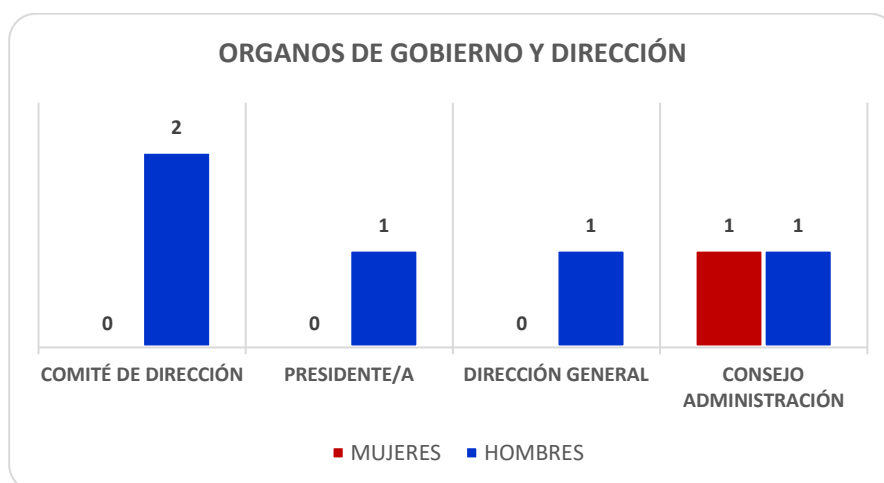
Se recomienda en este sentido que la comisión de negociación del plan de igualdad tenga una representación paritaria entre hombres y mujeres, así

como, que los miembros de la misma tengan información y formación adecuada en materia de igualdad de género.

### q. Órganos de Gobierno y Dirección

En esta materia hay que señalar que ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, es una sociedad de responsabilidad limitada con un consejo de administración formado por dos administradores solidarios: un hombre y una mujer.

Existe, además, un comité de dirección formado por dos personas, los dos hombres. Asimismo, tanto la presidencia de la empresa como la dirección general están ocupadas por hombres.



Así pues y excluyendo al consejo de administración, a nivel de los máximos órganos de gobierno de la sociedad, no se cumple con el principio de presencia equilibrada, que establece la Ley Orgánica de Igualdad, con carácter general en su disposición adicional primera y con carácter específico para los consejos de administración en su artículo 75 en el que expresamente se establece que:

*“Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una*

*presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”*

A pesar de tratarse de una empresa con claro predominio de mujeres, estas no tienen presencia en los órganos de gobierno. Sin embargo, hay que señalar que, a nivel orgánico, las 4 personas responsables de las distintas áreas organizativas, son todas ellas mujeres:

• Responsable bolsa de trabajo	Mujer
• Responsable másteres on line	Mujer
• Responsable administración	Mujer
• Responsable oposiciones	Mujer

## I. Resultados de la auditoría retributiva. Vigencia y periodicidad

### a. Introducción

92

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

El derecho a la igualdad retributiva y a la no discriminación retributiva entre mujeres y hombres es un derecho reconocido expresamente en la Constitución Española (artículo 35 CE):

*“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.*

Posteriormente se realiza mención específica en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (artículo 5):

*“El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido,*

*y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.*

El artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007 fija el contenido material mínimo del diagnóstico previo al Plan de Igualdad, que incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres.

Pero no es hasta el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que se produce una modificación del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28:

***“Igualdad de remuneración por razón de sexo.***

*1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

*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.*

*2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

*Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.”*

A raíz de este Real Decreto Ley, se produce un desarrollo reglamentario materializado en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, así como el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

***Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.***

1. A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

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

3. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.”

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

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

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

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

- Diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, tiene en cuenta:

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

## b. Conceptos básicos

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

95

---

### Salario y retribución

El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 26 dice que *“tienen consideración de **salario** la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, tanto si retribuyen el trabajo efectivo, sea cual sea su forma de remuneración, como si retribuyen los periodos de descanso computables como trabajo.”*<sup>10</sup>

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

---

<sup>10</sup> Art 26 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

---

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

### **Principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor**

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

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

96

---

La equidad salarial de género implica asegurarse que:

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

El principio de igualdad retributiva pivota sobre el concepto de “trabajo de igual valor”. El artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores, a raíz de la reforma introducida por el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, fija los criterios para establecer la “igualdad de valor” entre trabajos que son diferentes. Así, un trabajo tendrá



igual valor que otro “cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desarrollo y las condiciones laborales en las que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

### **Brecha retributiva entre mujeres y hombres**

La brecha retributiva entre mujeres y hombres es un indicador que mide la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. “(...) mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Por ejemplo, si los ingresos medios mensuales de la mujer suponen un 70% de los ingresos medios mensuales del hombre, la brecha salarial entre hombres y mujeres sería de 30 puntos porcentuales”<sup>11</sup>.

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

Hay que tener en cuenta que no toda diferencia salarial implica discriminación. Pero en caso de que exista debe tener una justificación objetiva y razonable.

### **Determinantes de la brecha retributiva entre mujeres y hombres**

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

---

<sup>11</sup> OIT, Guía introductoria de Igualdad salarial, 2013

- a) **Estereotipos y roles de género**, que provocan una segregación horizontal y vertical importante por razón de sexo en el mercado de trabajo.
- b) **Conciliación y corresponsabilidad**, ya que está demostrado que la brecha retributiva entre mujeres y hombres se incrementa cuando las mujeres tienen hijos e hijas y cuando trabajan a tiempo parcial.
- c) **Tiempo de trabajo (trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial)**. Las mujeres son las que tienen más contratos a tiempo parcial, lo que implica menos remuneración. Pero el verdadero problema radica en que, mayoritariamente, el acceso al tiempo parcial no responde a una decisión voluntaria de las personas trabajadoras.
- d) **Segregación laboral por motivo de género**. Distinguimos entre segregación horizontal y vertical.
  - La segregación horizontal del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado, generalmente en puestos de trabajo con una remuneración y un valor social inferior.
  - Por su parte, la segregación vertical del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menos responsabilidad y evidencia las dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente.
- e) **Infravaloración de los trabajos, capacidades y habilidades de las mujeres** que se evidencia especialmente en los empleos y los sectores o subsectores de actividad en los que las mujeres predominan. Eso se traduce en unas peores condiciones salariales para las mujeres.
- f) **Estructura retributiva**. La estructura retributiva puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que

se fijan las retribuciones. Si bien es cierto que en los salarios (fijados por convenio) suelen producirse poca brecha, los complementos salariales y extrasalariales a menudo se fijan tomando como referencia las características presentes en los puestos de trabajo ocupados mayoritariamente por hombres, lo cual tiene un impacto negativo en términos de género. Esto hace que las brechas retributivas de los complementos sean normalmente más altas que la de los salarios.

g) **Sector de actividad.** La brecha se puede relacionar con la existencia de segregación horizontal y vertical; con la infravaloración de los puestos de trabajo típicamente femeninos; con los sesgos de género en las prácticas de contratación, promoción y remuneración, y con la diferente disponibilidad de tiempo de trabajo derivada de la división desigual de los trabajos de cuidado. Pues bien, en cada sector de actividad ciertos factores son más importantes que en otros y la forma en que se relacionan es específica del contexto de la actividad.

h) **Tamaño de la empresa.** Los niveles salariales medios suelen ser inferiores en las empresas pequeñas.

Una vez aclarados estos conceptos básicos pasamos a desarrollar la auditoría retributiva de la empresa, primero haciendo un diagnóstico sobre brecha salarial para determinar si existen diferencias retributivas y si estas responden a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras, y luego planificando actuaciones para corregir la brecha salarial discriminatoria, que se incluirán en las medidas del plan de igualdad.

### c. Presentación de la empresa

Denominación social	Estudios Financieros Viriato, SL
---------------------	----------------------------------

N.º de personas en plantilla	A 31-12-22 había 153 personas, 97 mujeres y 56 hombres
Convenio Colectivo	ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO REGLADA
Web Entidad	<a href="http://www.cef.es">www.cef.es</a>

Estudios Financieros Viriato es una empresa perteneciente al Grupo CEF dedicada a LA CONFECCION, IMPRESION, EDICION, PUBLICACION, DISTRIBUCION Y VENTA DE TODA CLASE DE LIBROS, APUNTES, IMPRESOS Y REVISTAS POR CUALQUIER MEDIO YA SEA FISICO O ELECTRONICO. Se clasifica dentro de la categoría del CNAE 8559 - Otra educación n.c.o.p

## d. Proceso y metodología

### Proceso

Acorde a la legislación española, el proceso recomendado es el mostrado a continuación. Seguirlo garantiza el cumplimiento normativo y garantiza mayor precisión en el análisis de los datos.



Para dar respuesta a la normativa vigente, tanto a la Ley 3/2017 como al RD 902/2020 se ha recomendado la realización de esta auditoría retributiva tomando como referencia el análisis previo de la plantilla y generado en el propio Diagnóstico de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En el cual se ha realizado un análisis detallado y segregado por sexo y por persona trabajadora cruzando la siguiente información:

- Tipología de contrato y vinculación con la entidad (antigüedad, fechas de inicio y fin de contrato).
- Puesto de trabajo ocupado durante el periodo.
- Clasificación profesional a la que pertenece la persona trabajadora en función del convenio colectivo de aplicación.
- Escala de trabajo de igual valor a la que pertenece el puesto que desempeñan las personas trabajadoras, que es la establecida en la valoración de puestos de trabajo realizada en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO.
- Nivel jerárquico
- Diferentes complementos salariales y extrasalariales separados de manera individual para un análisis por cada uno de los conceptos retributivos

Este análisis junto con el Registro Retributivo es la base para poder realizar un análisis de la situación retributiva de la empresa.

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

---

101

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

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

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

## **Metodología**

La metodología de trabajo ha sido la siguiente:

## **1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa**

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

- Convenio colectivo de la empresa
- Clasificaciones profesionales
- Clasificación de partidas retributivas
- Datos personales y profesionales de las personas de la plantilla
- Datos para la realización del registro retributivo 2022
- Datos para el estudio de la brecha

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

## **2) Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa**

102

---

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

## **3) Estudio del sistema retributivo existente en la empresa**

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

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

## **4) Estudio del procedimiento de valoración de puestos de trabajo**

Se utiliza la valoración de los puestos de trabajo de la empresa, realizado con la herramienta publicada por los Ministerios de Trabajo y de Igualdad, que es un sistema analítico de puntuación por factores que se adapta a lo establecido en el RD 902/2020.

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

## **5) Estudio estadístico de los datos**

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

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

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

Los datos registrados en este informe son anónimos y se agrupan de manera que no se identifique a las personas a las que se hace referencia. Siguiendo el modelo de registro retributivo que prevé el artículo 28 del Estatuto de los trabajadores y que desarrollan los artículos 5 y 6 del Real decreto 902/2020, de 13 de octubre, aporta información retributiva de toda la plantilla, para las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional.

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

## **6) Consideración de otros factores relevantes**

Se estudian las retribuciones teniendo en cuenta otros factores como la edad, antigüedad, el tipo de contrato, tipo de jornada, conciliación, etc. para ver la influencia de los mismos en la retribución y la posible existencia de brechas y sus causas.

### **7) Redacción del informe de diagnóstico retributivo**

Con todo esto se realiza el diagnóstico retributivo que se plasma en este informe, que identifica las diferencias retributivas entre mujeres y hombres y las posibles causas explicativas de estas diferencias, tratando de determinar si estas responden a razones objetivas, que no están relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras.

### **8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad**

Una vez realizado el diagnóstico retributivo, los resultados del informe servirán de punto de partida para diseñar el plan de acción consistente en unas medidas que pasarán a formar parte del plan de igualdad que está desarrollando la empresa.

104

---

### **Valoración de puestos de trabajo**

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

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

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

Dentro de los sistemas de valoración cuantitativa destaca el sistema de Valoración de puntos por factor, que podríamos decir que se basa en hacer



una clasificación de los puestos de trabajo gracias a las características comunes que tienen, pero con distinta intensidad. Al evaluar los puestos según los distintos factores podemos determinar un valor numérico para cada puesto y, por tanto, podremos cuantificar la diferencia de valor entre puestos y agruparlos según sus valores.

#### Pasos a realizar

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

#### Tipos de factores y relevancia

En el sistema de valoración utilizado, siguiendo las directrices de la OIT<sup>12</sup> y utilizando la herramienta del Instituto de las Mujeres, se han establecido cuatro categorías de factores con la siguiente ponderación:

- Naturaleza de las funciones o tareas, (40%)
- Condiciones educativas, (20%)
- Condiciones profesionales o de formación (25%)
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño (15%)

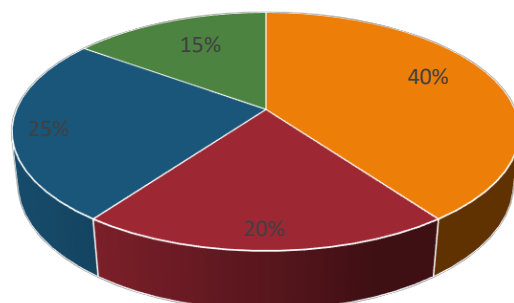
El peso de cada categoría de factor refleja la aportación de valor de los factores que hay dentro de cada uno, de modo que los factores que más valor aporten pesen más.

---

<sup>12</sup> Guía detallada Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos. OIT, 2008. [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09\\_271\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2008/108B09_271_span.pdf)

## Gráficamente

Categorías de factores y ponderación



- Naturaleza de las funciones o tareas
- Condiciones educativas
- Condiciones profesionales o de formación
- Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

Según la normativa de igualdad y en concreto el RD 902/2020 la auditoría retributiva debe de realizarse partiendo de los resultados de una valoración de puestos que cumpla con los principios de adecuación, totalidad y objetividad, permitiendo una flexibilidad y revisión periódica de la valoración vinculada a los cambios que se produzcan en la entidad.

106



- 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.

Los factores utilizados para la valoración de puestos son los siguientes:

#### **A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS**

- A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES
- A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas
- A.2.2) Movimientos repetitivos
- A.2.3) Esfuerzo visual
- A.2.4) Esfuerzo auditivo
- A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico
- A.3) ESFUERZO MENTAL
- A.4) ESFUERZO EMOCIONAL
- A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación
- A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad
- A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas
- A.6.2) Responsabilidad económica
- A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial
- A.7) AUTONOMÍA

#### **B. CONDICIONES EDUCATIVAS**

- B.1) ENSEÑANZA REGLADA

#### **C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN**

- C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas
- C.1.2) Competencias digitales
- C.1.3) Gestión de la diversidad
- C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero
- C.1.5) Formación no reglada
- C.1.6) Experiencia
- C.1.7) Actualización de conocimientos
- C.2.1) Destreza
- C.2.2) Minuciosidad
- C.2.3) Aptitudes sensoriales
- C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones
- C.3.1) Capacidad comunicativa
- C.3.2) Capacidad emocional
- C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos

#### **D. CONDICIONES LABORALES Y DEL DESEMPEÑO**

- D.1.1) Condiciones físicas
- D.1.2) Condiciones psicosociales
- D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones
- D.2.2) Desplazamientos y viajes

Por su peso, gráficamente:

## FACTORES - IMPORTANCIA

A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS		A.7) AUTONOMÍA		C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN (C.3.3)		A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES		B. CONDICIONES EDUCATIVAS	
				C.3.1) Capacidad comunicati...		C.1.4) Conocimi... o dominio de idiom...		B.1) ENSEÑANZA REGLADA	
A.3) ESFUERZO MENTAL		A.5.1) Responsabili... de organización...		A.5.2) Responsabili... de supervisión de resultados...		C.1.5) Formación no reglada		C.3.2) Capacidad emocional	
		A.6.1) Responsabili... sobre el bienestar de...		A.6.2) Respons... económ... c...		C.1.2) Compet... digitales		C.2.1) Destreza	
A.4) ESFUERZO EMOCIONAL		A.6.3) Responsabili... sobre...		A.2.... A.2....		C.1.7) Actualiz... de conoci...		C.2.2) Minuci...	
		A.2.... A.2....		A.2.... A.2....		D. CONDICIONES LABORALES		C.1.3) Gest... de la...	
						D.1.1) Condiciones físicas		D.1.2) Condiciones psicosociales	
								D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones	
								D.2.2) Desplaza... y viajes	

### Puntuación de los puestos

108

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

Los rangos de puntos de la herramienta son los siguientes:

Agrupaciones	PUNTUACIONES	
	Máxima	Mínima
10	1000	781
9	780	701
8	700	651
7	650	551
6	550	501
5	500	401
4	400	301
3	300	251
2	250	201
1	200	0

Una vez clasificados en una agrupación por la herramienta según sus puntos, lo pasamos a Escalas y el resultado es el siguiente:

Puntuación	Puesto	ESCALA	AGRUPACIÓN
543	Abogado	ESCALA 03	Agrupación 6
318	Administrativo	ESCALA 04	Agrupación 4
318	Comercial	ESCALA 04	Agrupación 4
543	Controller Comercial	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Coordinadora área oposiciones	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Director Centro	ESCALA 03	Agrupación 6
713	Director General	ESCALA 01	Agrupación 9
543	Director RRHH	ESCALA 03	Agrupación 6
318	Dpto. Formación Empresas	ESCALA 04	Agrupación 4
226	Empleado correo interno	ESCALA 05	Agrupación 2
543	Jefe Dpto. Admon.e Información	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Dpto. Bolsa Trabajo	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Dpto. formación online	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Dpto. Marketing	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Dpto. Plato	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Dpto. Relaciones Internacionales	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Equipo Soporte	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Estudios área financiera	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Estudios área fiscal	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Estudios área internacional	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Estudios área laboral	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Estudios área marketing	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe estudios área prevención on line	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe estudios área RRHH on line	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe estudios área tributación on line	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Estudios Oposiciones	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Estudios oposiciones online	ESCALA 03	Agrupación 6
318	Orientador Profesional	ESCALA 04	Agrupación 4
226	Portero	ESCALA 05	Agrupación 2
713	Presidente	ESCALA 01	Agrupación 9
576	Profesor	ESCALA 02	Agrupación 7
318	Programador	ESCALA 04	Agrupación 4
543	Responsable Dpto.Admon.Personal	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Responsable Dpto.Secretaría Estudios	ESCALA 03	Agrupación 6
318	Técnico Administrativo	ESCALA 04	Agrupación 4
318	Técnico de Soporte	ESCALA 04	Agrupación 4
318	Técnico Financiero	ESCALA 04	Agrupación 4
318	Técnico Laboral	ESCALA 04	Agrupación 4
318	Técnico Marketing	ESCALA 04	Agrupación 4

318	Técnico Plato	ESCALA 04	Agrupación 4
-----	---------------	-----------	--------------

Los puestos de trabajo que se encuentran dentro de las escalas aportan a la empresa el mismo valor.

Agrupando por trabajos de igual valor tenemos la siguiente distribución de la plantilla:

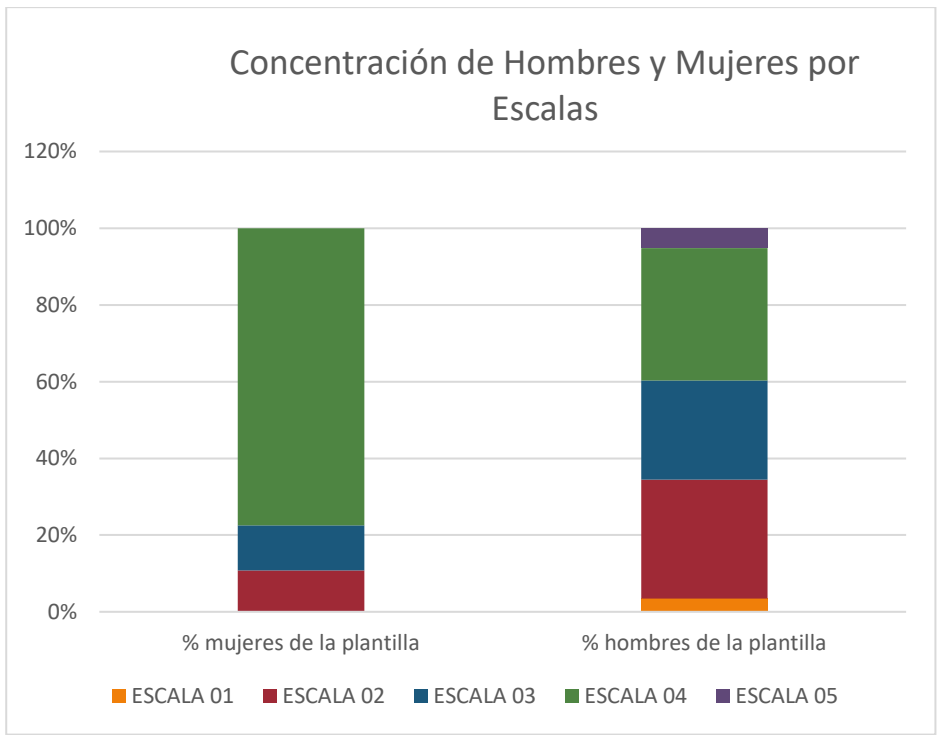
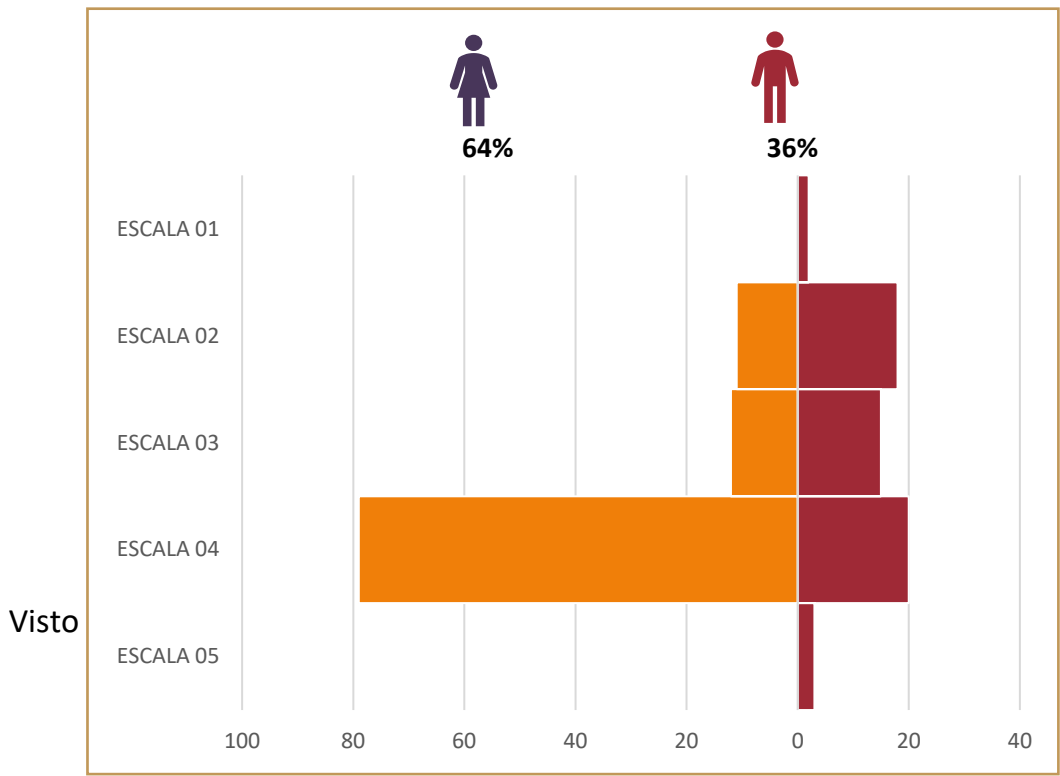
Escalas	Mujeres	Hombres	Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN			ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
				% Total	% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
ESCALA 01	-	2	2	1%	0%	100%	0%	3%
ESCALA 02	11	18	29	18%	38%	62%	11%	31%
ESCALA 03	12	15	27	17%	44%	56%	12%	26%
ESCALA 04	79	20	99	62%	80%	20%	77%	34%
ESCALA 05	-	3	3	2%	0%	100%	0%	5%
<b>Total general</b>	<b>102</b>	<b>58</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Podemos ver que la mayoría de la plantilla (el 62%) se encuentran en la escala 04, con un 80% de mujeres y un 20% de hombres. Las escalas 02 (38% mujeres y 62% hombres) ocupa a un 18% de la plantilla y la escala 03 (44% mujeres y 56% hombres) ocupa a un 17% de la plantilla. La escala 05 ocupa aun 2% de la plantilla (100% hombres) y la escala 01 ocupa al 1% de la plantilla, 100% hombres.

Además de esta distribución, vemos que el 77% de las mujeres de la plantilla femenina se concentran en la escala 04 frente a un 34% de los hombres de la plantilla masculina. Sin embargo, en la escala 02, donde se encuentra el profesorado, solo hay un 11% de las mujeres de la plantilla femenina frente a un 31% de los hombres de la plantilla masculina.

Se ve por tanto que es una plantilla feminizada y con más de la mitad de la plantilla en la escala 04, donde se encuentra el 77% de las mujeres de la plantilla femenina.

Gráficamente:



Si observamos la concentración, vemos que las mujeres se concentran en distinta medida que los hombres en las 5 escalas; en mayor proporción en la

escala 04, y en menor proporción en el resto de las escalas, no habiendo mujeres ni en la escala 01 ni en la escala 05.

### Sistema retributivo

La estructura salarial puede dar lugar a condiciones de remuneración diferentes para las trabajadoras y los trabajadores. A menudo, esta discriminación surge a raíz de varios factores culturales e históricos que influyen en la manera en que se fijan los salarios. La estructura retributiva, se compone de:

SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES
Es la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y que constituye la parte fundamental del salario.	Retribuciones que se adicionan al salario base; se pueden denominar pluses, primas, complementos o premios.	Cantidades percibidas como indemnización o suplido por los gastos que tiene al realizar su trabajo, prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

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

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



- **Complementos que dependen de la situación y los resultados de la empresa.**

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

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

En el Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada el sistema retributivo se describe en el capítulo VIII. En el artículo 29 establece el salario base y en los artículos siguientes los diferentes complementos salariales:

- Complemento de dedicación
- Complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional
- Comisión
- Complementos funcionales de Dirección, Subdirección y Jefatura de Estudios

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

**TABLA DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Valor	Nombre	Normalizable	Anualizable
S.BASE	S. Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	Complemento rendimiento	Sí	Sí
Conc.Sal.02	Mejora voluntaria	No	No
Conc.Sal.03	Comisiones	No	No
Conc.Sal.04	Comp.j.estudios	Sí	Sí
Conc.Sal.05	Comp.director	Sí	Sí

Conc.Sal.06	Incentivos	No	No
Conc.Sal.07	Incentivo especial	No	No
Conc.Sal.08	Complemento funcional	Sí	Sí
Conc.Sal.09	Complemento Teletrabajo	Sí	Sí
Conc.Sal.10	Complemento personal	Sí	Sí
Conc.Sal.11	En especie	Sí	Sí
Conc.Sal.12	Productividad	No	No
Conc.Sal.13	Salario extranjero	No	No
Conc.Sal.14	Comp.subdirector	Sí	Sí
Conc.Sal.15	Complemento dedicación	Sí	Sí
Conc.Sal.16	Comp. ajuste convenio	Sí	Sí
	Complemento Perfeccionamiento		
Conc.Sal.17	Profesional	No	No
Conc.Sal.18	Adeslas	No	No
C.Extra.01	Complemento de IT	No	No
C.Extra.02	Prest.Enfermedad Cargo Empresa	No	No
C.Extra.03	Dietas Nacional	No	No
C.Extra.04	Dietas Internacional	No	No

Se han tenido en cuenta 18 complementos salariales y 4 complementos extrasalariales.

### **Sobre el registro retributivo**

El registro es una imagen documentada de lo que ocurre en la empresa desde el punto de vista retributivo durante el periodo de referencia temporal concreto que coincide con las fechas establecidas por la empresa para su gestión interna y comprendida entre el 1 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2022 y contiene todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia.

En esta estructura se han incluido a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el periodo de referencia y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

El registro retributivo ha incluido los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional,

categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Esta información está desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Como la empresa está obligada a realizar el Plan de Igualdad, también se ha hecho la agrupación por puestos de igual valor, reflejada en escalas.

Por otra parte, como el tratamiento de los datos efectivos presenta distorsiones, se han realizado los mismos cálculos para las retribuciones equiparadas, que son las que se utilizan en la auditoría retributiva porque permiten hacer comparaciones de retribuciones por tiempo de trabajo.

Por tanto, el registro, que se añade como anexo a este informe, se compone de 8 tablas que reflejan:

- Medias de retribuciones efectivas agrupadas por clasificación profesional
- Medianas de retribuciones efectivas agrupadas por clasificación profesional
- Medias de retribuciones efectivas agrupadas por puestos de igual valor
- Medianas de retribuciones efectivas agrupadas por puestos de igual valor
- Medias de retribuciones equiparadas agrupadas por clasificación profesional
- Medianas de retribuciones equiparadas agrupadas por clasificación profesional
- Medias de retribuciones equiparadas agrupadas por puestos de igual valor
- Medianas de retribuciones equiparadas agrupadas por puestos de igual valor

## e. Diagnóstico de la brecha retributiva

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

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

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

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

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

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

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

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

Las brechas del 100% indican que ese concepto retributivo solo lo cobran hombres. Cuando solo lo cobran mujeres, aparecerán las medias pero no las brechas porque el resultado es una indeterminación, al ser el divisor igual a cero.

Hay que tener en cuenta también una cuestión: la manera de hallar la brecha hace que, si los hombres cobran de media el doble que las mujeres, la brecha

será del 50%. Pero si las mujeres cobran de media el doble que los hombres, la brecha será de -100%. Por eso en caso de brechas negativas los % absolutos son más altos y pueden pasar del -100%, y por ello la diferencia entre las retribuciones no es tan alta como puede parecer.

### BRECHA GLOBAL

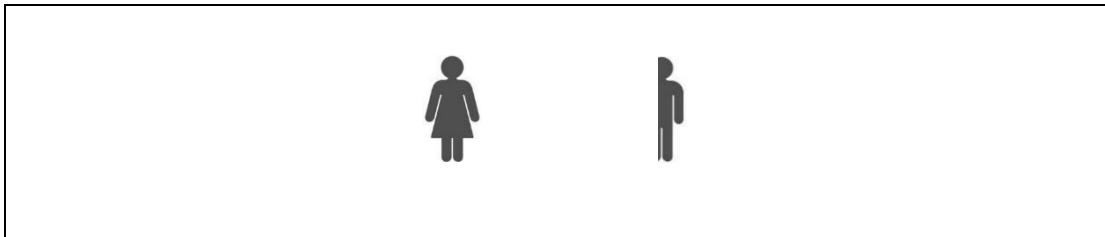
A 31 de diciembre de 2022 la plantilla de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO estaba constituida por 153 personas trabajando por cuenta ajena (56 hombres y 97 mujeres), 7 menos que durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022. Esto es así porque ha habido 7 ceses netos.

Para el estudio de las brechas retributivas se tienen en cuenta todas las personas que hayan formado parte de la plantilla en algún momento del año 2022, estén o no de alta en la misma a fecha 31 de diciembre de 2022. Esto permite tener información transversal y completa sobre el sistema retributivo.

	Total por sexo	% por sexo
Mujer	102	63,75%
Hombre	58	36,25%
<b>Total general</b>	<b>160</b>	<b>100,00%</b>



La plantilla está feminizada. La brecha de género es de 27,50% y el índice de feminización es de 1,76 lo que implica que por cada mujer de la plantilla hay 0,56 hombres.



### Brecha efectiva

Si tenemos en cuenta la media de las retribuciones efectivas (las realmente percibidas por las personas trabajadoras a lo largo del año) separadas por sexos, la brecha del total de retribuciones es de un 43%. Esto indica que, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2022 las mujeres de la empresa han cobrado un 43% menos que los hombres.

Hay que tener en cuenta que cuando hablamos de las retribuciones efectivas estamos comparando retribuciones de personas al 100% de la jornada con las de personas con jornada reducida, retribuciones de personas que han trabajado todo el año con retribuciones de personas que han trabajado días o meses.

		MEDIA SALARIO BASE EFECTIVO	MEDIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES EFECTIVOS	MEDIA DE RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EFECTIVAS	MEDIA RETRIBUCIONES TOTALES EFECTIVAS
	<b>BRECHA</b>	<b>11%</b>	<b>56%</b>	<b>95%</b>	<b>43%</b>
Hombre	58	11.163	24.941	475	<b>36.580</b>
Mujer	102	9.936	11.058	23	<b>21.016</b>

Observamos que existen diferencias de porcentajes entre la brecha de la media del salario base (11%), de los complementos salariales (56%) y de las retribuciones extrasalariales (95%). Las mayores diferencias en % se dan en las retribuciones extrasalariales, seguido de los complementos salariales y finalmente de los salarios. Pero hay que tener en cuenta también el peso de

cada uno de los tipos de retribución en el total de las medias de retribuciones por sexo. Por ejemplo, las retribuciones extrasalariales suponen un 1% del total de las retribuciones de los hombres y el 0% del de las mujeres.

	<i>% Salario base sb retribución</i>	<i>% Complementos sb retribución</i>	<i>% Retr. Extrasal. sb retribución</i>
Hombre	31%	68%	1%
Mujer	47%	53%	0%

Sin embargo, el salario base supone el 31% de la retribución de los hombres y el 47% de la de las mujeres. Este dato es importante tenerlo en cuenta porque, además, es donde menos brecha hay.

Si analizamos la mediana de las retribuciones efectivas tenemos lo siguiente:

	<b>BRECHA</b>	<b>MEDIANA SALARIO BASE EFECTIVO</b>	<b>MEDIANA COMP. SAL. EFECTIVOS</b>	<b>MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EFECTIVAS</b>	<b>MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EFECTIVAS</b>
		<b>-12%</b>	<b>65%</b>		<b>38%</b>
Hombre	58	11.000	19.502	0	<b>30.614</b>
Mujer	102	12.371	6.758	0	<b>18.884</b>

En este caso, hay diferencia entre las brechas de las medias y las medianas por conceptos.

La brecha de la mediana del salario base efectivo es de un -12%, la de los complementos salariales de un 65% y la brecha de las retribuciones totales es de un 38%. Por tanto, las brechas de las medianas son menores que las de las medias.

Esto nos indica que la distribución no es simétrica. Además, al ser las medias mayores que las medianas tanto en hombres como en mujeres hay un sesgo positivo.

La presencia de retribuciones extremadamente altas entre un pequeño grupo de individuos puede elevar la media, mientras que la mayoría de las personas

empleadas tienen retribuciones más cercanas a la mediana. Esto puede ocurrir si hay una concentración de hombres en roles o posiciones mejor remuneradas en comparación con las mujeres.

Por otro lado, la mediana se calcula identificando el valor que se encuentra justo en el centro de un conjunto de datos ordenados de menor a mayor. En el contexto de las retribuciones, esto significa que la mediana representa la retribución que se encuentra en el punto medio de la distribución, donde el 50% de las personas ganan más y el otro 50% gana menos. Al centrarse en el valor central, la mediana puede verse menos afectada por los salarios extremadamente altos o bajos.

### Brecha equiparada

Pero, si contemplamos las retribuciones equiparadas en vez de las efectivas, evitamos ciertas desigualdades debidas a distintos periodos y tiempos de trabajo, dándonos así una imagen más fiel de por qué se produce la brecha.

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

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		20%	57%	95%	42%
A					
Hombre	58	18.834	27.648	475	46.958
Mujer	102	15.060	11.980	23	27.063

Al equiparar las retribuciones, teniendo en cuenta el número de mujeres y de hombres existentes en la empresa, la brecha del salario base sube 9 puntos, quedando en un 20%. La brecha de los complementos salariales sube 1 punto y la de las retribuciones extrasalariales queda igual, pasando la brecha global del 43% al 42%.



La diferencia entre las brechas de retribuciones efectivas y equiparadas se producen sobre todo por la menor media de retribución efectiva de las mujeres que se puede producir por varias causas:

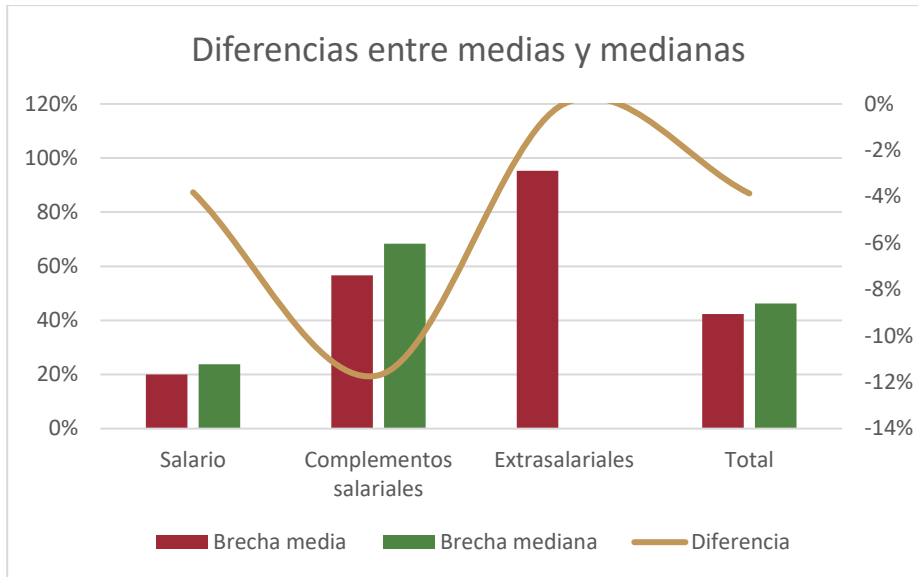
- La incidencia de contratos de menos de un año (puede ser debida a contratos temporales o diferencias en la proporción de contratación del periodo por sexo)
- La incidencia de la parcialidad bien sea por contratos a tiempo parcial o por reducciones de jornada por causas legales.
- Las bajas por enfermedad o accidente.
- Por la distinta concentración de mujeres y hombres en puestos con distintas retribuciones.

En este caso es importante destacar que el hecho de que la brecha efectiva sea de un 43% y la equiparada de un 42% nos está indicando que hay circunstancias que hacen que las mujeres ganen menos de media que los hombres cuando tenemos en cuenta las horas de trabajo; puede ser por la clasificación de mujeres y hombres dentro de las escalas de puestos de igual valor que como hemos visto es bastante desigual.

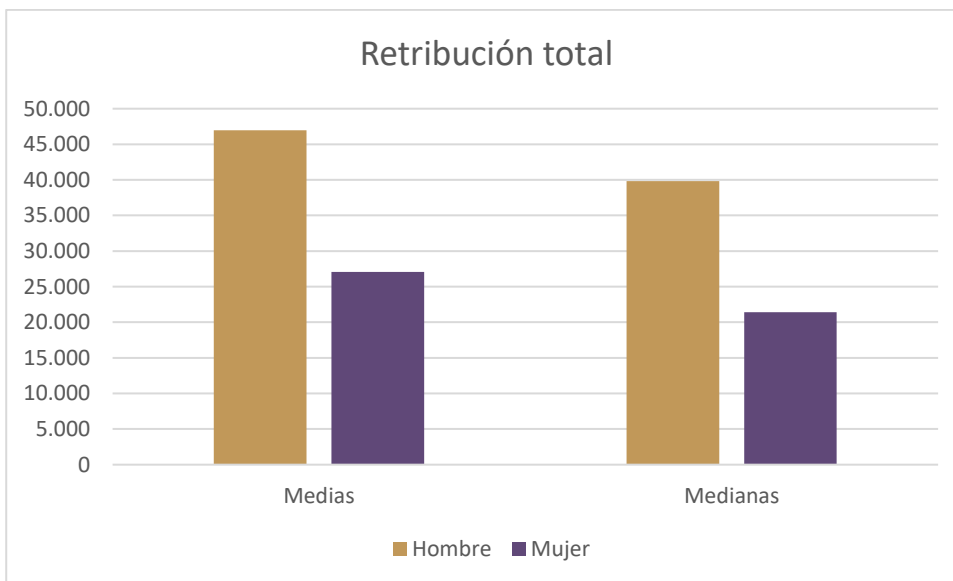
Si a su vez observamos la mediana de las retribuciones equiparadas tenemos las siguientes brechas:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	MEDIANA RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
<b>BRECHA</b>		<b>24%</b>	<b>68%</b>		<b>46%</b>
<b>A</b>					
Hombre	58	18.434	22.571	0	39.830
Mujer	102	14.038	7.140	0	21.418

Esto indica que, ordenadas de mayor a menor las retribuciones de hombres por un lado y mujeres por otro, comparando el valor central de cada una de las series, y calculando la brecha, éstas se sitúan en un 46% de brecha global. La diferencia entre la brecha de las medias y la mediana es de 4 puntos, lo que indica que no hay demasiada dispersión por sexo.



Mientras que las medias son muy similares, las medianas son mayores en los hombres.



Como, además, en valor absoluto las medias son mayores que las medianas, hay un sesgo hacia la derecha, porque hay valores extremos en el lado derecho de la distribución que aumentan el valor de la media.

La brecha global del 42% nos indica que las retribuciones de la empresa tienen sesgos importantes, sobre todo en los complementos salariales.

Cuando veamos las brechas por escalas (o trabajos de igual valor) será cuando podamos decir si se produce discriminación por razón de sexo o hay alguna otra explicación a las brechas existentes.

El RD 902/2020, en su art. 6 b) y el Estatuto de los trabajadores en su art. 28.3 indican que cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25 por ciento o más, habrá que realizar una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. En este caso la brecha global con retribuciones equiparadas supera al límite que se refleja en la normativa y por ello vamos a ver por qué se producen las brechas en los siguientes apartados del informe.

### Análisis por conceptos retributivos

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

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

#### Salario base

PROMEDIOS		S.BASE S. Base
Mujer		15.060,19
Hombre		18.834,32
Total general		16.428,31

BRECHA	20%
--------	-----

nº PERSONAS QUE LO COBRAN		S.BASE S. Base
Mujer		102

Hombre	58
Total general	160

<b>Diferencia en €</b>	<b>3.774,13</b>
------------------------	-----------------

La brecha salarial es del 20%. Esto indica que las mujeres cobran de media un 20% menos que los hombres. El salario base se ajusta a tablas salariales del convenio colectivo y una brecha global del 20% se puede deber a que hay mayor número de mujeres en las escalas en puestos de menor retribución.

Si observamos la brecha de la media de los salarios por escalas tenemos lo siguiente:

BRECHAS	
ESCALAS	Salario base + Pagas extraordinarias
ESCALA 01	100%
ESCALA 02	3%
ESCALA 03	14%
ESCALA 04	9%
ESCALA 05	100%

En las escalas 01 y 05 no hay mujeres. Las brechas de las escalas en las que hay mujeres y hombres son las siguientes: en la escala 02 la brecha es del 3%, en la escala 03 del 14%, y en la escala 04 de 9%. En las 3 escalas el salario de las mujeres es menor que el de los hombres de media. En la escala 04, que es donde se concentra la mayoría de las personas de la plantilla es del 9%.

Esto nos da idea de que la brecha global de salarios no viene tanto de las diferencias por escalas, sino del distinto número de mujeres y hombres por escalas.

### Complementos salariales

Vemos las medias de mujeres y hombres, las brechas, el número de mujeres y hombres que cobran cada concepto salarial y la diferencia en euros de las medias de hombres y mujeres.

PROMEDIOS	Conc.Sal.01 Complement o rendimiento	Conc.Sal.0 2 Mejora voluntaria	Conc.Sal.0 3 Comisione s	Conc.Sal.04 Comp.j.estudio s
Mujer	1.837,32	5.238,75	15.256,81	2.122,50
Hombre	15.036,64	14.856,87	3.035,87	2.274,17
Total general	4.980,02	9.266,85	12.929,02	2.240,47

<b>BRECHA</b>	<b>88%</b>	<b>65%</b>	<b>-403%</b>	<b>7%</b>
---------------	------------	------------	--------------	-----------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.01	Conc.Sal.0 2	Conc.Sal.0 3	Conc.Sal.04
------------------------------	-------------	-----------------	-----------------	-------------

	Complement o rendimiento	Mejora voluntaria	Comisione s	Comp.j.estudio s
Mujer	16	68	17	2
Hombre	5	49	4	7
Total general	21	117	21	9

<b>Diferencias en €</b>	13.199,32	9.618,12	- 12.220,94	151,67
-------------------------	-----------	----------	----------------	--------

En el complemento de rendimiento, que lo cobran 21 personas, la mayoría mujeres, hay una brecha del 88%, con una diferencia de 13.199 euros. El complemento de mejora voluntaria tiene mucha diferencia de medias entre mujeres y hombres, pese a que son más mujeres que hombres las que lo cobran. Sin embargo, las comisiones tienen una brecha negativa de un -403% (equivalente a una diferencia del 80%), lo que indica que puede haber más mujeres en puestos que cobren este complemento como es el caso de los y las comerciales (90% son mujeres). El complemento de jefatura de estudios tiene una brecha positiva del 7%.

126

PROMEDIOS	Conc.Sal.05 Comp.directo r	Conc.Sal.0 6 Incentivos	Conc.Sal.0 7 Incentivo especial	Conc.Sal.08 Complement o funcional
Mujer	-	1.549,66	822,56	2.072,50
Hombre	2.598,60	1.315,34	-	10.690,86
Total general	2.598,60	1.520,37	822,56	3.796,17

<b>BRECHA</b>	<b>100%</b>	<b>-18%</b>		<b>81%</b>
---------------	-------------	-------------	--	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.05 Comp.directo r	Conc.Sal.0 6 Incentivos	Conc.Sal.0 7 Incentivo especial	Conc.Sal.08 Complement o funcional
Mujer	-	42	10	16
Hombre	1	6	-	4

Total general	1	48	10	20
---------------	---	----	----	----

Diferencias en €	2.598,60	- 234,32	- 822,56	8.618,36
------------------	----------	----------	----------	----------

El complemento de dirección lo cobra solamente un hombre, y el de incentivo especial lo cobran 10 mujeres. De los otros dos, que cobran mujeres y hombres, Incentivos tiene una brecha del -18%, con muy poca diferencia en euros. El complemento funcional tiene una brecha del 81%.

PROMEDIOS	Conc.Sal.09 Complement o Teletrabajo	Conc.Sal.10 Complement o personal	Conc.Sal.1 1 En especie	Conc.Sal.12 Productivida d
Mujer	-	685,88	-	9.725,17
Hombre	368,26	-	22.725,00	20.492,29
Total general	368,26	685,88	22.725,00	16.903,25

<b>BRECHA</b>	<b>100%</b>		<b>100%</b>	<b>53%</b>
---------------	-------------	--	-------------	------------

127

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.09 Complement o Teletrabajo	Conc.Sal.10 Complement o personal	Conc.Sal.1 1 En especie	Conc.Sal.12 Productivida d
Mujer	-	6	-	12
Hombre	1	-	1	24
Total general	1	6	1	36

Diferencias en €	368,26	- 685,88	22.725,00	10.767,11
------------------	--------	----------	-----------	-----------

El complemento de teletrabajo y en especie lo cobra un solo hombre mientras que el complemento personal lo cobran solo mujeres. Por su parte, el complemento de Productividad tiene una brecha del 53%.

PROMEDIOS	Conc.Sal.13 Salario extranjero	Conc.Sal.14 Comp.subdirect or	Conc.Sal.15 Complemento dedicación
Mujer	-	-	1.576,81
Hombre	436,45	2.436,24	1.713,52
Total general	436,45	2.436,24	1.626,37

<b>BRECHA</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>8%</b>
---------------	-------------	-------------	-----------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.13 Salario extranjero	Conc.Sal.14 Comp.subdirect or	Conc.Sal.15 Complemento dedicación
Mujer	-	-	102
Hombre	1	1	58
Total general	1	1	160

<b>Diferencias en €</b>	436,45	2.436,24	136,71
-------------------------	--------	----------	--------

Salario extranjero y complemento subdirector lo cobra solo un hombre. El complemento dedicación tiene una brecha del 8%.

PROMEDIOS	Conc.Sal.16 Comp. ajuste convenio	Conc.Sal.17 Complemento Perfeccionamiento Profesional	Conc.Sal.18 Adeslas
Mujer	640,16	2.144,73	967,59
Hombre	574,17	1.713,68	1.367,94
Total general	618,66	1.962,53	1.083,48

<b>BRECHA</b>	<b>-11%</b>	<b>-25%</b>	<b>29%</b>
---------------	-------------	-------------	------------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.16 Comp. ajuste convenio	Conc.Sal.17 Complemento Perfeccionamiento Profesional	Conc.Sal.18 Adeslas
Mujer	60	56	27
Hombre	29	41	11
Total general	89	97	38

<b>Diferencias en €</b>	- 65,99	- 431,05	400,35
-------------------------	---------	----------	--------



Tanto el complemento ajuste convenio, como el de perfeccionamiento profesional tienen brecha negativa. Adeslas tiene un 29% de brecha.

Si miramos las brechas por escalas, teniendo en cuenta solo a las personas que han cobrado cada complemento, tenemos lo siguiente:

NIVEL	Complemento rendimiento	Mejora voluntaria	Comisiones	Comp.j.estudios	Comp.director	Incentivos
ESCALA 01		100%			100%	
ESCALA 02		5%		100%		
ESCALA 03	100%	61%	100%	7%		
ESCALA 04	42%	77%	-516%			-14%
ESCALA 05		100%				100%

NIVEL	Incentivo especial	Complemento funcional	Complemento Teletrabajo	Complemento personal	En especial	Productividad
ESCALA 01		100%			100%	100%
ESCALA 02						42%
ESCALA 03			100%			93%
ESCALA 04		85%				94%
ESCALA 05						

NIVEL	Salario extranjero	Comp.subdirector	Complemento dedicación	Comp. ajuste convenio	Complemento Perfeccionamiento Profesional	Adeslas
ESCALA 01			100%	100%	100%	
ESCALA 02			2%	100%	-37%	52%
ESCALA 03	100%	100%	-13%	-7%	-55%	37%
ESCALA 04			-3%	-15%	-32%	
ESCALA 05			100%	100%	100%	

Hemos visto los porcentajes de diferencia entre medias cobradas por mujeres y hombres y también las diferencias absolutas en euros. Existen muchas brechas que teniendo en cuenta esto último no son significativas y otras que sí.

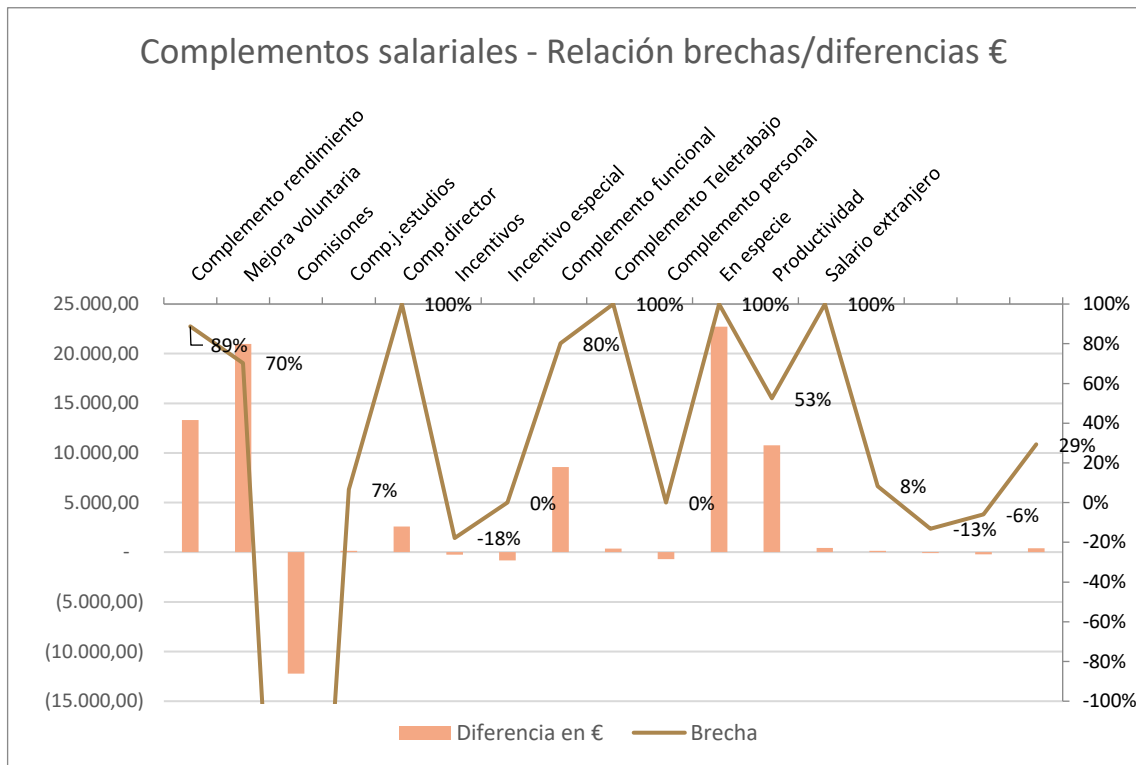
Hay destacar que las diferencias absolutas de las medias entre mujeres y hombres, de aquellos complementos que cobran alguna persona de ambos sexos, no son considerables en ningún caso. La máxima diferencia se da en los siguientes complementos:

130

- Mejora voluntaria, con una diferencia a favor de los hombres de 20.992 euros
- Complemento Rendimiento, con una diferencia a favor de los hombres de 13.317 euros
- Comisiones, con una diferencia a favor de las mujeres de 12.220 euros
- Productividad, con una diferencia a favor de los hombres de 10.767 euros
- Complemento funcional, con una diferencia a favor de los hombres de 8.575 euros

El resto de los complementos tienen diferencias de cantidades absolutas de menos de 200 euros.

Gráficamente se pueden ver tanto las brechas como las diferencias en euros:



### Retribuciones extrasalariales

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

PROMEDIOS	C.Extra.01	C.Extra.02	C.Extra.03	C.Extra.04
	Complemento de IT	Prest.Enfermedad Cargo Empresa	Dietas Nacional	Dietas Internacional
Mujer	31,20	429,44	-	-
Hombre	2.079,09	529,47	142,24	6.120,45
Total general	799,16	473,90	142,24	6.120,45
<b>BRECHA</b>	<b>98%</b>	<b>19%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	C.Extra.0			
	C.Extra.01 Complemento de IT	C.Extra.02 Prest.Enfermedad Cargo Empresa	3 Dietas Nacional	C.Extra.04 Dietas Internacional
Mujer	5	5	-	-
Hombre	3	4	6	3
Total general	8	9	6	3

Diferencias en €	2.047,89	100,03	142,24	6.120,45
------------------	----------	--------	--------	----------

Solo destaca el complemento de IT con una brecha del 98%

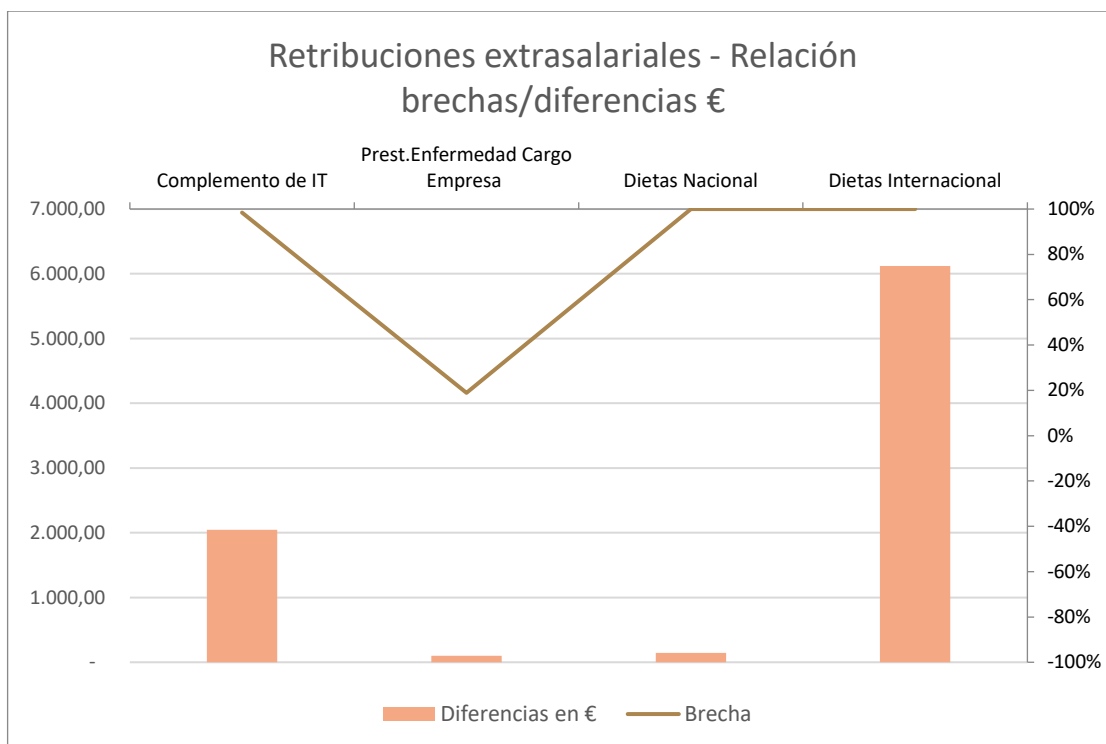
Por escalas tenemos lo siguiente:

ESCALAS	Complemento de IT	Prest.Enfermedad Cargo Empresa	Dietas Nacional	Dietas Internacional
ESCALA 01			100%	100%
ESCALA 02		-127%		
ESCALA 03		100%	100%	100%
ESCALA 04	98%	71%	100%	
ESCALA 05		100%		

132

Hay que destacar que las diferencias absolutas de las medias entre mujeres y hombres son considerables en las siguientes retribuciones extrasalariales:

- Complemento de IT, con una diferencia a favor de los hombres de 2.047 euros



### Brechas por escalas

Si volvemos a la metodología usada para realizar el registro retributivo, podemos ver que las brechas de las medias por escalas y tipo de remuneración son las siguientes:

ESCALAS	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
ESCALA 01	0%	100%	100%	100%	100%
ESCALA 02	38%	3%	35%	-272%	25%
ESCALA 03	44%	14%	45%	100%	33%
ESCALA 04	80%	9%	25%	96%	17%
ESCALA 05	0%	100%	100%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>64%</b>	<b>20%</b>	<b>57%</b>	<b>95%</b>	<b>42%</b>

La brecha mayor se alcanza en la Escala 03, que ocupa a un 44% de mujeres, con un 33%, seguida de la escala 02, que ocupa a un 38% de mujeres, con un 25% de brecha, Y la escala 04 con un 80% de mujeres y una brecha del 17%.

En la siguiente tabla vemos las brechas por escalas por cada uno de los tipos de retribución, con las personas por escalas y las medias de retribución de mujeres y hombres:

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EQUIPARADOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EQUIPARADAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA
<b>ESCALA 01</b>	<b>BRECHA</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Hombre	2	28.230	51.608	3.148	82.985
Mujer	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>	<b>BRECHA</b>	<b>3%</b>	<b>35%</b>	<b>-272%</b>	<b>25%</b>
Hombre	18	20.635	43.216	24	63.875
Mujer	11	20.043	28.085	90	48.218
<b>ESCALA 03</b>	<b>BRECHA</b>	<b>14%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	<b>33%</b>
Hombre	15	21.069	30.674	869	52.612
Mujer	12	18.092	16.941	1	35.034
<b>ESCALA 04</b>	<b>BRECHA</b>	<b>9%</b>	<b>25%</b>	<b>96%</b>	<b>17%</b>
Hombre	20	15.199	11.931	370	27.500
Mujer	79	13.906	8.985	16	22.907
<b>ESCALA 05</b>	<b>BRECHA</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Hombre	3	14.828	7.924	136	22.889
Mujer	0	0	0	0	0

En la siguiente, vemos las medianas de las retribuciones. Comparando medias y medianas vemos si hay o no dispersión:

		MEDIANA SALARIO BASE EQUIPARADO	MEDIANA COMP. SAL. EQUIPARADOS	MEDIANA RETRIB. EXTRASAL. EQUIPARADOS	MEDIANA TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADAS
<b>ESCALA 01</b>	<b>BRECHA</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Hombre	2	28.230	51.608	3.148	82.985
Mujer	0	0	0	0	0
<b>ESCALA 02</b>	<b>BRECHA</b>	<b>5%</b>	<b>20%</b>		<b>14%</b>
Hombre	18	20.497	35.684	0	55.329
Mujer	11	19.552	28.463	0	47.823

ESCALA 03 BRECHA		15%	46%		33%
Hombre	15	20.573	26.212	0	46.999
Mujer	12	17.530	14.204	0	31.285
ESCALA 04 BRECHA		2%	21%		4%
Hombre	20	13.966	7.249	0	20.680
Mujer	79	13.740	5.758	0	19.798
ESCALA 05 BRECHA		100%	100%		100%
Hombre	3	15.212	7.266	0	22.478
Mujer	0	0	0	0	0

Por último, en cuanto a la brecha, vamos a ver qué peso tiene la brecha individual de cada concepto retributivo sobre la brecha global. Como la brecha global es 0 aquí lo que se ve mejor es cuánta brecha tiene cada uno de los conceptos retributivos y cómo se compensan unas con otras.

#### TOTALES

CONCEPTO	BRECHA	MEDIA HOMBR ES	MEDIA MUJERES	DIFEREN CIA	PESO SB BRECHA
PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	20,04%	18.834,32	15.060,19	3.774,13	18,97%
Complemento rendimiento	77,77%	1.296,26	288,21	1.008,05	5,07%
Mejora voluntaria	72,17%	12.551,49	3.492,50	9.058,99	45,53%
Comisiones	- 114,50 %	209,37	2.542,80	- 2.333,43	- 11,73 %
Comp.j.estudios	84,84%	274,47	41,62	232,85	1,17%
Comp.director	100,00 %	44,80	-	44,80	0,23%
Incentivos	- 368,95 %	136,07	638,10	- 502,03	- -2,52%
Incentivo especial		-	80,64	- 80,64	- -0,41%
Complemento funcional	55,91%	737,30	325,10	412,20	2,07%

Complemento Teletrabajo	100,00 %	6,35	-	6,35	0,03%
Complemento personal		-	40,35	40,35	-0,20%
En especie	100,00 %	391,81	-	391,81	1,97%
Productividad	86,51%	8.479,5 7	1.144,14	7.335,43	36,87 %
Salario extranjero	100,00 %	7,53	-	7,53	0,04%
Comp.subdirector	100,00 %	42,00	-	42,00	0,21%
Complemento dedicación	7,98%	1.713,5 2	1.576,81	136,71	0,69%
Comp. ajuste convenio	- 31,17%	287,09	376,57	89,48	-0,45%
Complemento Perfeccionamiento Profesional	2,80%	1.211,3 9	1.177,50	33,90	0,17%
Adeslas	1,28%	259,44	256,13	3,31	0,02%
<b>PROMEDIO COMPL SALARIALES EQUIPARADOS</b>	<b>56,67%</b>	<b>27.648,46</b>	<b>11.980,46</b>	<b>15.668,01</b>	<b>78,75%</b>
Complemento de IT	98,58%	107,54	1,53	106,01	0,53%
Prest.Enfermedad Cargo Empresa	42,35%	36,52	21,05	15,46	0,08%
Dietas Nacional	100,00 %	14,71	-	14,71	0,07%
Dietas Internacional	100,00 %	316,58	-	316,58	1,59%
<b>PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EQUIPARADAS</b>	<b>95,25%</b>	<b>475,34</b>	<b>22,58</b>	<b>452,76</b>	<b>2,28%</b>
<b>TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA</b>	<b>42%</b>	<b>46.958,13</b>	<b>27.063,22</b>	<b>19.894,90</b>	<b>100,00%</b>

Lo que más influencia tiene sobre la brecha es la Mejora voluntaria y la Productividad.



## Variables estadísticas

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

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

Iniciamos el estudio con el **gráfico de cajas y bigotes** (o Box plots). Para cada una de las escalas de mujeres y hombres por separado, tenemos un rectángulo (que se denomina caja) y dos brazos (que se denominan bigotes).

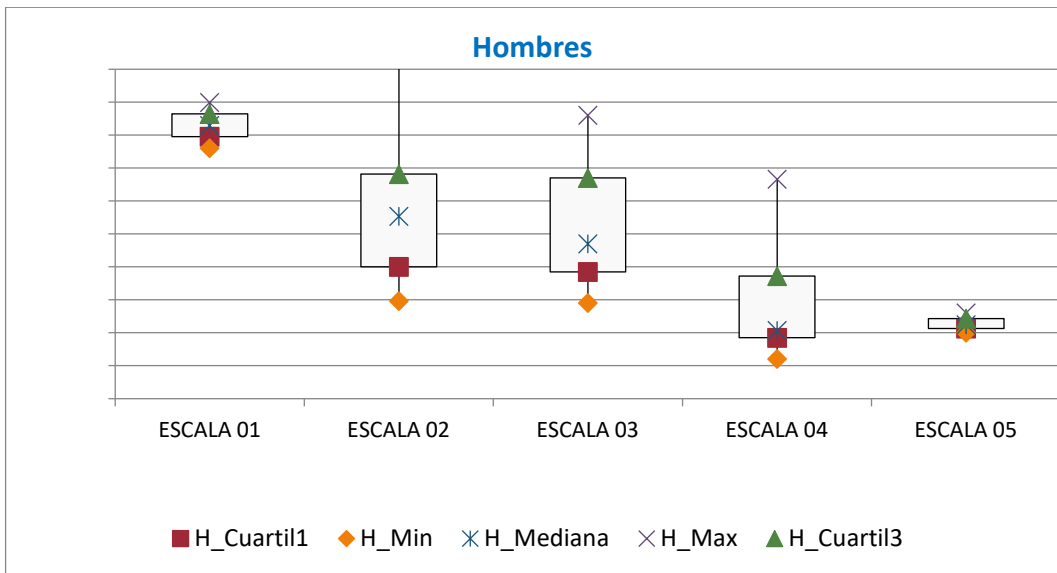
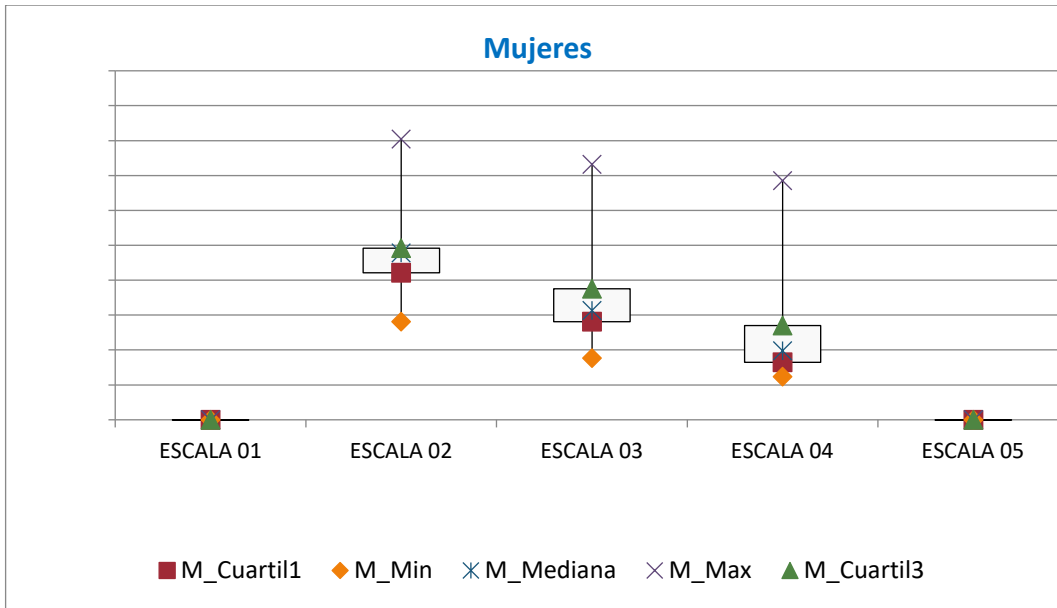
La altura de la caja nos la proporcionan los cuartiles 1 y 3.

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

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

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

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



Lo primero que se aprecia es que la retribución de las mujeres es más homogénea que la de los hombres, ya que las cajas son más bajas y las diferencias entre retribuciones mínimas y máximas son más pequeñas (la altura de los bigotes es más alta en el gráfico de los hombres en todas las escalas que la de las mujeres).

Las cajas de los hombres se inician por encima de las de las mujeres y son más altas lo que indica que las cifras de retribución de los hombres son más altas que las de las mujeres.

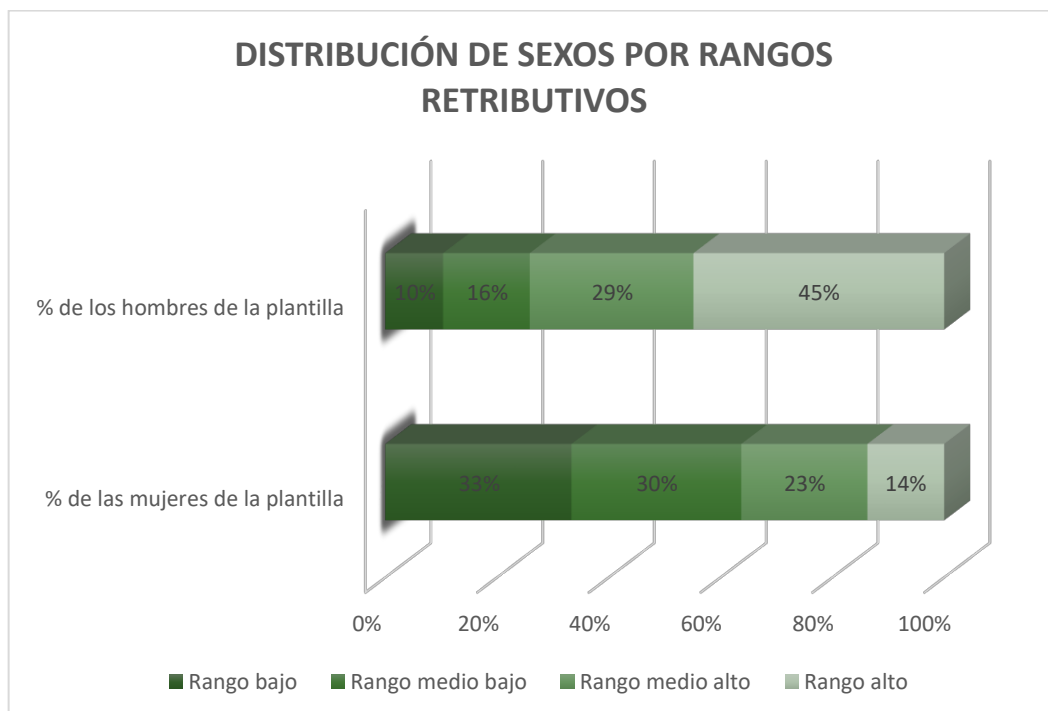
Entre los hombres la dispersión es mayor y lo vemos en la altura de las cajas. Además, la media es mayor que la mediana por lo que hay una simetría positiva porque la parte más larga de la caja es la parte superior a la mediana. Los datos se concentran en la parte inferior de la distribución.

### Rangos retributivos

Vamos a estudiar los rangos retributivos de dos maneras; la **concentración** de mujeres y hombres en los rangos de retribución existentes y la **distribución** por cuartiles.

### Distribución por rangos retributivos

Si volvemos a utilizar los cuartiles, que recordemos que son los tres valores de la variable que dividen a un conjunto de datos ordenados en cuatro partes iguales, tenemos lo siguiente:

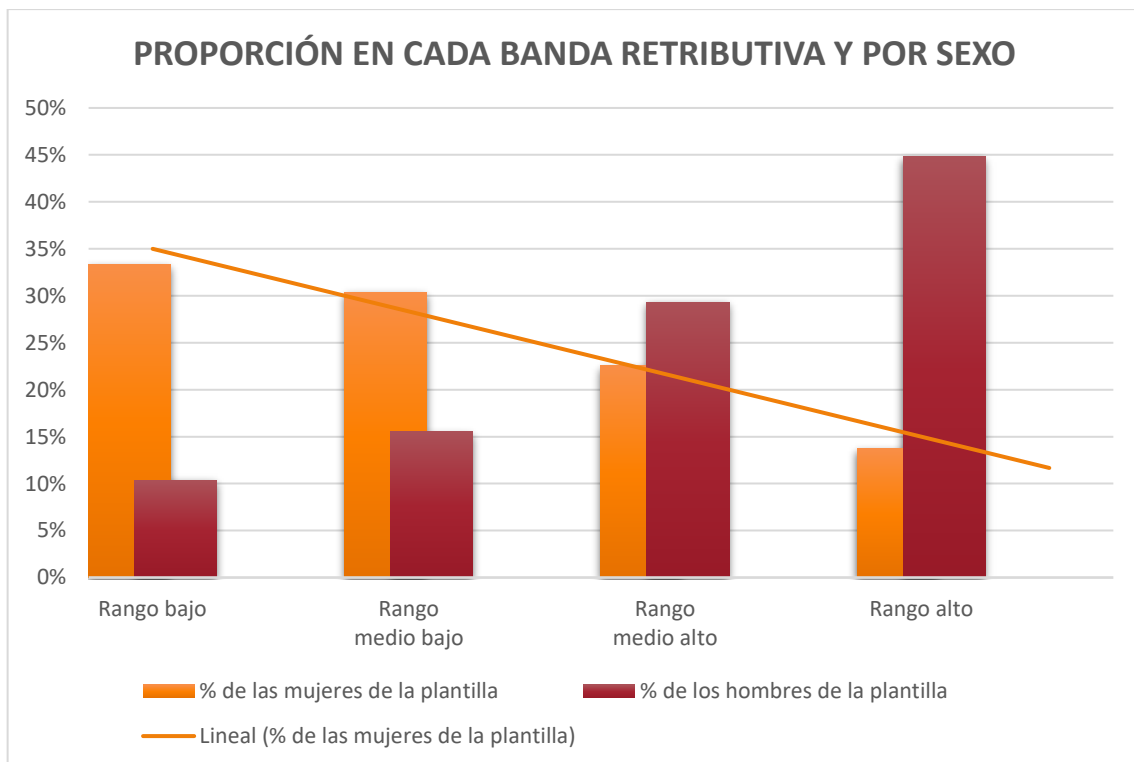


El 10% de los hombres de la plantilla masculina y el 33% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el cuartil 1 o en el rango bajo de retribución, mientras que el 45% de los hombres y el 14% de las mujeres se encuentran en el cuartil 4 o rango alto.

Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo (23 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y 31 puntos porcentuales más de hombres que de mujeres en salarios altos).

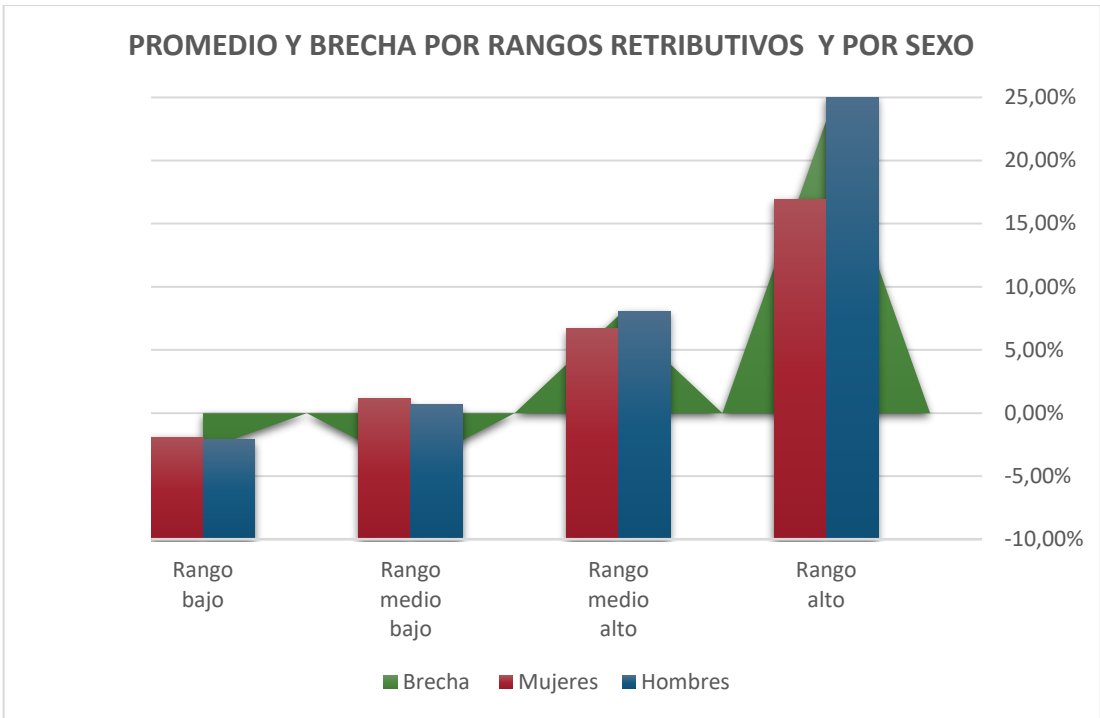
Por su parte, en la franja media se encuentra el 45% de la plantilla masculina frente al 53% de la plantilla de mujeres.

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



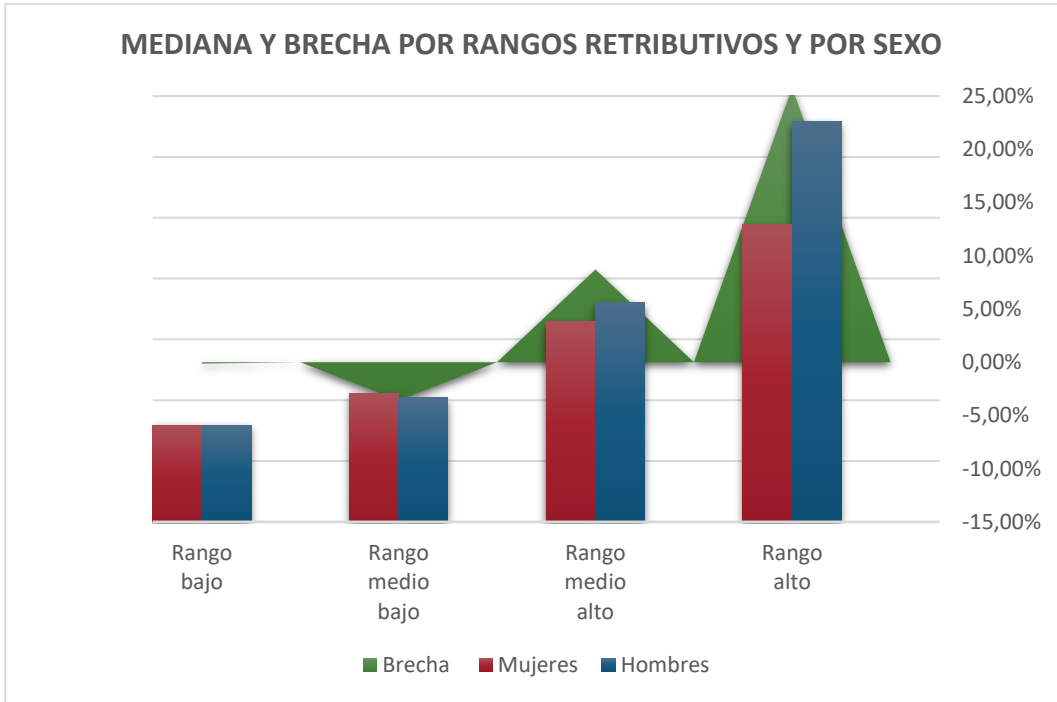
La proporción de mujeres va disminuyendo a medida que aumenta el rango de retribución. En los hombres, al revés, de manera muy clara.

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



Mientras que en los rangos medio alto y alto las brechas son positivas, en el rango medio bajo y alto las brechas son negativas.

Si tenemos en cuenta las medianas, las brechas se acentúan, lo que indica que la distribución de retribuciones no es del todo homogénea, existiendo elementos muy distanciados de la media.



## Otros factores relevantes

De forma adicional a la estimación de la brecha ajustada global y por componentes retributivos, se ha llevado a cabo una estimación de las brechas ajustadas para distintas variables, que permite conocer las diferencias retributivas existentes entre hombres y mujeres que sólo se diferencian entre sí en la variable analizada.

## Edad

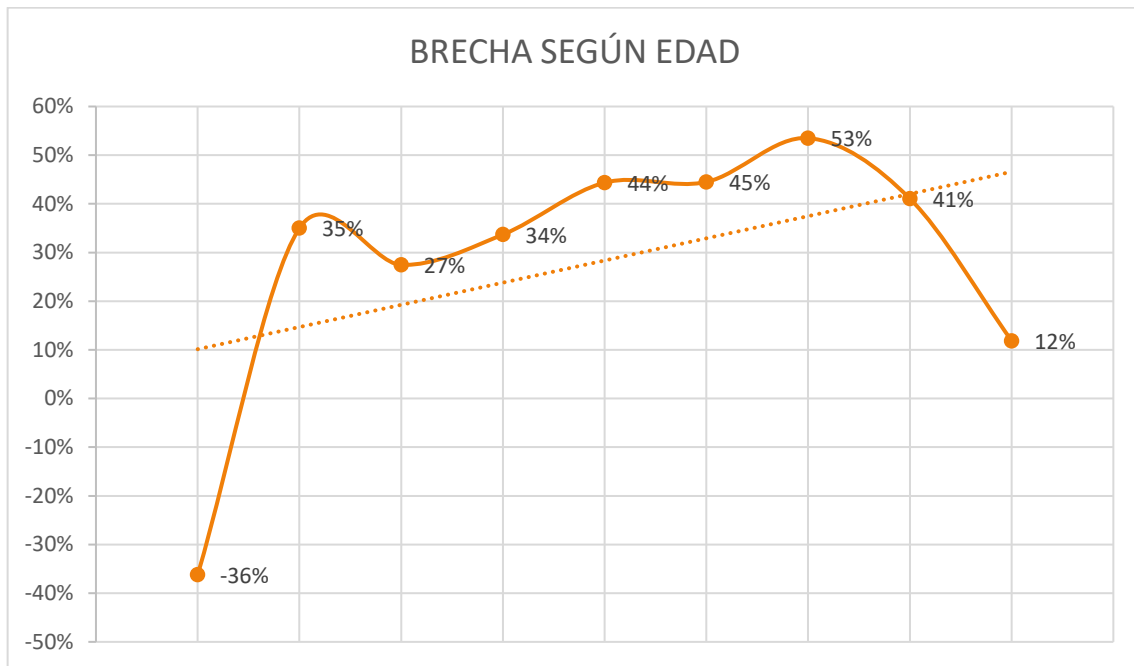
Si consideramos la edad de las personas trabajadoras, nos damos cuenta de que las mayores brechas se dan entre las personas de entre 50 y 54 años, seguidas de las de 45 a 49.

Edad	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
25 o menos	50%	-49%	2%		-36%
25 a 29	72%	21%	58%	100%	35%
30 a 34	65%	-2%	59%	85%	27%
35 a 39	78%	21%	49%	46%	34%
40 a 44	68%	26%	58%	95%	44%
45 a 49	72%	26%	55%	96%	45%
50 a 54	68%	30%	66%		53%
55 a 59	50%	23%	49%	100%	41%
60 en adelante	44%	2%	15%	90%	12%
Total general	64%	20%	57%	95%	42%

El efecto de la incorporación más tardía de las mujeres al mercado laboral, de la maternidad y de la mayor dedicación de la mujer a las tareas domésticas y al cuidado de familiares sobre las retribuciones de las mujeres parecen las causas más factibles para explicar la relación entre la edad y la brecha retributiva.

En este caso no hay una clara relación entre edad y brecha porque va subiendo y bajando. No hay que olvidar que no se está contemplando los puestos de igual valor sino a todas las personas de la empresa.

Pero en el gráfico siguiente se observa que la línea de tendencia de la brecha es claramente ascendente, es decir que, a mayor edad, mayor brecha.



### Antigüedad

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

Brecha por escala y antigüedad	% de mujeres	BRECHAS		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
		Promedio antigüedad mujeres	Promedio antigüedad hombres				
ESCALA 01	0%	-	26,31	100%	100%	100%	100%
ESCALA 02	38%	21,69	16,64	3%	35%	-272%	25%
ESCALA 03	44%	25,05	11,52	14%	45%	100%	33%
ESCALA 04	80%	8,41	6,89	9%	25%	96%	17%
ESCALA 05	0%	-	9,64	100%	100%	100%	100%
<b>Total general</b>	<b>64%</b>	<b>11,80</b>	<b>11,93</b>	<b>20%</b>	<b>57%</b>	<b>95%</b>	<b>42%</b>

La antigüedad global de los hombres es mayor que la de las mujeres en 0,13 años, si bien hay diferencias por escalas.

En las escalas 02, 03 y 04 la antigüedad de las mujeres es mayor que la de los hombres y sin embargo las brechas son positivas.

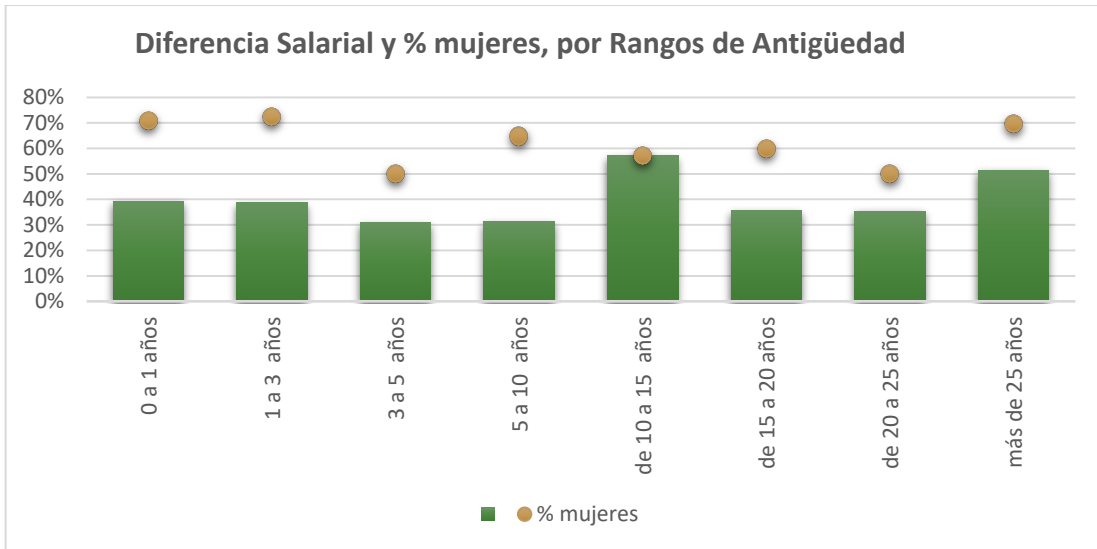
Teniendo en cuenta solo la antigüedad de las personas trabajadoras tenemos:

Brecha por antigüedad	% de mujeres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
0 a 1 años	71%	10%	74%		39%
1 a 3 años	72%	22%	56%	35%	39%
3 a 5 años	50%	13%	49%	35%	31%
5 a 10 años	65%	13%	53%	49%	31%
de 10 a 15 años	57%	26%	75%	100%	57%
de 15 a 20 años	60%	26%	43%	100%	35%
de 20 a 25 años	50%	21%	39%	100%	35%
más de 25 años	70%	24%	61%	-36%	51%
<b>Total general</b>	<b>64%</b>	<b>20%</b>	<b>57%</b>	<b>95%</b>	<b>42%</b>

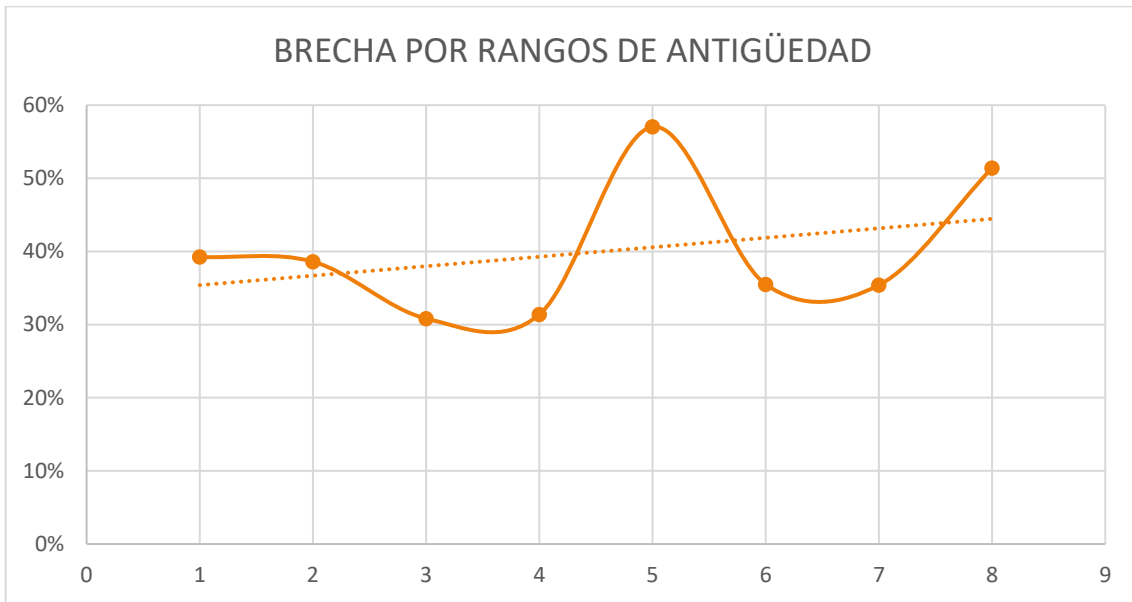
Si tomamos como referencia solo la antigüedad vemos que tampoco hay una relación directa y clara entre la mayor antigüedad y la brecha.

Tampoco se ve relación entre el porcentaje de mujeres en cada rango de antigüedad con la brecha. Gráficamente:





Pero si vemos la tendencia:



La tendencia de la brecha según antigüedad es ascendente; a mayor antigüedad, mayor brecha, aunque levemente.

### Tipo de contrato

La proporción entre contratos indefinidos y temporales es de un 78% y un 22%, por lo que se puede afirmar que la plantilla es estable.

El 75% de la plantilla femenina y el 84% de la plantilla masculina tienen un contrato indefinido. Por el contrario, el 25% de la plantilla femenina tiene un

contrato temporal frente al 16% de la plantilla masculina. Los contratos temporales recaen en mayor proporción sobre las mujeres.

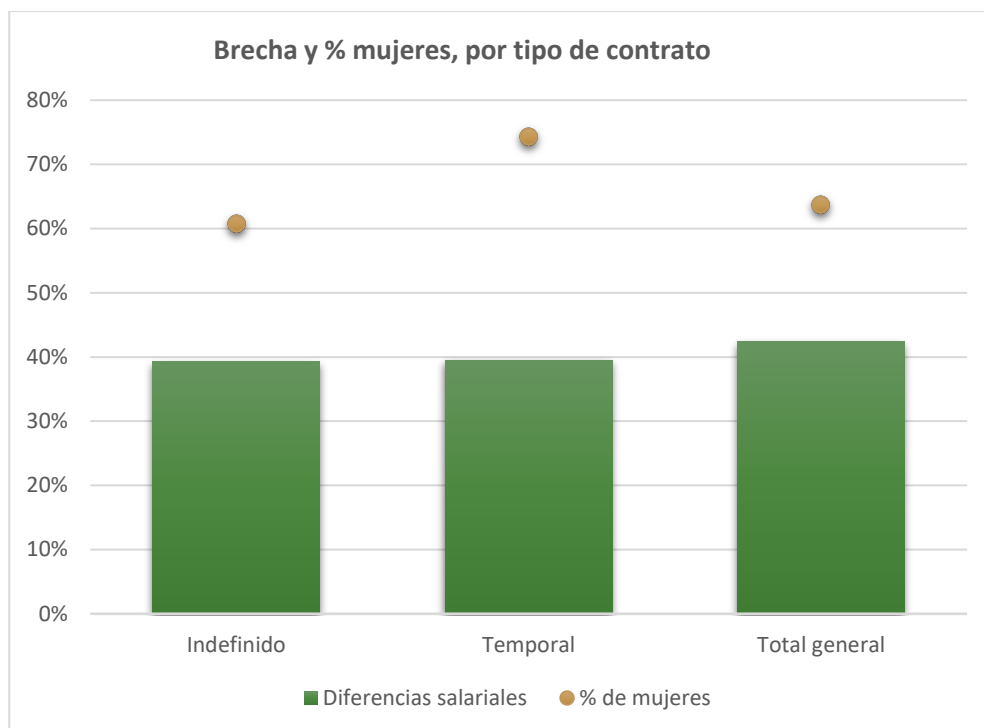
Este es el reflejo de la situación contractual de la plantilla con su distribución y concentración:

Plantilla por contrato	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Indefinido	76	49	125	78%	61%	39%	75%	84%
Temporal	26	9	35	22%	74%	26%	25%	16%
<b>Total general</b>	<b>102</b>	<b>58</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Normalmente, las personas con contrato indefinido, independientemente del sexo, ganan más que las que mantienen un contrato de duración determinada. Si diferenciamos por el sexo y la duración del contrato, como se observa en la tabla siguiente, la brecha retributiva es igual en ambos tipos de contrato.

Por contrato	% de mujeres	BRECHAS			
		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Indefinido	61%	20%	51%	95%	39%
Temporal	74%	9%	75%		39%
<b>Total general</b>	<b>64%</b>	<b>20%</b>	<b>57%</b>	<b>95%</b>	<b>42%</b>

Gráficamente la relación entre porcentaje de mujeres y brecha según tipo de contrato es la siguiente:



### Tipo de jornada

El 59% de la plantilla tiene un contrato a tiempo completo. Cuando vemos la distribución entre las personas con contrato a tiempo parcial vemos que un 55% de ellas son mujeres frente a un 35% de hombres, porcentajes que varían en 9 puntos en relación con el porcentaje total de mujeres y hombres. Esto indica que la parcialidad recae en mayor medida sobre los hombres, tal como indica el índice de concentración; el 35% de las mujeres de la plantilla femenina tienen un contrato a tiempo parcial frente a un 50% de los hombres de la plantilla masculina.

Plantilla por contrato	Mujeres	Hombres	Total	% Total	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	
					% mujeres	% hombres	% mujeres de la plantilla	% hombres de la plantilla
Completa	66	29	95	59%	69%	31%	65%	50%
Parcial	36	29	65	41%	55%	45%	35%	50%
<b>Total general</b>	<b>102</b>	<b>58</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>64%</b>	<b>36%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

La brecha por tipo de jornada es mayor en la parcial que en la completa; un 48% frente a un 36% y el mayor peso de la brecha lo tienen los complementos salariales.

Puesto y contrato	% de mujeres	BRECHAS			
		SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
Completa	69%	19%	46%	95%	36%
Parcial	55%	17%	67%	98%	48%
Total general	64%	20%	57%	95%	42%

### Reducción de jornada por cuidado de hijos

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

De las 102 personas de la plantilla, 38 tienen hijos e hijas (64% mujeres y 36% hombres) y solo hay una persona con reducción de jornada por guarda legal de menores, que es una mujer.

No podemos hallar la brecha por tanto entre mujeres y hombres.

## f. Conclusiones

Como conclusión podemos indicar que en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, la plantilla está feminizada.

Los contratos temporales y la reducción de jornada por guarda legal de menores recaen en mayor número sobre las mujeres, mientras que las jornadas parciales recaen en los hombres en mayor medida.

En este escenario, la brecha global de las retribuciones medias equiparadas es del 42%, y el mayor peso de la misma se debe a las brechas de los complementos.

		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
BRECHA		20%	57%	95%	42%
Hombre	58	18.834	27.648	475	46.958
Mujer	102	15.060	11.980	23	27.063

Existe una brecha global del 42% teniendo en cuenta la retribución equiparada, que es la que se usa para hacer el estudio de las brechas. Podemos decir que la política retributiva de la empresa necesita aclaraciones sobre el cobro de los complementos salariales.

También hay que decir que si tenemos en cuenta la brecha efectiva (43%) nos damos cuenta de que las mujeres cobran menos debido a la incidencia en ellas de los contratos temporales.

		PROMEDIO SALARIO BASE EFECTIVO	PROMEDIO COMPL SALARIALES EFECTIVOS	PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EFECTIVAS	TOTAL RETRIBUCIÓN EFECTIVA
BRECHA		11%	56%	95%	43%
Hombre	58	11.163	24.941	475	36.580
Mujer	102	9.936	11.058	23	21.016

Si comparamos trabajos de igual valor, la brecha mayor se alcanza en la Escala 03, que ocupa a un 44% de mujeres, con un 33%, seguida de la escala 02, que ocupa a un 38% de mujeres, con un 25% de brecha, Y la escala 04 con un 80% de mujeres y una brecha del 17%.

Si observamos las retribuciones por cuartiles, es muy significativo que El 10% de los hombres de la plantilla masculina y el 33% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el cuartil 1 o en el rango bajo de retribución, mientras que el 45% de los hombres y el 14% de las mujeres se encuentran en el cuartil 4 o rango alto.

Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo (23 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y 31 puntos porcentuales más de hombres que de mujeres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 45% de la plantilla masculina frente al 53% de la plantilla de mujeres.

Habría que procurar también que la distribución entre mujeres y hombres por puestos no produzca segregación ni vertical ni horizontal.

### **g. Propuesta de medidas para incorporar al plan de igualdad en el área de retribución**

El artículo 7 del Real Decreto 902/2020 indica que, tras obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución, habrá que establecer medidas para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

---

150

#### **Recomendaciones generales:**

- Comunicar el compromiso de la organización en la construcción de una empresa con puestos de trabajo inclusivos y diversos, con igualdad de oportunidades.
- Realización de diagnósticos regulares de modo anual para analizar las posibles brechas retributivas tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno.

#### **Plan de acción recomendado:**

**Objetivo general:** Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa.

La brecha salarial detectada sobrepasa el porcentaje del 25% que indica el RD902/2020 como obligación para justificar que la causa de la brecha no es el sexo.

Se proponen medidas de mejora con los siguientes objetivos.

**Objetivos específicos:**

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

**Medidas, indicadores, personas responsables y calendario de ejecución**

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	CALENDARIO
1. Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes, analizando las tareas-funciones y requisitos para el desempeño correcto por la persona contratada para el puesto y comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.	-Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa	RRHH	Vigencia del Plan
2. Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales,	-Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos.  -Retribución bruta por tiempo de	RRHH	Vigencia del Plan

estableciendo indicadores objetivos para los complementos salariales variables y los relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.	trabajo de cada complemento.		
3. Clasificar los actuales complementos que contempla la vigente estructura salarial: complementos por razón de la persona (en la medida que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora); de puesto de trabajo (a razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad); por calidad o cantidad de trabajo o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.	Clasificación de complementos salariales  Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	RRHH	Vigencia del Plan

### **h. Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva**

Respecto de la auditoría retributiva, y en lo relativo a su vigencia, esta será la misma del plan de igualdad del que forma parte, sin perjuicio de que en el caso del registro retributivo el periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, a salvo de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que lo integran.



## VII. Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

### a. Compromiso de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo

Con los presentes protocolos, ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar estos protocolos, ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

153

---

Asimismo, ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO asume el compromiso de dar a conocer la existencia de los presentes protocolos, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO. Así, la obligación de observar lo dispuesto en estos protocolos se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

Los protocolos serán de aplicación a las situaciones de acoso sexual y a las de acoso por razón de sexo que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Estos protocolos dan cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas

medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

## **b. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo**

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso sexual para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso sexual y en su caso, el régimen disciplinario.

## **c. La tutela preventiva frente al acoso sexual**

- i. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual**

La empresa ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual que pueda manifestarse en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO.

ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual genera siempre una afectación a la libertad sexual y a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual, ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia sexual en cumplimiento, asimismo de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo, y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

## **ii. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual**

### **1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**

157

---

#### **a. Definición de acoso sexual**

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

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

### Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales:
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

### Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

### Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

### Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como

consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

### iii. Características del protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo

#### 1. La tutela preventiva frente el acoso por razón de sexo

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso por razón de sexo y e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de este tipo de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso por razón de sexo para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso sexual y en su caso, el régimen disciplinario.

## 2. Definición Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

La empresa ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de sexo que pueda manifestarse en ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO.

ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad.

En el ámbito de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia,



activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de sexo, ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia sexual en cumplimiento, asimismo de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo, y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

#### Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

161

---

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se atenderá a la concurrencia de una serie de factores o circunstancias:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
  
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que, con carácter general, no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

#### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

#### Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.

2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona, injustificadamente y de forma reiterada.

3. No asignar tarea alguna de forma deliberada, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar, ocultar o manipular los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar reiteradamente trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
8. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

163

---

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

### Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

164

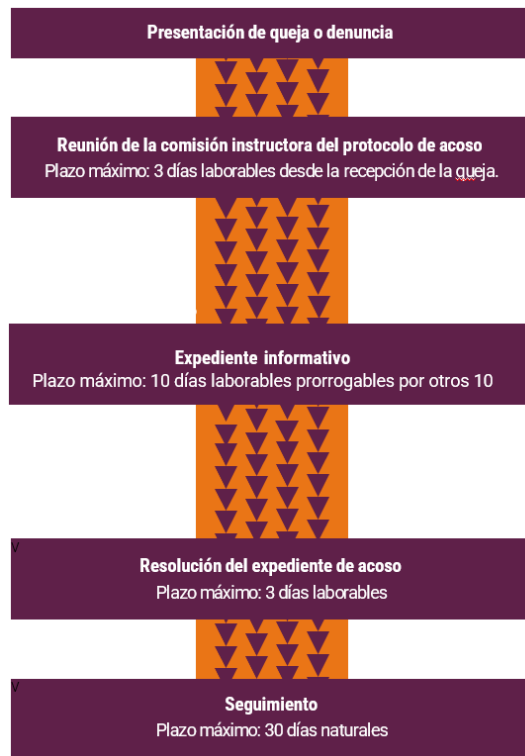
---

### Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

#### **iv. Procedimiento de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



## 1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

- Lorena Cervantes, responsable Bolsa de Trabajo.
- Santiago Hernández, jefe de Estudios.
- José Antonio Sánchez, jefe de Estudios.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Carmen Baquero, jefa de estudios.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

166

---

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, siempre que así proceda, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

## 2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, Carmen Baquero, jefa de estudios - quien formará parte de la comisión instructora- será la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta será tratada con la mayor objetividad e imparcialidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia

Las denuncias serán secretas y podrán ser anónimas, garantizando en todo caso ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO la confidencialidad de las partes afectadas.

Las denuncias podrán formularse a través de:

- El Sistema Interno de Información existente en la empresa (canal de denuncias general) establecido por el ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO a efectos de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, disponible en <https://www.cef.es/es/canal-interno-denuncias-grupo-educativo-CEF-UDIMA>.
- Mediante la cuenta de correo electrónico [protocoloacososexual@cef.es](mailto:protocoloacososexual@cef.es) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse a través del Sistema Interno de Información existente en la empresa.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja o denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora, adoptando siempre que proceda las cautelas de anonimización. Asimismo, se enviará acuse de recibo de la comunicación a la persona informante en un plazo máximo de siete días naturales desde la recepción, salvo que ello pueda poner en peligro la confidencialidad de la comunicación.

Para facilitar una adecuada investigación, la denuncia, en la medida de lo posible, deberá identificar y exponer con la mayor claridad y concreción el hecho o hechos objeto de esta (fecha, lugar, etc.), identificando al denunciado y en caso de que la persona informante no sea la afectada por los anteriores hechos, también se deberá facilitar su identidad. Igualmente, es deseable aportar todas aquellas pruebas de que se disponga, incluidos los potenciales testigos de los hechos (se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa un modelo, que figura en este protocolo, para la formalización de la denuncia o queja).

---

168

Cuando la denuncia no sea presentada por la persona o personas a quienes afecten los hechos, siempre que sea posible, se mantendrá una reunión con ésta.

Cuando la denuncia no aporte información suficiente para iniciar la comprobación de los hechos, se instará a la persona informante a aportar más información. No se tramitará la denuncia en caso de no recibir la información, documentándose las razones objetivas en las que se sustente dicha decisión. De la misma manera, aquellas denuncias anónimas que no aporten datos suficientes para iniciar una investigación no serán tramitadas.

La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, de la denuncia



correspondiente por el Sistema Interno de Información (canal de denuncias), correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por cualquier otro sistema de registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

### 3. El expediente informativo

Una vez que la comisión instructora reciba la denuncia, se dará paso al expediente informativo.

Además de lo establecido en la Política de gestión del canal de denuncias, y sin perjuicio de la presunción de inocencia respecto de la persona denunciada, cuando las circunstancias así lo aconsejen, se podrá acordar la adopción de medidas cautelares, de forma inmediata o, en función de las circunstancias, a lo largo de la investigación como medida necesaria para preservar la dignidad y garantizar la seguridad y la salud de la persona o personas presuntamente acosadas.

Las medidas adoptadas de forma cautelar no podrán suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas ni tampoco constituir ninguna clase de derecho adquirido.

Durante la tramitación del procedimiento, en la medida en que lo permita la organización del trabajo, una medida a adoptar podrá ser el cambio de puesto de la persona denunciante o denunciada.

La comisión instructora realizará una investigación que se ajustará a los principios de celeridad, confidencialidad, contradicción y oralidad.

Sin perjuicio de la presunción de inocencia respecto de la persona denunciada, cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee será objeto de investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea

necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada<sup>13</sup>.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la presunta víctima y después, en función del desarrollo de la investigación, a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso, asumiendo de forma previa, expresa y escrita tal compromiso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

---

170

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual.

En este sentido, las conclusiones del informe serán puestas en conocimiento de la persona denunciante en primer lugar, respetando en todo caso los derechos de las partes y la protección de datos de carácter personal.

---

<sup>13</sup> Las actuaciones descritas en el presente protocolo se llevarán a cabo con pleno respeto a la normativa legal sobre protección de datos de carácter personal aplicable a cada supuesto específico y, en particular -aunque no solo-, con lo establecido al respecto en la Ley 2/2023 de reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de investigación o instrucción deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros diez días laborables más.

La dirección de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

172

---

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
- la suspensión de empleo y sueldo
- la limitación temporal para ascender
- el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

#### 4. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

174

---

Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

En todo caso, por parte ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, se llevará un registro estadístico de las denuncias recibidas, reflejando separadamente los datos numéricos de casos considerados como acoso sexual, casos finalizados con el archivo de la denuncia o queja y casos en los que se estime la existencia de actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada pero no constitutiva de acoso sexual, así como, en su caso, el tipo de sanción impuesta a la persona responsable de los hechos.

#### **d. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

El contenido de los presentes protocolos es de obligado cumplimiento, entrando ambos en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, manteniéndose vigente hasta la fecha de conclusión de la vigencia de dicho Plan.

Así mismo, los protocolos serán revisados en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integran y, en todo caso, cuando por parte de la comisión instructora o por la comisión de seguimiento del Plan se detecten carencias, insuficiencias o necesidad de su adaptación para un correcto cumplimiento de los objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Los presentes procedimientos no impiden el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

## e. Modelo de queja o denuncia en la empresa ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO

### I. Persona que informa de los hechos

<input type="checkbox"/> Persona que ha sufrido el acoso:
<input type="checkbox"/> Otras (Especificar):

### II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

### III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

### IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:
---

176

### V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:
Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

### V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:	
Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L.



Al acoso sexual  
y/o por razón de  
sexo



VIII. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad y descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

a. Procesos de selección y contratación

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo cualitativo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional de la empresa.

OBJETIVOS

1. Garantizar que el ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L. mantenga una política que se rija por los principios de la igualdad de trato y oportunidades en sus procesos de selección.

2. Fomentar la concurrencia de personas de ambos sexos a las ofertas de empleo. Concretamente, ante los datos facilitados por el diagnóstico, facilitar la selección del sexo menos representado y compensar los puestos en los que las mujeres están infrarrepresentadas.

MEDIDAS

1. Descripción de manera neutra la oferta de empleo o vacante de la empresa

2. Publicación de todas las vacantes que se produzcan en el grupo educativo para que libremente toda la organización pueda postularse a ellas cuando sean de su interés.

3. Asegurar la recepción de curriculum vitae de personas candidatas de ambos sexos desde todas las fuentes de reclutamiento.

4. Hacer un seguimiento estadístico de las candidaturas recibidas y del resultado de la selección desagregadas por sexo.

5. Realizar la selección de personal a través de pruebas selectivas objetivas de manera preferente siempre que sea posible.
6. Priorizar, en los supuestos de igualdad de mérito y capacidad, del sexo menos representado o del sexo no presente, en aquellos puestos en los que solo existan personas de uno de los sexos.
7. Igualmente, en esta selección se intentará priorizar la inclusión de personas con discapacidad, insistiendo especialmente hasta que se cumpla el porcentaje mínimo establecido por la normativa.
8. Aumentar los canales de difusión de las ofertas de empleo en el caso de no obtener candidaturas de ambos sexos.
9. En caso de contar con una empresa externa para la selección de personal, hacerle conocedor de la situación del puesto desde la perspectiva de género para que, en la medida de lo posible, se opte por el puesto menos representado. Igualmente será de aplicación esta medida si se recurre a una ETT.
10. Incluir el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en los textos e imágenes, así como en todos los documentos utilizados tanto en las convocatorias como en el proceso de selección.
11. Impartir formación en igualdad de género al personal encargado de la selección de personal para garantizar la objetividad de los procesos (dicha formación se adaptará a cada área de la empresa en función de las especificidades que cada una presente).

## INDICADORES

1. Número y detalle de las ofertas de empleo formuladas con la descripción utilizada.
2. Número de vacantes publicadas en los canales internos de información.
3. Número de curriculum vitae recibidos, desagregados por sexo.
4. Datos actualizados de la distribución de la plantilla, por sexo y grupos profesionales y puestos de trabajo.

5. Información sobre aquellos impedimentos que se encuentran durante el proceso de selección para la incorporación de mujeres u hombres a determinados puestos o categorías profesionales.

6. Seguimiento y comprobación periódica de las ofertas de empleo publicadas y si están redactadas en un lenguaje inclusivo no incluyen imágenes contrarias a la igualdad entre mujeres y hombres.

7. Actuaciones realizadas para incrementar la presencia de personas con discapacidad y número de las mismas y porcentaje mínimo establecido por la normativa.

8. Actuaciones realizadas para incrementar la presencia de mujeres o de hombres en los puestos que se encuentran infrarrepresentadas o infrarrepresentados, respectivamente.

9. Información del número de canales de difusión de las ofertas de empleo utilizados.

179

---

10. Información facilitada a las empresas externas de selección de personal y/o ETT respecto a que, en la medida de lo posible, se opte por el puesto menos representado.

11. Número de cursos de formación en igualdad de género impartidos al personal encargado de la selección de personal

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS: ver en apartado “IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos”.

## b. Formación

### OBJETIVOS

1. Garantizar que la formación realizada y recibida en la empresa contiene perspectiva de género Y que sea accesible a toda la plantilla, teniendo en cuenta su opinión a la hora de diseñar las acciones formativas a tomar.

### MEDIDAS

1. Realizar consultas a la plantilla para la detección de necesidades formativas, de modo que la oferta formativa se adapte a los deseos y necesidades de las personas trabajadoras.

2. Permitir a todo el personal solicitar las acciones formativas del Plan de formación anual en función de sus necesidades y aspiraciones profesionales.

3. Realizar un seguimiento anual del Plan de formación desagregado por sexo, que incluya el tipo de formación ofertada, así como la recibida por cada persona.

4. Dentro del Plan de formación contemplar acciones que permitan enfocar la acción formativa hacia la capacitación necesaria para la promoción, garantizando la igualdad de oportunidades.

5. Impartición de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad familiar dirigidas a toda la plantilla.

6. Realización de cursos y acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres dirigidas al personal de dirección y con responsabilidad de mando, a las personas con responsabilidades en materia de selección, contratación y promoción así como a los integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad.

7. Realización de acciones formativas en relación con el lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista dirigidas a las personas responsables de la publicidad, la comunicación y de la redacción de documentos tanto internos como externos.

8. Ofrecer ayudas a la contratación de actividades formativas del catálogo formativo del Grupo Educativo para todas las personas de la plantilla y sus familiares de primer y segundo grado para favorecer la mejora continua en el puesto u otras áreas de su interés.

9. Ofertar, en la medida de lo posible, formación on line o dentro de la jornada de trabajo. En el supuesto de que no resulte posible la formación dentro de la jornada de trabajo, se compensará con descanso el tiempo dedicado a la actividad formativa.

10. Realizar, siempre que sea posible, reuniones y formaciones internas en horario laboral y evitar su establecimiento en tiempos límite de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.

## INDICADORES

1. Número de consultas efectuadas al personal para la detección de necesidades formativas.

2. Solicitudes de acciones formativas recibidas, en función del contenido del Plan de formación anual

3. Número de acciones formativas desarrolladas en aplicación del Plan de formación, desagregado por tipo de formación ofertada y sexo de la persona que la ha recibido.

4. Número de acciones formativas desarrolladas que estén enfocadas hacia la capacitación necesaria para la promoción.

5. Número de campañas de sensibilización, para promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y atención a la familia, realizadas.

6. Número de cursos y/o acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres, desagregada por colectivo al que han ido dirigidas (plantilla en general, personal de dirección y con responsabilidad de mando, responsables de selección, contratación y promoción, integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad).

7. Número de cursos y/o acciones formativas desarrolladas en relación con el uso lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista.

8. Número de ayudas a la contratación de actividades formativas del catálogo formativo del Grupo Educativo para todas las personas de la plantilla y sus familiares de primer y segundo grado

9. Número de acciones formativas desglosando las realizadas en modalidad presencial y on-line, así como horario de desarrollo de la actividad formativa.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS: ver en apartado “IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos”.

### c. Promoción

#### OBJETIVOS

1. Garantizar que la promoción interna funciona con objetividad y transparencia, y que se trata de un instrumento para el desarrollo profesional de todas las personas que trabajan en la empresa por igual, respetando el principio de igualdad.

#### MEDIDAS

1. Realizar un seguimiento anual de las promociones profesionales, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo y categoría que contenga el puesto del que se promocionó al nuevo, así como las personas que participaron en el proceso de promoción y quienes finalmente promocionaron.
2. Impartir formación en igualdad de género al personal de la empresa implicado en los procesos de promoción para garantizar la objetividad de los procesos.
3. Publicación de todas las vacantes que se produzcan en el grupo educativo para que libremente toda la organización pueda postularse a ellas cuando sean de su interés.
4. El procedimiento de promociones tendrá en cuenta la situación familiar de las personas trabajadoras para evitar que esta suponga un freno a la promoción profesional de las personas con responsabilidades familiares.
5. Velar porque dentro del Plan de formación se contemplen acciones que permitan enfocar la acción formativa hacia la capacitación necesaria para la promoción, garantizando la igualdad de oportunidades.

#### INDICADORES

1. Número de participantes en procesos de promoción desagregadas con datos desagregados por sexo, puesto, grupo y categoría, así como la misma información relativa a las personas que hubieran finalmente promocionado.
2. Número de cursos y/o acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad impartidas a los/las responsables de selección, contratación y promoción.
3. Número de vacantes publicadas
4. Número de personas con responsabilidades familiares que han participado en los procesos de promoción y resultado obtenido.

5. Contenido del Plan de formación en relación con la capacitación del personal de cara a la promoción.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS: ver en apartado “IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos”.

#### **d. Condiciones de trabajo y retribuciones**

##### OBJETIVOS

1. Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa, así como su adecuación al principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

##### MEDIDAS

184

---

1. Informar a la plantilla del derecho de acceso al registro retributivo anual con las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en función de la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación o de las agrupaciones de puestos de igual valor.

2. Revisar los procedimientos de asignación de primas/incentivos y variables así como de gratificaciones extraordinarias, con el objetivo de garantizar que los mismos obedecen a criterios objetivos ajenos a cualquier tipo de diferencia o trato desigual por razón de sexo.

3. Impartir formación en materia de igualdad de género a los responsables de asignación de los complementos retributivos.

4. Realizar seguimiento y evaluación de las medidas contra la brecha salarial propuestas en la auditoría.



5. Dar prioridad al cambio de contratos de tiempo parcial a jornada completa ante una nueva vacante o necesidad de cobertura de puesto de trabajo de la misma categoría y funciones, atendiendo siempre a los intereses manifestados por la persona trabajadora.

## INDICADORES

1. Número de acciones de información a la plantilla efectuadas en relación con el registro retributivo

2. Procedimientos establecidos para la asignación de primas/incentivos y variables, así como de gratificaciones extraordinarias, conforme a criterios objetivos.

3. Número de cursos y/o acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad impartidas a los/las responsables de asignación de los complementos retributivos.

4. Grado de ejecución de las medidas contra la brecha salarial propuestas en la auditoría.

185

---

5. Número de solicitudes recibidas para la conversión de contratos a tiempo parcial en indefinidos y número de conversiones producidas, con los datos desagregados por sexo.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS: ver en apartado “IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos”.

### **e. Conciliación y corresponsabilidad.**

## OBJETIVOS

1. Promover la igualdad de oportunidades entre todas las personas trabajadoras y en todos los momentos de su vida profesional, garantizando el acceso y disfrute de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal, así como fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la plantilla.

## MEDIDAS

1. Dar a conocer los permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la ley, así como las medidas de conciliación adicionales disponibles en la compañía a través de los canales habituales de comunicación interna.

2. Realizar un seguimiento anual del disfrute de medidas de conciliación y permisos retribuidos con los datos desagregados por sexo.

3. Realizar, siempre que sea posible, reuniones y formaciones internas en horario laboral y evitar su establecimiento en tiempos límite de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada. En el supuesto de que no sea posible efectuar las reuniones o actividades formativas en horario laboral, se compensará el tiempo dedicado con descanso.

5. Revisar, anualmente, la organización de los horarios e intentar ofrecer flexibilidad horaria, compensar horas, jornadas continuadas, trabajo en el domicilio, teletrabajo o mejora en los permisos retribuidos cuando sea posible.

6. Realizar campañas de sensibilización para promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y atención a la familia.

## INDICADORES

1. Número de acciones de información a la plantilla efectuadas en relación con los derechos y medidas de conciliación existentes (tanto los generales de la norma con las aplicables en la empresa).

2. Número de medidas de conciliación y permisos retribuidos disfrutados en el año, con los datos desagregados por sexo.

3. Número de reuniones y acciones formativas, así como horario de su desarrollo.

4. Número de medidas solicitadas anualmente en materia de flexibilidad horaria, compensar horas, jornadas continuadas, trabajo en el domicilio, teletrabajo o mejora en los permisos retribuidos, desagregadas por tipo de medida, decisión adoptada por la empresa y sexo de la persona solicitante.

5. Número de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad familiar dirigidas a toda la plantilla que han sido impartidos.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS: ver en apartado “IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos”.

## **f. Acoso sexual y por razón de sexo**

### OBJETIVOS

1. Asegurar que se disfrute en la empresa de un entorno laboral libre de violencia sexual, donde prevalezca el respeto a la dignidad, el honor y libertad de todas las personas, y específicamente en relación con comportamientos de índole sexual.

### MEDIDAS

1. Dar difusión al Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

2. Realización de cursos y acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres dirigidas a toda la plantilla y especialmente al personal de dirección y con responsabilidad de mando, a las personas con responsabilidades en materia de selección, contratación y promoción, así como a los integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad.

3. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora

## INDICADORES

1. Número de medidas de difusión del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo realizadas.

2. Número de cursos y/o acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres, desagregada por colectivo al que han ido dirigidas (plantilla en general, personal de dirección y con responsabilidad de mando, responsables de selección, contratación y promoción, integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad).

3. Información anual de carácter estadístico sobre la aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo realizadas, y propuestas de mejora formuladas por la comisión de investigación de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS: ver en apartado “IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos”.

## g. Comunicación y sensibilización.

### OBJETIVOS

1. Asegurar que la comunicación interna y externa de la empresa promueva una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.
2. Garantizar la difusión y el conocimiento del plan de igualdad, favorecer la participación de la plantilla en la construcción de una cultura corporativa basada en la igualdad.

### MEDIDAS

1. Poner a disposición de la plantilla el plan de igualdad mediante los canales de información interna.
2. Crear un buzón de sugerencias (físico o virtual) en materia de igualdad entre mujeres y hombres y para aportaciones en relación con la implantación del plan de igualdad.
3. Incluir en la página web y en las redes corporativas un espacio dedicado a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres para colgar la información relativa a la implantación del plan de igualdad y la aprobación de los Protocolos aprobados en su negociación (acoso sexual y por razón de sexo, ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género).

### INDICADORES

1. Número de medidas de difusión del Plan de Igualdad realizadas.
2. Número de sugerencias y aportaciones recibidas en el buzón en materia de igualdad entre mujeres y hombres y para la implantación del plan de igualdad.
3. Espacio dedicado en el Portal (intranet) a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres e información disponible en materia

de implantación del plan de igualdad y aprobación de los Protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS: ver en apartado “IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos”.

## **h. Seguridad y salud laboral**

### OBJETIVOS

1. Garantizar la perspectiva de género en la Prevención de Riesgos Laborales.

### MEDIDAS

1. Elaborar un Protocolo para la protección de las trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente o lactancia natural que incluya el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo. (art. 26 LPRL).
2. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género, teniendo en cuenta el impacto de la doble jornada (trabajo y hogar), y con especial atención a la situación de teletrabajo.
3. Hacer un seguimiento anual de las bajas con perspectiva de género.
4. Comprobar la actualización de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo a lo que establece el art. 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022 en relación con la incorporación de la violencia sexual entre los posibles riesgos laborales concurrentes.

### INDICADORES

1. Protocolo/s existentes para la protección de las trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente o lactancia natural y listado de puestos de trabajo exentos de riesgo.
2. Evaluaciones realizadas de riesgos psicosociales con perspectiva de género, atendiendo al posible impacto de la doble jornada, y con especial atención a la situación de teletrabajo.
3. Informe anual de seguimiento de las bajas, con desagregación de los datos por género.
4. Actualizaciones efectuadas de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo en relación con la incorporación de la violencia sexual entre los posibles riesgos laborales.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS: ver en apartado “IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos”.

## **i. Violencia de género**

### OBJETIVOS

1. Favorecer y garantizar protección y cobertura de necesidades a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

### MEDIDAS

1. Difundir la información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
2. Valorar y, en su caso, conceder en función del caso concreto, mejoras a los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

3. Hacer público el compromiso de la empresa contra la violencia hacia las mujeres y por la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razones de género.

4. Dotación por parte de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, S.L. de un fondo de 1.500 euros brutos para ayuda a las víctimas de violencia de género. Dicho fondo se repondrá por la Empresa en el ejercicio siguiente a aquél en el que se haya producido su aplicación. La comisión de seguimiento del Plan de Igualdad aprobará un reglamento de concesión de las ayudas con los criterios que correspondan para el reconocimiento del derecho al percibo, prioridad en caso de coincidencia de solicitudes y demás cuestiones que procedan.

## INDICADORES

1. Acciones de difusión de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género realizadas.

2. Acciones efectuadas de difusión del compromiso de la empresa contra la violencia hacia las mujeres y por la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razones de género.

3. Actualizaciones efectuadas de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo en relación con la incorporación de la violencia sexual entre los posibles riesgos laborales.

4. Número de ayudas a víctimas de violencia concedidas.

**CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DE LAS MEDIDAS:** ver en apartado “IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos”.



**IX. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación del Plan de Igualdad, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.**

El Plan de Igualdad será de aplicación inmediata, una vez este sea aprobado.

Los medios y recursos materiales para la implantación de estas medidas serán proporcionados por la propia Empresa, salvo en las acciones de carácter formativo en las que se recurrirá a la colaboración de empresas formadoras especializadas.

Respecto medios humanos, corresponderá a la Dirección de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO la designación de las personas encargadas de la ejecución o supervisión de cada medida. Sin perjuicio de lo anterior, D<sup>a</sup>. Aránzazu de las Heras García y D. Daniel Garrido Vinuesa asumirán la coordinación de todas las medidas implantadas y el seguimiento del grado de ejecución de cada medida, correspondiéndoles la responsabilidad final del cumplimiento de las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad.

193

Para la aplicación de las medidas previstas en el Presente Plan se establece el siguiente calendario de implantación:

**1. Procesos de selección y contratación**

Nº DE MEDIDA	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
1. Descripción de manera neutra la oferta de empleo o vacante de la empresa	En cada oferta a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
2. Publicación de todas las vacantes que se produzcan en el grupo educativo para que libremente toda la organización pueda postularse a ellas cuando sean de su interés.	En cada publicación a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
3. Asegurar la recepción de curriculum vitae de personas candidatas de ambos	En cada publicación a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.

sexos desde todas las fuentes de reclutamiento.	
4. Hacer un seguimiento estadístico de las candidaturas recibidas y del resultado de la selección desagregadas por sexo.	En cada oferta a partir del momento de implantación del plan se tomarán los datos para hacer un análisis estadístico al final del año
5. Realizar la selección de personal a través de pruebas selectivas objetivas de manera preferente siempre que sea posible.	En cada oferta a partir del momento de la implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
6. Priorizar, en los supuestos de igualdad de mérito y capacidad, del sexo menos representado o del sexo no presente, en aquellos puestos en los que solo existan personas de uno de los sexos.	En cada convocatoria a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
7. Igualmente, en esta selección se intentará priorizar la inclusión de personas con discapacidad, insistiendo especialmente hasta que se cumpla el porcentaje mínimo establecido por la normativa.	En cada convocatoria a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
8. Aumentar los canales de difusión de las ofertas de empleo en el caso de no obtener candidaturas de ambos sexos.	En cada convocatoria a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
9. En caso de contar con una empresa externa para la selección de personal, hacerle conocedor de la situación del puesto desde la perspectiva de género para que, en la medida de lo posible, se opte por el puesto menos representado. Igualmente será de aplicación esta medida si se recurre a una ETT.	En cada convocatoria a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
10. Incluir el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en los textos e imágenes, así como en todos los documentos utilizados tanto en las convocatorias como en el proceso de selección.	En toda la documentación nueva, a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia. Para la ya existente se revisará en el primer semestre
11. Impartir formación en igualdad de género al personal encargado de la selección de personal para garantizar la objetividad de los procesos (dicha formación se adaptará a cada área de la empresa en función de las especificidades que cada una presente).	En el primer trimestre de cada año, a partir de la implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.

## 2. Formación

1. Realizar consultas a la plantilla para la detección de necesidades formativas, de modo que la oferta formativa se adapte a los deseos y necesidades de las personas trabajadoras.	En el primer trimestre a partir de la implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
2. Permitir a todo el personal solicitar las acciones formativas del Plan de formación anual en función de sus necesidades y aspiraciones profesionales.	Desde el inicio de vigencia del Plan y, con carácter permanente, en cada acción formativa se dará publicidad, así como que se habilitará la opción de acceso a todo el personal
3. Realizar un seguimiento anual del Plan de formación desagregado por sexo, que incluya el tipo de formación ofertada, así como la recibida por cada persona.	Evaluación en el mes de diciembre de cada año tras la implantación del Plan de Igualdad.
4. Dentro del Plan de formación contemplar acciones que permitan enfocar la acción formativa hacia la capacitación necesaria para la promoción, garantizando la igualdad de oportunidades.	Desde el inicio de vigencia del Plan y, con carácter permanente, en cada plan de formación presentado.
5. Realizar campañas de sensibilización para promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y atención a la familia.	Al menos una acción al trimestre tras la implantación del Plan de Igualdad
6. Realización de cursos y acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres dirigidas a toda la plantilla y especialmente al personal de dirección y con responsabilidad de mando, a las personas con responsabilidades en materia de selección, contratación y promoción así como a los integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad.	Al menos una vez al año en el primer trimestre de cada año durante la vigencia Plan de Igualdad.
7. Realización de acciones formativas en relación con el lenguaje igualitario, inclusivo y no sexista, especialmente dirigidas a las personas responsables de la publicidad, la comunicación y de la redacción de documentos tanto internos como externos.	Al menos una vez al año en el primer trimestre de cada año durante la vigencia Plan de Igualdad.
8. Ofrecer ayudas a la contratación de actividades formativas del catálogo formativo del Grupo Educativo para todas las personas de la plantilla y sus familiares de primer y segundo grado para favorecer la mejora continua en el puesto u otras áreas de su interés.	Desde el inicio de vigencia del Plan y, con carácter permanente Al inicio de cada campaña comercial.

9. Ofertar, en la medida de lo posible, formación on line o dentro de la jornada de trabajo.	Realizar dicho análisis en cada acción formativa a partir de la implantación del Plan de Igualdad.
10. Realizar, siempre que sea posible, reuniones y formaciones internas en horario laboral y evitar su establecimiento en tiempos límite de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.	Realizar dicho análisis en cada acción formativa a partir de la implantación del Plan de Igualdad.

### 3. Promoción

1. Realizar un seguimiento anual de las promociones profesionales, con datos desagregados por sexo, puesto, grupo y categoría que contenga el puesto del que se promocionó al nuevo, así como las personas que participaron en el proceso de promoción y quienes finalmente promocionaron.	Una vez al año, en el mes de diciembre desde el inicio de vigencia del Plan, y con carácter permanente.
2. Impartir formación en igualdad de género al personal de la empresa implicado en los procesos de promoción para garantizar la objetividad de los procesos.	En el primer trimestre de 2024, tras la implantación del plan
3. Publicación de todas las vacantes que se produzcan en el grupo educativo para que libremente toda la organización pueda postularse a ellas cuando sean de su interés.	Desde el inicio de vigencia del Plan y, con carácter permanente, respecto de cada una de las vacantes que se produzcan
4. En la medida de lo posible, el procedimiento de promociones tendrá en cuenta la situación familiar de las personas trabajadoras para evitar que suponga un freno a la promoción profesional de las personas con responsabilidades familiares	Desde el inicio de vigencia del Plan y, con carácter permanente, en cada una de las promociones
5. Velar porque dentro del Plan de formación se contemplen acciones que permitan enfocar la acción formativa hacia la capacitación necesaria para la promoción, garantizando la igualdad de oportunidades.	Desde el inicio de vigencia del Plan y, con carácter permanente, en cada una de las acciones formativas

#### 4. Condiciones de trabajo

1. Informar a la plantilla del derecho de acceso al registro retributivo anual con las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en función de la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación o de las agrupaciones de puestos de igual valor.	En el primer trimestre de 2024, tras la implantación del plan
2. Revisar los procedimientos de asignación de primas/incentivos y variables así como de gratificaciones extraordinarias, con el objetivo de garantizar que los mismos obedecen a criterios objetivos ajenos a cualquier tipo de diferencia o trato desigual por razón de sexo.	En el segundo trimestre de 2024, tras la implantación del plan
3. Impartir formación en materia de igualdad de género a los responsables de asignación de los complementos retributivos.	En el primer trimestre del año 2024, tras la implantación del Plan.
4. Realizar seguimiento y evaluación de las medidas contra la brecha salarial propuestas en la auditoría, que en este momento son: <ul style="list-style-type: none"><li>a) Actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes, analizando las tareas-funciones y requisitos para el desempeño correcto por la persona comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas.</li><li>b) Definir de manera clara, objetiva y neutra, desde una perspectiva de género, los criterios de atribución de los diferentes componentes del salario y las percepciones extrasalariales, estableciendo indicadores objetivos para los complementos salariales variables y los relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.</li><li>c) Clasificar los actuales complementos que contempla la vigente estructura salarial: medida</li></ul>	En el mes de diciembre de 2024 y con la misma periodicidad anual, se realizará la evaluación siendo las acciones llevadas a cabo en el primer trimestre (descripciones de puesto, tareas...), en el segundo trimestre (criterios de los componentes salariales así como la clasificación)

que deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora); de puesto de trabajo (a razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar la actividad); por calidad o cantidad de trabajo o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.	
---	--

## 5. Conciliación y corresponsabilidad

1. Dar a conocer los permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la ley, así como las medidas de conciliación adicionales disponibles en la compañía a través de los canales habituales de comunicación interna.	En el primer trimestre del año 2024, tras la implantación del plan.
2. Realizar un seguimiento anual del disfrute de medidas de conciliación y permisos retribuidos con los datos desagregados por sexo.	En el mes de diciembre de cada ejercicio.
3. Dar prioridad al cambio de contratos de tiempo parcial a jornada completa ante una nueva vacante o necesidad de cobertura de puesto de trabajo de la misma categoría y funciones, atendiendo siempre a los intereses manifestados por la persona trabajadora.	Desde el inicio de vigencia del Plan y, con carácter permanente, ante cada nueva necesidad de contratación y durante la vigencia Plan de Igualdad.
4. Realizar, siempre que sea posible, reuniones y formaciones internas en horario laboral y evitar su establecimiento en tiempos límite de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.	Desde el inicio de vigencia del Plan y, con carácter permanente, se analizará para cada una de las acciones formativas que se lleven a cabo
5. Revisar anualmente la organización de los horarios e intentar ofrecer flexibilidad horaria, compensar horas, jornadas continuadas, trabajo en el domicilio, teletrabajo o mejora en los permisos retribuidos cuando sea posible.	Tras la implantación del plan, en el mes de diciembre de cada año para informar a la plantilla en el mes de enero del siguiente año.
6. Impartición de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad familiar dirigidas a toda la plantilla.	Tras la implantación del plan, en el primer trimestre de 2024.

## 6. Acoso sexual y por razón de sexo

1. Dar difusión al Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	En el mes en que entre en vigor el Plan de Igualdad.
2. Realización de cursos y acciones formativas y de sensibilización en materia de conciliación e igualdad, acoso sexual y discriminación de sexo entre mujeres y hombres dirigidas a toda la plantilla y especialmente al personal de dirección y con responsabilidad de mando, a las personas con responsabilidades en materia de selección, contratación y promoción, así como a los integrantes de la comisión de negociación del Plan de Igualdad.	En el primer trimestre del año 2024, tras la implantación del plan.
3. Hacer un seguimiento del resultado de la aplicación del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, en función de ello, proponer modificaciones para su actualización y mejora	Dos veces al año, en el mes de julio y en el mes de diciembre, tras la implantación del plan.

199

## 7. Comunicación y sensibilización

1. Poner a disposición de la plantilla el Plan de Igualdad mediante los canales de información interna.	A partir del momento de su entrada en vigor.
2. Crear un buzón de sugerencias (físico o virtual) en materia de igualdad entre mujeres y hombres y para aportaciones en relación con la implantación del plan de igualdad.	En el primer trimestre de 2024, tras la implantación del plan.
3. Incluir en la página web y en las redes corporativas un espacio dedicado a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres para colgar la información relativa a la implantación del plan de igualdad y la aprobación de los Protocolos aprobados en su negociación (acoso sexual y por razón de sexo, ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género).	En el segundo trimestre de 2024, tras la implantación del plan.

## 8. Seguridad y salud laboral

1. Elaborar un Protocolo para la protección de las trabajadoras embarazadas o en situación de parto reciente o lactancia natural que incluya el listado de puestos de trabajo exentos de riesgo. (art. 26 LPRL).	En el primer trimestre de 2024, tras la implantación del plan.
2. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género, teniendo en cuenta el impacto de la doble jornada (trabajo y hogar), y con especial atención a la situación de teletrabajo.	En el segundo trimestre del año 2024, tras la implantación del plan.
3. Hacer un seguimiento anual de las bajas con perspectiva de género.	En el mes de diciembre de cada año, tras la implantación del plan.
4. Comprobar la actualización de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo a lo que establece el art. 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022 en relación con la incorporación de la violencia sexual entre los posibles riesgos laborales concurrentes.	En el primer trimestre de cada año, tras la implantación del plan.

## 9. Violencia de género

200

1. Difundir la información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	En el primer trimestre de 2024, tras la entrada en vigor del Plan y, adicionalmente, en el mes de noviembre de cada año.
2. Valorar y, en su caso, conceder en función del caso concreto, mejoras a los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	En cada caso concreto que se plantee y durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Hacer público el compromiso de la empresa contra la violencia hacia las mujeres y por la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razones de género.	En el primer trimestre de cada año, tras la implantación del plan.
4. Dotación por parte de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO de un fondo de 1.500 euros brutos para ayuda a las víctimas de violencia de género	A partir del momento de su entrada en vigor y durante toda su vigencia.

El seguimiento y evaluación de la implantación y adecuación de las medidas establecidas se efectuará por la Comisión de seguimiento conforme a los indicado en los siguientes apartados.



## **X. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.**

El seguimiento del Plan de Igualdad tiene una especial importancia de cara al cumplimiento de los objetivos de la LOIEHM, por lo que no debe considerarse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial del Plan y se realizará en paralelo con su ejecución.

A través este seguimiento se realizará un control y verificación de que la ejecución de las medidas adoptadas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, se podrán detectar posibles desajustes dando la posibilidad de adoptar medidas que corrijan las situaciones de desviación, ineficacia o insuficiencia del Plan.

Con tal finalidad, se establece la realización de un seguimiento y evaluación puntual de cada actuación desarrollada, así como un seguimiento y evaluación de las actuaciones planificadas y desarrolladas en cada trimestre.

El seguimiento o revisión y evaluación global del estado de implementación del Plan se efectuará de forma anual. Esta revisión periódica servirá para realizar los ajustes y mejoras necesarios del programa de actuaciones previsto y del Plan de Igualdad en su conjunto.

Asimismo, se efectuará una revisión intermedia durante el segundo año de vigencia del Plan y una final, tres meses antes de la finalización de dicha vigencia en 2027.

## **XI. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.**

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 4 miembros: dos por la parte social y dos por parte de la empresa.

Por la representación de la empresa:

- M. Aránzazu de las Heras García
- Daniel Garrido Vinuesa

Por la parte social:

- Ruth Durán Pitart
- Pedro Gómez Iglesias.

Se podrán nombrar suplentes por cada organización representada.

Asimismo, las partes integrantes de la comisión podrán contar en sus reuniones con el asesoramiento de una persona de cada organización, de la plantilla de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO o ajena a la misma, especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente acuerdo.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas cuando alguna de las partes legitimadas así lo estime oportuno. La parte legitimada comunicará al resto de la Comisión de Seguimiento la sustitución con un plazo de quince días de antelación, salvo caso de fuerza mayor. Dicha sustitución se reflejará en la correspondiente acta.

202

---

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- La primera función de la Comisión de Seguimiento será la realización del cronograma de actuación del Plan de Igualdad, donde se definirá los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, la identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada medida y objetivo del Plan (Art 8 del RD 901/2020). Este cronograma servirá para el seguimiento y control de las acciones y medidas del Plan durante su vigencia.
- Acordar con la Dirección de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada anualmente de la evolución del Plan según el cronograma fijado.

- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada anualmente de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Ser informada anualmente de las acciones correctoras adoptadas en materia de brecha salarial.
- Ser informada anualmente de la evolución de los indicadores del Plan de Igualdad
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación, con la posibilidad de adaptar y flexibilizar las medidas del Plan para el cumplimiento de sus objetivos.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- Realizar el informe final tres meses antes del término de la vigencia del Plan.
- Estudiar y analizar la evaluación de la presencia de las mujeres en la compañía y de los objetivos y medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.

- Participación de forma activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

#### **a. Funcionamiento de la comisión de seguimiento**

Tras la firma del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria anualmente, pudiéndose convocar, además, de forma extraordinaria por cualquiera de las partes.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de quince días, siendo objeto de acuerdo la fecha de su celebración.

Las reuniones ordinarias con carácter general serán telemáticas o videoconferencias, pudiendo ser realizadas por otros medios (reuniones presenciales) si fuera necesario.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el transcurso de la vigencia del plan.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, de los acuerdos y desacuerdos.

#### **b. Confidencialidad**

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

**XII. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación**

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en este Plan quedará incorporada al mismo automáticamente, no siendo preciso ningún pacto expreso entre las partes para ello; sustituirá lo previsto en éste, no obstante, si una de las partes lo solicitara una vez consensuado entre ambas; se podrán redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de las medidas originales por las que se vayan a incorporar al Plan por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que pudieran surgir una vez aprobado el presente Plan de Igualdad.

205

---

Si en el informe anual elaborado y presentado por la Comisión de seguimiento a la Comisión de Igualdad, se pusieran de manifiesto deficiencias, incoherencias o alguna otra circunstancia similar que impida la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, esto será objeto de estudio por la Comisión a los efectos de aprobar medidas correctoras o en su caso la implantación de nuevas medidas cuya necesidad se haya puesto de manifiesto en el citado informe a consecuencia de lo recogido en el mismo.

En todo caso, el Plan de igualdad deberá revisarse cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados XI y XII.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO.

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

e) Cuando una resolución judicial condene a ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO 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.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas 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 Acuerdo de 11 de julio de 2018 del sistema de solución autónoma de la Comunidad de Madrid.

En Madrid, a 15 de enero de 2024.

Aránzazu de las Heras García

Ruth Durán Pitart

Daniel Garrido Vinuesa

Pedro Gómez Iglesias

### XIII. Anexo informes de detalle de la auditoría retributiva

**Herramienta de Valoración de Puestos** **VERSIÓN AMPLIADA**

**Razón Social:** ESTUDIOS FINANCIEROS VIRIATO S.L.

**Fecha de Referencia:** 31/12/2022

Definición *Subfactores "Otros"*

Hacer clic en este botón en caso de que sea necesario definir los niveles de los subfactores «otros»

Listado de Puestos    Listado Puestos Valorados    Distribución de Puestos    Mapa de Puestos

**Gráficos:**

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO    PUNTOS DE VALORACIÓN POR CADA FACTOR    CATEGORÍAS DE FACTORES POR SEXO Y FACTORES POR SEXO    AGRUPACIONES POR SEXO

## Listado de Puestos



Limpiar Excel

Proceder a la valoración

Cantador	Título del Puesto	Convención de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable	Observaciones (Opcional)
1	Administrativo						
2	Comercial						
3	Dpto. Formación Empresas						
4	Orientador Profesional						
5	Profesor						
6	Técnico Administrativo						
7	Técnico de Soporte						
8	Técnico Marketing						
9	Abogado						
10	Administrativo						
11	Comercial						
12	Controller Comercial						
13	Coordinadora área oposiciones						
14	Director Centro						
15	Director General						
16	Director RRHH						
17	Empleado correo interno						
18	Jefe Dpto. Admon.e Información						
19	Jefe Dpto. Bolsa Trabajo						
20	Jefe Dpto. Formación online						
21	Jefe Dpto. Marketing						
22	Jefe Dpto. Plato						
23	Jefe Dpto. Relaciones Internacionales						
24	Jefe Equipo Soporte						
25	Jefe Estudios área financiera						
26	Jefe Estudios área fiscal						
27	Jefe Estudios área internacional						
28	Jefe Estudios área laboral						
29	Jefe Estudios área marketing						
30	Jefe estudios área prevención on line						
31	Jefe estudios área RRHH on line						
32	Jefe estudios área tributación on line						
33	Jefe Estudios oposiciones online						
34	Jefe Estudios Dposiciones						
35	Orientador Profesional						
36	Portero						
37	Presidente						
38	Profesor						
39	Programador						
40	Responsable Dpto. Admon. Personal						
41	Responsable Dpto. Secretaría Estudios						
42	Técnico Administrativo						
43	Técnico de Soporte						
44	Técnico Financiero						
45	Técnico Laboral						
46	Técnico Marketing						
47	Técnico Plato						
48	Director RRHH						



Agrupaciones ▾	Puesto + Puntos
⊙ Agrupación 3	Director General(713)
	Presidente(713)
⊙ Agrupación 7	Profesor(576)
	Programador(576)
⊙ Agrupación 6	Abogado(543)
	Controller Comercial(543)
	Coordinadora área oposiciones(543)
	Director Centro(543)
	Director RRHH(543)
	Jefe Dpto. Admon.e Información(543)
	Jefe Dpto. Bolsa Trabajo(543)
	Jefe Dpto. formación online(543)
	Jefe Dpto. Marketing(543)
	Jefe Dpto. Plato(543)
	Jefe Dpto. Relaciones Internacionales(543)
	Jefe Equipo Soporte(543)
	Jefe Estudios área financiera(543)
	Jefe Estudios área fiscal(543)
	Jefe Estudios área internacional(543)
	Jefe Estudios área laboral(543)
	Jefe Estudios área marketing(543)
	Jefe estudios área prevención on line(543)
	Jefe estudios área RRHH on line(543)
	Jefe estudios área tributación on line(543)
	Jefe Estudios oposiciones online(543)
	Jefe Estudios Oposiciones(543)
	Responsable Dpto. Secretaría Estudios(543)
	Técnico Administrativo(543)
	(543)
⊙ Agrupación 4	Administrativo(318)
	Comercial(318)
	Dpto. Formación Empresas(318)
	Orientador Profesional(318)
	Técnico Administrativo(318)
	Técnico de Soporte(318)
	Técnico Marketing(318)
	Responsable Dpto. Admon. Personal(318)
	Técnico Financiero(318)
	Técnico Laboral(318)
	Técnico Plato(318)
	Director RRHH(318)
⊙ Agrupación 2	Empleado correo interno(226)
	Portero(226)
⊙	

Título del Puesto	Nº. de Mujer	Nº. de Hombr-es	Categorización
Administrativo			
Comercial			
Dpto. Formación Empresas			
Orientador Profesional			
Profesor			
Técnico Administrativo			
Técnico de Soporte			
Técnico Marketing			
Abogado			
Administrativo			
Comercial			
Controller Comercial			
Coordinadora área oposiciones			
Director Centro			
Director General			
Director RRHH			
Empleado correo interno			
Jefe Dpto. Admon.e Información			
Jefe Dpto. Bolsa Trabajo			
Jefe Dpto. formación online			
Jefe Dpto. Marketing			
Jefe Dpto. Plato			
Jefe Dpto. Relaciones Internacionales			
Jefe Equipo Soporte			
Jefe Estudios área financiera			
Jefe Estudios área fiscal			
Jefe Estudios área internacional			
Jefe Estudios área laboral			
Jefe Estudios área marketing			
Jefe estudios área prevención on line			
Jefe estudios área RRHH on line			
Jefe estudios área tributación on line			
Jefe Estudios oposiciones online			
Jefe Estudios Oposiciones			
Orientador Profesional			
Portero			
Presidente			
Programador			
Responsable Dpto. Admon. Personal			
Responsable Dpto. Secretaría Estudio			
Técnico Administrativo			
Técnico de Soporte			
Técnico Financiero			
Técnico Laboral			
Técnico Marketing			
Técnico Plato			
Director RRHH			

#### XIV. Anexo derechos laborales de las víctimas de violencia de género

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE de 29 de diciembre) consagra y garantiza, a las mujeres que son o han sido víctimas de violencia de género, una serie de derechos laborales y de Seguridad Social, con la finalidad de que puedan conciliar sus obligaciones laborales con sus necesidades de protección y recuperación integral.

- Reordenación de su tiempo de trabajo conforme a sus necesidades.
- Movilidad geográfica si la empresa posee centros de trabajo en diferentes territorios.
- Cambio de centro de trabajo con reserva de puesto durante los primeros 6 meses.
- Reducción de jornada laboral con proporcional reducción del salario.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales o de salud, según proceda.
- Suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo con derecho a prestación por desempleo, durante 6 meses, ampliable hasta 18 meses por resolución judicial.

- Extinción del contrato de trabajo con derecho a prestación por desempleo por voluntad de la trabajadora. La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita de la empresa sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima, o en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal.
- Si una trabajadora víctima de violencia de género es despedida por el empresario mientras está ejerciendo su derecho a la reducción de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión del contrato, el despido se declarará nulo.