



**Plan de Igualdad de CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, S.L.**

<b>I.</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>	<b>N.</b>	<b>Lenguaje Igualitario, Inclusivo y no Sexista .....</b>	<b>70</b>
<b>II.</b>	<b>Datos generales de CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS e identificación del sector en el que desarrolla su actividad.....</b>	<b>6</b>	<b>O.</b>	<b>Órganos de representación social.....</b>	<b>70</b>
<b>III.</b>	<b>Determinación de las partes que conciertan el Plan de Igualdad .</b>	<b>8</b>	<b>N.</b>	<b>Órganos de Gobierno y Dirección .....</b>	<b>71</b>
<b>IV.</b>	<b>Ámbito personal, territorial y temporal .....</b>	<b>8</b>	<b>VII.</b>	<b>Resultados de la auditoría retributiva. Vigencia y periodicidad..</b>	<b>72</b>
<b>V.</b>	<b>Objetivos generales del Plan de Igualdad .....</b>	<b>9</b>	<b>A.</b>	<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>72</b>
<b>VI.</b>	<b>Resumen del diagnóstico de situación.....</b>	<b>10</b>	<b>B.</b>	<b>CONCEPTOS BÁSICOS.....</b>	<b>75</b>
<b>A.</b>	<b>Introducción.....</b>	<b>10</b>	<b>1.</b>	<b>Salario y retribución .....</b>	<b>75</b>
<b>B.</b>	<b>Objetivos y finalidad del Diagnóstico de Situación .....</b>	<b>15</b>	<b>2.</b>	<b>Principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor</b>	<b>76</b>
<b>C.</b>	<b>Datos de la Empresa y del Sector .....</b>	<b>15</b>	<b>3.</b>	<b>Brecha retributiva entre mujeres y hombres .....</b>	<b>77</b>
<b>D.</b>	<b>Presupuestos y metodología.....</b>	<b>16</b>	<b>4.</b>	<b>Determinantes de la brecha retributiva entre mujeres y hombres</b>	<b>78</b>
<b>E.</b>	<b>Contenido del informe-diagnóstico .....</b>	<b>20</b>	<b>C.</b>	<b>PROCESO .....</b>	<b>79</b>
<b>F.</b>	<b>Normativa aplicable.....</b>	<b>21</b>	<b>D.</b>	<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>81</b>
<b>G.</b>	<b>Composición y estructura del personal.....</b>	<b>22</b>	<b>1.</b>	<b>Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa</b>	<b>81</b>
<b>H.</b>	<b>Acceso y permanencia en el empleo: Contrataciones y Ceses..</b>	<b>38</b>	<b>2.</b>	<b>Estudio de la clasificación profesional existente en la empresa</b>	<b>81</b>
<b>I.</b>	<b>Promociones Profesionales.....</b>	<b>45</b>	<b>3.</b>	<b>Estudio del sistema retributivo existente en la empresa.....</b>	<b>82</b>
<b>J.</b>	<b>Formación .....</b>	<b>47</b>	<b>4.</b>	<b>Estudio del procedimiento de valoración de puestos de trabajo</b>	<b>82</b>
<b>K.</b>	<b>Condiciones de trabajo.....</b>	<b>50</b>	<b>5.</b>	<b>Estudio estadístico de los datos .....</b>	<b>82</b>
<b>L.</b>	<b>Retribución.....</b>	<b>52</b>	<b>6.</b>	<b>Consideración de otros factores relevantes .....</b>	<b>83</b>
<b>M.</b>	<b>Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.....</b>	<b>66</b>	<b>7.</b>	<b>Redacción del informe de diagnóstico retributivo. ....</b>	<b>83</b>
<b>N.</b>	<b>Acoso sexual y acoso por razón de sexo .....</b>	<b>68</b>			

8. Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad .....	83
E. Valoración de puestos de trabajo .....	83
1. Tipos de factores y relevancia .....	84
2. Puntuación de los puestos.....	87
3. Sistema retributivo .....	90
F. SOBRE EL REGISTRO RETRIBUTIVO.....	93
G. DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA RETIBUTIVA.....	94
1. Brecha global .....	95
H. CONCLUSIONES .....	117
I. PROPUESTA DE MEDIDAS PARA INCORPORAR AL PLAN DE IGUALDAD EN EL ÁREA DE RETRIBUCIÓN .....	118
J. VIGENCIA Y PERIODICIDAD DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .	121
<b>VIII. Protocolos para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.....</b>	<b>121</b>
A. Compromiso de CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo.....	121
B. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.....	123
C. La tutela preventiva frente al acoso sexual .....	124
1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual.....	124
2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual.....	125

a) Definición y conductas constitutivas de acoso sexual.....	125
(1) Definición de acoso sexual .....	125
3. Características del protocolo de prevención y actuación frente al acoso por razón de sexo .....	127
a) La tutela preventiva frente el acoso por razón de sexo .....	127
(1) Definición Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso por razón de sexo .....	127
D. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	132
1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso	132
2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia .....	134
3. El expediente informativo .....	136
4. Seguimiento .....	140
E. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor	141
F. Modelo de queja o denuncia en la empresa CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS .....	142
<b>IX. 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. ....</b>	<b>143</b>
A. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	143
B. FORMACIÓN.....	145
C. PROMOCIÓN .....	147

D.	CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIONES.....	148
E.	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD. ....	149
F.	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	151
G.	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. ....	152
H.	SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	153
I.	VIOLENCIA DE GÉNERO.....	154
X.	Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, calendario de actuaciones, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos. ....	155
XI.	Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	164
XII.	Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad. ....	165
A.	Funcionamiento de la comisión de seguimiento.....	167
B.	Confidencialidad .....	167
XIII.	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.....	168
XIV.	Anexo informes de detalle de la auditoría retributiva.....	170
XV.	Anexo derechos laborales de las víctimas de violencia de género	173

## 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. Asimismo, 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS e identificación del sector en el que desarrolla su actividad

El Centro de Estudios Financieros, S.L., es una editorial privada perteneciente al Grupo CEF<sup>1</sup>. Desde su fundación en 1993, su

---

<sup>1</sup> La escuela de negocios “**Centro de Estudios Financieros Viriato, S.L.**”, es la compañía del Grupo CEF.- que desarrolla las actividades de formación tanto en modalidad presencial- en sus centros de Madrid, Barcelona y Valencia- como de

misión ha sido la confección, impresión, edición, distribución y venta de libros, apuntes, impresos y revistas, siempre respetando la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres que conforman su plantilla.

Se trata de una empresa editorial dedicada a la elaboración de materiales formativos eminentemente orientados al ámbito universitario, grado y posgrado, así como a la preparación de oposiciones y a la impartición de cursos y seminarios especializados.

Dentro de su actividad de participación en el ámbito divulgativo se caracteriza por la gran calidad de los materiales elaborados, contando con un departamento de maquetación y otro de lectura, que proporcionan al producto final un elevado estándar de calidad.

Hay que destacar, así mismo que, dentro de las actividades principales de la “editorial CEF.-” se encuentra la base de datos jurídica que se oferta a asesorías y despachos profesionales,

forma on-line, compartiendo marca comercial “**CEF.-**” con la editorial “Centro de Estudios Financieros, S.L.”

gozando de un alto nivel de especialización, cuyo soporte se centra fundamentalmente en el departamento de documentación.

Como fase final del ciclo productivo el Centro de Estudios Financieros, S.L., cuenta con un área específica de logística, que se encarga de la gestión del embalaje, almacenaje y distribución del material elaborado en soporte papel.

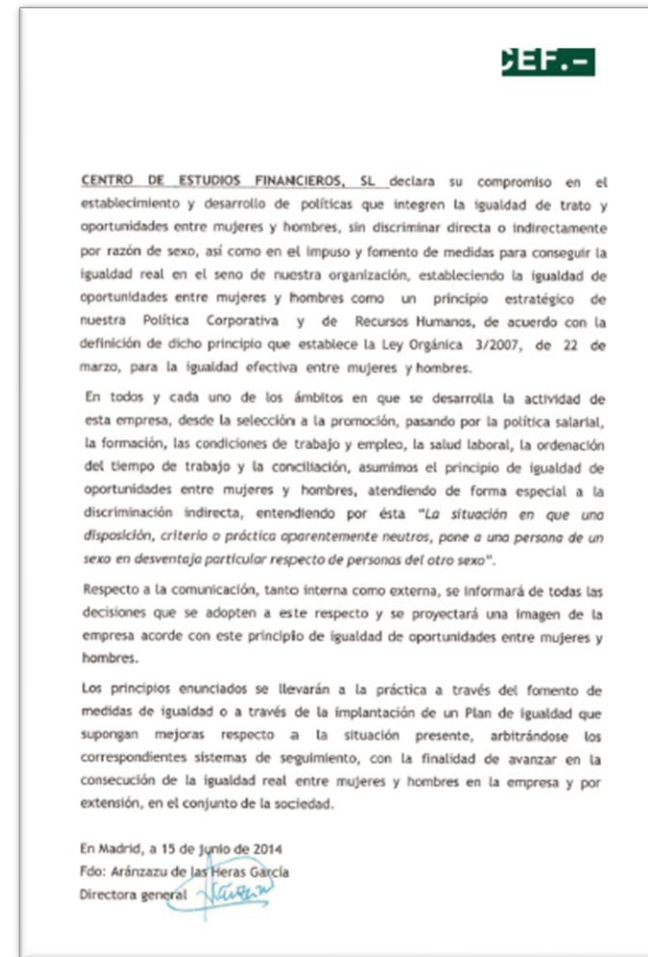
Las relaciones laborales del personal del Centro de Estudios Financieros, S.L., se rige por el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022, en el que expresamente se recoge en su capítulo 12 la materia relativa a la igualdad de trato y de oportunidades; a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres; al plan de igualdad y al protocolo de acoso.

En este sentido hay que señalar que el Centro de Estudios Financieros, S.L., disponía previamente de un plan de igualdad de fecha 17 de marzo de 2015, al que se incorpora de manera expresa compromiso de la dirección en materia de igualdad de género y de oportunidades.

Una información histórica y detallada de la compañía puede verse en la Memoria de Actividades del Grupo CEF-UDIMA (1977-

2020), que puede descargarse en el siguiente enlace:

<https://www.cef.es/es/memoria-actividades.html>



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

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

- Por parte de la empresa:
  - D<sup>a</sup>. M. Aránzazu de las Heras García
  - D<sup>a</sup>. María Magro Montero
  
- Por la parte social
  - D<sup>a</sup>. Fátima Gallardo Sáez, representante de UGT-FICA Madrid
  - D<sup>a</sup>. María Antonia Araque Alonso, representantes de CCOO – Federación de Servicios a la Ciudadanía

---

<sup>2</sup> Dada la ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa en el único centro de trabajo existente, la comisión negociadora quedó constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de

### IV. Ámbito personal, territorial y temporal

El presente plan de igualdad extiende su aplicación al ámbito de la Comunidad de Madrid y vincula a la Empresa y a todas las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo que CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, S.L. tenga o pueda tener en un futuro en la Comunidad de Madrid, 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.

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.

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.



Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora vigente podrá fijar el periodo de prórroga que estime necesario para la firma del nuevo Plan, 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.

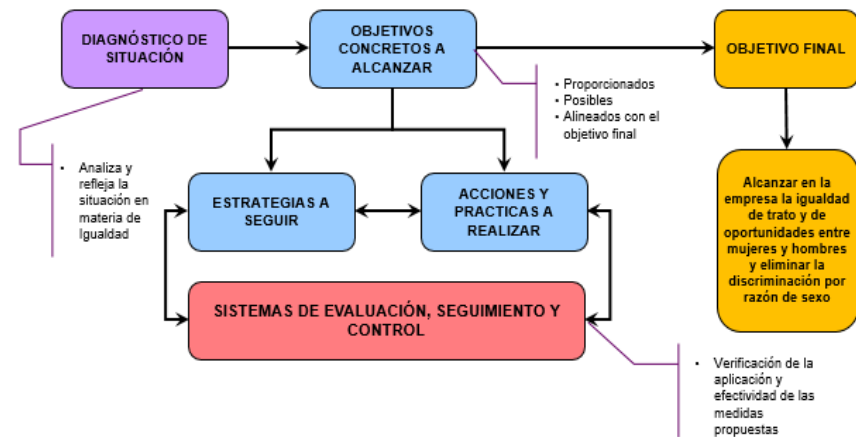
Para alcanzar sus objetivos, los planes de igualdad no pueden ser algo genérico, homogéneo e inespecífico, sino que es fundamental que estén alineados con los objetivos perseguidos y que den respuesta a la situación real y concreta de la entidad en la que van a ser aplicados.

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 intervenir 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.

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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS**, en materia de igualdad de trato y de

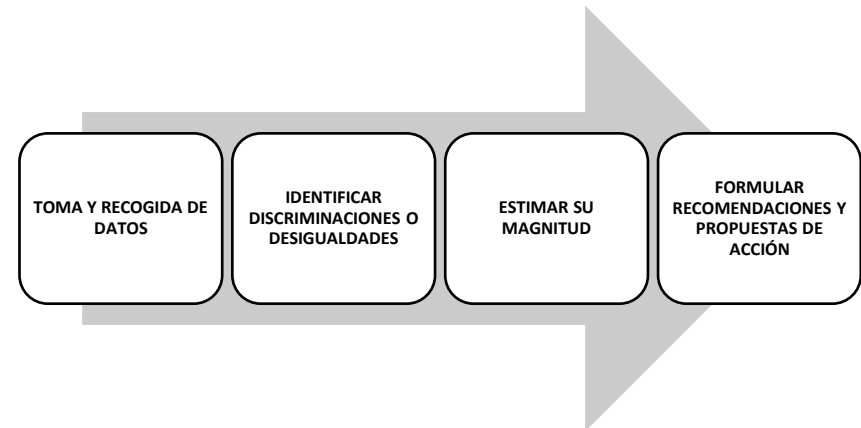
oportunidades entre mujeres y hombres y establece las bases para la posterior negociación, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de la compañía.

### 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

Como se ha recogido previamente en el apartado “ II. Datos generales de CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS”, esta compañía Se trata de una empresa editorial dedicada a la elaboración de materiales formativos eminentemente orientados al ámbito universitario, grado y posgrado, así como a la preparación de oposiciones y a la impartición de cursos y seminarios especializados.

En la actualidad trabajan en la compañía 66 personas distribuidas en único centro de trabajo, sito en C. de Alfonso Gómez, 28, 28037 Madrid.

Las relaciones laborales del personal del Centro de Estudios Financieros, S.L., se rige por el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022.

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>	
Nombre o Razón Social	CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, S.L.
NIF	B78272168
Domicilio Social	Paseo General Martínez Campos, 5 28010 Madrid
Forma Jurídica	Sociedad Limitada
Año de constitución	1986
<b>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</b>	
Nombre	Aránzazu de las Heras García
Cargo	Presidente
Teléfono	91 444 49 20
e-mail	<a href="mailto:arancha.heras@udima.es">arancha.heras@udima.es</a>

<b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>	
Nombre	María Magro Montero
Cargo	Directora
Teléfono	914444920
e-mail	maria.magro@cef.es
<b>ACTIVIDAD</b>	
Sector	Artes Gráficas
CNAE	1812
Actividad	Editorial
Ámbito Geográfico	Nacional
<b>DIMENSIÓN</b>	
N.º de Trabajadores	66
Centros de Trabajo	1
Ubicación	C. de Alfonso Gómez, 28, 28037 Madrid
Facturación anual	4.502.350,74 €
Beneficios último ejercicio	-85.600,39 €

#### D. Presupuestos y metodología

CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS tiene, a 31-12-2021, una plantilla de 66 personas adscritas todas ellas a un único centro de trabajo.

Para analizar la brecha salarial de género 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.

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:

$$IFEM = M / H$$

*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 de este IPRHM es la siguiente<sup>3</sup>:

$$IPRHM = 1 + [(M-H) / (M+H)]$$

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

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

**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:

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

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

**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 ICON, es la siguiente:

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

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

---

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

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, recordar, que con la entrada en vigor del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (14 de marzo del 2021), debería procederse a realizar una 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,*

<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.

*así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.”*

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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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.

*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 información, 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:

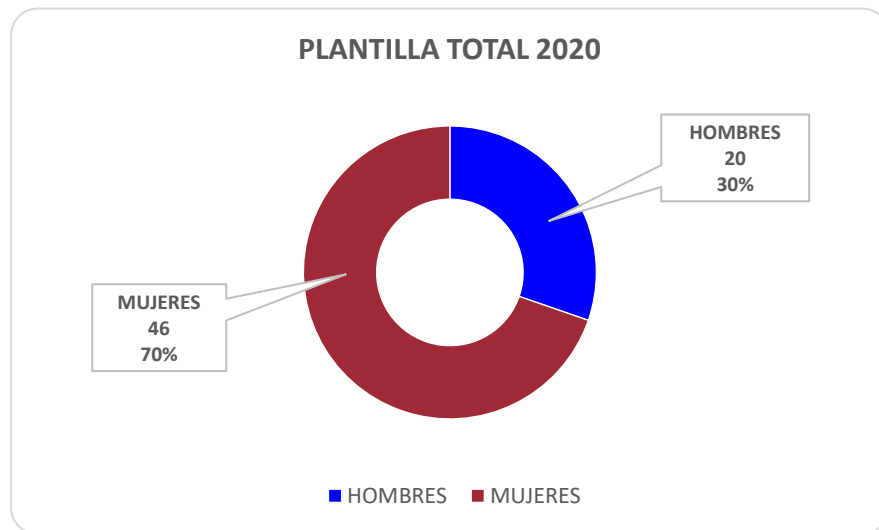
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias

auxiliares 2021-2022 (99000355011982 - con corrección de errores en tablas salariales BOE 10/02/2022).

- Acuerdos de empresa, y procedimientos internos que resulten de aplicación.

### G. Composición y estructura del personal

La plantilla de CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, a 31-12-2021, está formada por un total de 66 personas, de las cuales 46 son mujeres (70%) Y 20 son hombres (30%).



Como puede observarse se trata de una plantilla bastante feminizada, en la que, desde el punto de vista de la representación de ambos sexos, **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 que, uno de los dos sexos, las mujeres en este caso, representan más del 60% de la plantilla, quedando, por tanto, los hombres por debajo del mínimo del 40%.

El índice de presencia relativa entre hombres y mujeres se sitúa en un valor de 1,4 (mayor de 1,2), es decir, muestra una situación de **desequilibrio en favor de la mujer**.

$$\begin{aligned} \text{IPRHM} &= 1 + [(M-H) / (M+H)] \\ \text{IPRHM} &= 1 + [(46-20) / 46+20] = 1,4 \end{aligned}$$

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 de 2,3, es decir, está muy alejado de la unidad (1), que es el valor que correspondería a un perfecto equilibrio entre ambos sexos.

$$\text{IFEM} = \text{M} / \text{H}$$
$$\text{IFEM} = 46 / 20 = 2,3$$

A título meramente ejemplificativo decir que, partiendo de la configuración actual, CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, tendría que incorporar 11 hombres y ninguna mujer, para cumplir con el principio de presencia equilibrada entre ambos sexos.

Aunque cuantitativamente 11 personas pudieran parecer un número pequeño, porcentualmente, CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, está muy lejos de la paridad en materia de sexo (hay 40 puntos de diferencia entre mujeres y hombres) y está también lejos de cumplir con el principio de representación equilibrada que establece la LOIMH. Es por ello que, 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 claramente feminizada, existen grupos, áreas y puestos en los

que existe paridad entre ambos sexos e incluso alguno en el que predominan claramente los hombres.

No se facilitan datos de la plantilla en los ejercicios anteriores a 2021 y, por tanto, no es posible analizar la evolución que ha experimentado en los últimos años, ni cuantitativamente ni en cuanto a su distribución entre mujeres y 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 6 áreas profesionales que se dividen en 26 grupos y estos, a su vez, incorporan 92 puestos de trabajo.

No obstante, CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, solo tiene personal en 4 de las seis áreas profesionales (no existen personas trabajadoras en las áreas de encuadernación y en transformación y manipulados), en 8 de los 26 grupos y en 20 de los 92 puestos de trabajo.

El cuadro general de distribución de la plantilla por área profesional, grupo, nivel y puesto es el siguiente:

PLANTILLA POR ÁREA GRUPO PROFESIONAL PUESTO NIVEL Y SEXO						
ÁREA	GRUPO	PUESTOS Y NIVELES	M	H	TOTAL	% M
COMUN	Personal directivo, técnicos y mandos intermedios	Titulado universitario/titulada universitaria grado superior/director/directora general: 1	1		1	100%
		Jefe/jefa técnica jefe/jefa de taller: 4.	2	1	3	67%
		Técnico/a especialista: 10.	0	1	1	0%
	Personal Administrativo	Oficial/a especialista administrativo/administrativa: 11.	2	1	3	67%
		Auxiliar administrativo / administrativa: 16.	6	1	7	86%
	Grupo profesional Almacén y Expediciones	Jefe/jefa de almacén: 10.	1	0	1	100%
		Almacenero/almacenera: 13.	1	0	1	100%
		Conductor/conductora de carretilla elevadora 15	0	2	2	0%
		Ayudantes de almacén: 19.	2	2	4	50%
	Grupo profesional de transportes	Conductor / conductora: 15.	0	1	1	0%
EDITORIAL	Grupo profesionales editoriales	Editor / editora: 3.	2	0	2	100%
		Redactor/diagramador // redactora/diagramadora: 4.	1	3	4	25%
		Técnico/a editorial: 6.	1	1	2	50%
		Asistente editorial: 8.	4	2	6	67%
		Auxiliar técnico editorial: 11.	5	2	7	71%
PREIMPRESIÓN	Grupo profesional preimpresión técnica.	Jefe / jefa de equipo // responsable de línea: 7.	2	0	2	100%
		Oficial cualificado/a preimpresión técnica: 9	4	1	5	80%
		Oficial especialista preimpresión técnica: 12	5	0	5	100%
		Oficial/a preimpresión técnica: 15.	6	2	8	75%
IMPRESIÓN	Grupo profesional impresión digital.	Oficial/a especialista impresión digital: 11.	1	0	1	100%

Como podemos observar, de los 20 puestos de trabajo en los que existen personas trabajadoras, solamente en 10 hay personal de ambos sexos. En 7 solamente hay mujeres y en 3 solamente hay hombres. En los puestos de trabajo en los que existe presencia de ambos sexos, la mujer tiene mayor presencia que el hombre en siete de ellos, en dos existe paridad entre ambos sexos y, solamente en el puesto de redactor/a / diagramador/a, el porcentaje de hombres es superior al de mujeres.

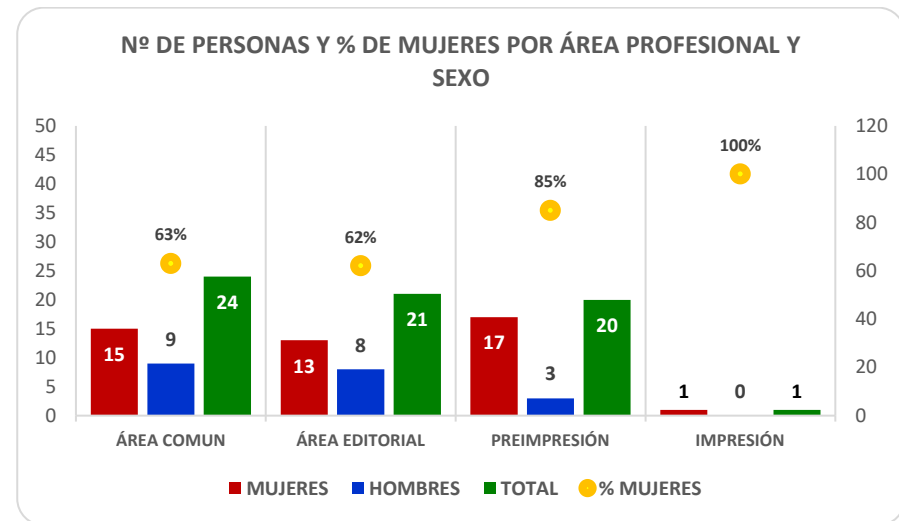
PUESTOS OCUPADOS POR MUJERES		PUESTOS OCUPADOS POR HOMBRES	
PUESTO	N.º DE PERSONAS	PUESTO	N.º DE PERSONAS
Titulado/a universitario/a grado superior/director/a General.	1	Técnico/a especialista	1
Jefe/jefa de almacén	1	Conductor/a carretilla elevadora	2
Almacenero/a	1	Conductor/a	1
Editor/a	2		
Jefe/a de equipo // responsable de línea	2		
Oficial/a especialista preimpresión técnica	5		
Oficial/a especialista impresión digital	1		
<b>% DE LA PLANTILLA TOTAL</b>	<b>20%</b>		<b>6%</b>
<b>% SOBRE TOTAL MUJERES Y DE HOMBRES (ICON)</b>	<b>28%</b>		<b>20%</b>



PUESTOS EN LOS QUE EXISTEN PERSONAS DE AMBOS SEXOS				
PUESTO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Jefe/jefa técnica jefe/jefa de taller:	2	1	3	67%
Oficial/a especialista administrativo/administrativa	2	1	3	67%
Auxiliar administrativo / administrativa	6	1	7	86%
Ayudantes de almacén	2	2	4	50%
Redactor/diagramador // redactora/diagramadora	1	3	4	25%
Técnico/a editorial	1	1	2	50%
Asistente editorial	4	2	6	67%
Auxiliar técnico editorial	5	2	7	71%
Oficial/a cualificado/a preimpresión técnica	4	1	5	80%
Oficial/a preimpresión técnica	6	2	8	75%

Como podemos observar en los cuadros anteriores, el porcentaje de mujeres por puesto es superior al que tiene la mujer en el conjunto de la plantilla en los puestos de auxiliar administrativo; auxiliar técnico editorial; oficial cualificado preimpresión técnica y oficial preimpresión técnica. En todos los demás puestos de trabajo, con presencia de ambos sexos, las mujeres representan un porcentaje del total del puesto inferior al 70% que es su participación a nivel empresa.

Por áreas profesionales la estructura de la plantilla es la siguiente:



PLANTILLA Y % MUJERES POR ÁREA PROFESIONAL				
	COMÚN	EDITORIAL	PREIMPRESIÓN	IMPRESIÓN
MUJERES	15	13	17	1
HOMBRES	9	8	3	0
TOTAL	24	21	20	1
% MUJERES	63%	62%	85%	100%
IPRHM	1,25	1,23	1,7	2

El porcentaje de mujeres es superior a su participación a nivel general en las áreas de impresión y preimpresión y es inferior en

el área común y en el área editorial. Aunque en el área editorial se está muy próximo (IPRHM =1,23), en ninguna se cumple con el principio de presencia equilibrada entre ambos sexos.

Si tenemos en cuenta que el área de impresión es muy poco significativa, ya que solamente tiene una persona (mujer), el área que muestra un mayor desequilibrio entre mujeres y hombres es el área de preimpresión y, por tanto, está sería el área de actuación prioritaria a la hora de implementar acciones positivas en favor de la incorporación de hombres. Por Grupo los datos de plantilla son los siguientes:

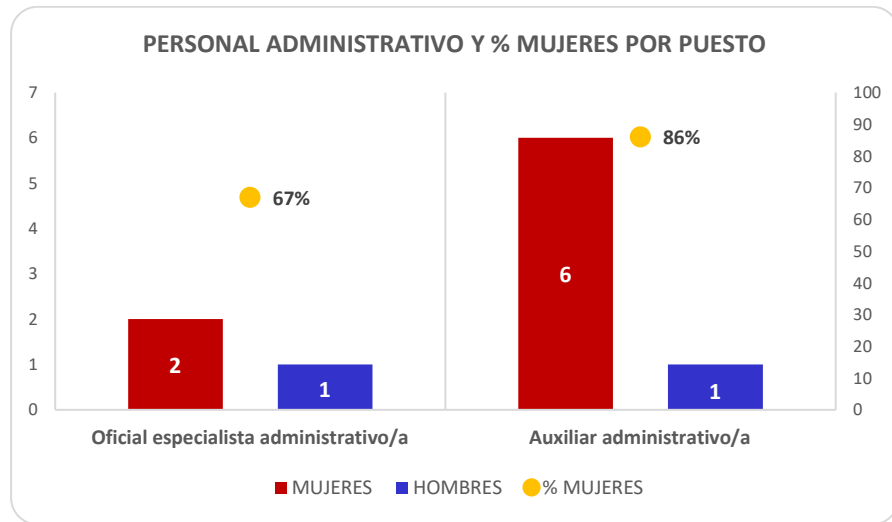
PLANTILLA POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO				
GRUPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJER
Personal directivo, técnicos y mandos intermedios	3	2	5	60%
Personal Administrativo	8	2	10	80%
Grupo profesional Almacén y Expediciones	4	4	8	50%
Grupo profesional de transportes	0	1	1	0%
Grupo profesionales editoriales	13	8	21	62%
Grupo profesional preimpresión técnica	17	3	20	85%
Grupo profesional impresión digital	1	0	1	100%

En todos los grupos profesionales en los que existe personal de ambos sexos, excepto en el grupo de profesionales de almacén y expediciones en el que existe paridad entre ambos sexos, la mujer tiene mayor presencia que el hombre.

En el grupo de personal directivo, aunque la mujer tiene mayor presencia que el hombre, se respeta el principio de presencia equilibrada entre ambos sexos (60/40). Por el contrario, los grupos de personal administrativo y preimpresión técnica, son los que muestran una brecha mayor entre ambos sexos, con porcentajes de mujeres del 80 y del 85 por ciento, respectivamente.

Aunque los datos no reflejan una situación de segregación horizontal ya que mujeres y hombres participan en todos los grupos en los que hay más de una persona, en porcentajes que, en cierta medida, guardan relación con los que cada uno de los sexos tiene a nivel global, sí que podemos afirmar que, en CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, se reproduce la típica imagen del mundo del trabajo en general, con una clara prevalencia de mujeres en los puestos de naturaleza administrativa, (el 80% del personal administrativo son mujeres, llegando a suponer el 86% de los auxiliares administrativos/as),

y de los hombres en puestos de naturaleza más técnica y operativa: mantenimiento, transporte, almacén o preimpresión técnica.



Por niveles retributivos (anexo I del convenio colectivo), podemos observar como el 100% de las personas situadas en los tres niveles retributivos superiores, son mujeres (5 personas todas ellas mujeres), mientras que, en los tres niveles

retributivos más bajos, las mujeres y los hombres se reparten equitativamente (4 personas: 2 mujeres y 2 hombres).

Los niveles retributivos con mayor número de personas trabajadoras son el 11 y el 15, con 11 personas cada uno de ellos y, en ambos, predominan las mujeres sobre los hombres.

El desglose de personas trabajadoras por nivel retributivo y sexo, es el siguiente:

**PERSONAS TRABAJADORAS POR NIVEL RETRIBUTIVO**

NIVEL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
1	3	0	3	100%
2	0	0	0	-
3	2	0	2	100%
4	1	4	5	20%
5	0	0	0	---
6	1	1	2	50%
7	2	0	2	100%
8	4	2	6	67%
9	4	1	5	80%
10	1	1	2	50%
11	8	3	11	73%
12	5	0	5	100%
13	1	0	1	100%

14	0	0	0	---
15	6	5	11	55%
16	6	1	7	86%
17	0	0	0	---
18	0	0	0	---
19	2	2	4	50%

Este primer análisis de la plantilla en general y por áreas y puestos de trabajo 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 área de preimpresión y, especialmente en los puestos de oficial/a especialista de preimpresión técnica y oficial/a preimpresión técnica, y en el área común, especialmente, en este caso, en el puesto de auxiliar administrativo/administrativa, en el que de las siete personas trabajadoras existentes, seis son mujeres.

Como resumen de cuanto antecede y como posibles propuestas de actuación para su incorporación al Plan de Igualdad podemos señalar 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 ellas, y a título meramente ejemplificativo, podemos señalar las siguientes:

- Prioridad, 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.
- Para la cobertura de aquellos puestos de trabajo en los que exista desequilibrio entre ambos sexos, exigir que, siempre que sea posible, la terna final de candidatos incorpore personas de ambos sexos.
- En aquellos supuestos 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. Si se contrata a una empresa externa para la selección de personal, trasladarle la situación del del puesto desde la perspectiva de género de modo que, en el supuesto de disponer de candidatos de ambos sexos igualmente válidos, se opte por el del sexo menos representado.
- 3º. Favorecer, siempre que sea posible, los movimientos internos de personal femenino del área de administración a las de operaciones y servicios.

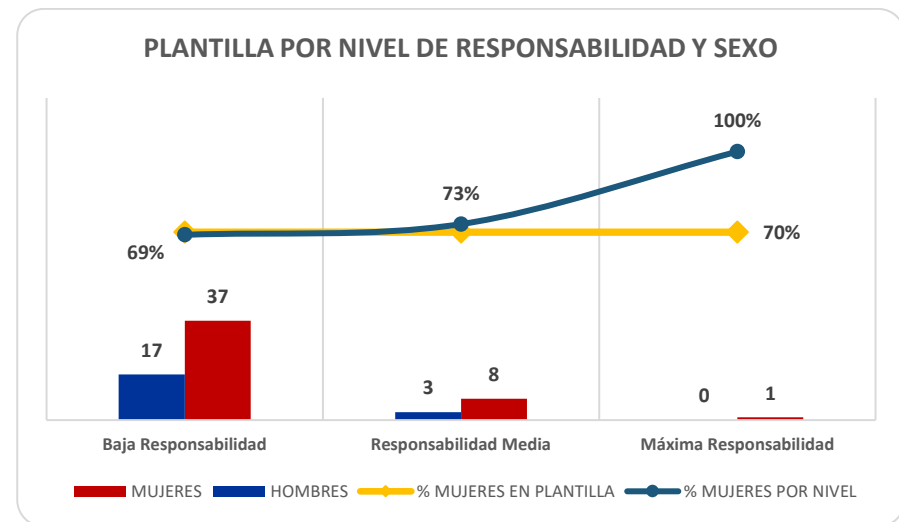
En cuanto a la distribución de la **plantilla por nivel de responsabilidad**, los datos facilitados por la empresa son los siguientes:

<u>PLANTILLA POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD Y SEXO</u>				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Nivel de máxima Responsabilidad	1	0	1	100%
Nivel medio de Responsabilidad	8	3	11	73%
Baja Responsabilidad	37	17	54	69%

Si ponemos en relación estos datos con el porcentaje de participación de mujeres y hombres en la plantilla podemos ver

que, las mujeres tienen un porcentaje de participación ligeramente inferior al que tienen en plantilla en el nivel bajo de responsabilidad y están ligeramente por encima en el nivel medio. En el nivel de máxima responsabilidad solamente existe una persona que es una mujer y, por tanto, no es posible realizar análisis segregados por sexo.

El porcentaje de mujeres aumenta a medida que aumenta el nivel de responsabilidad, y, no se observa, en esta materia, discriminación o trato desigual en función del sexo.

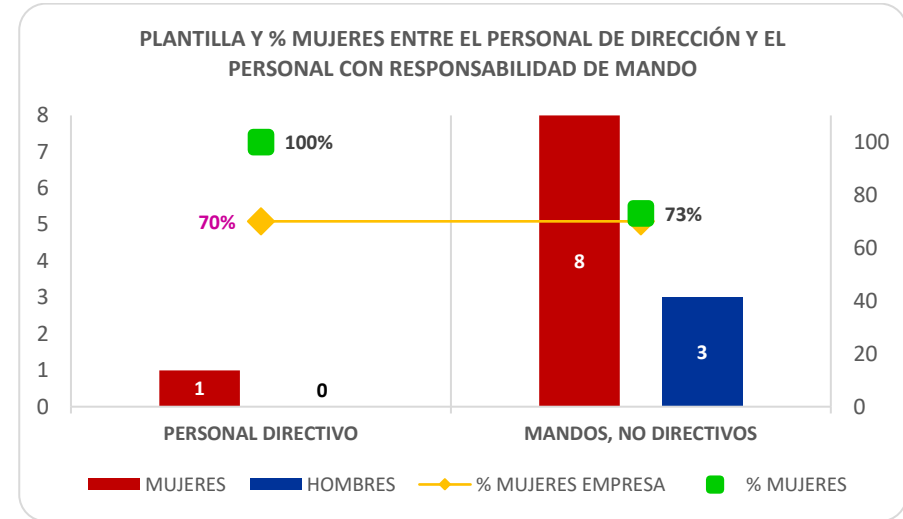


Por lo que hace referencia al personal directivo y al personal con responsabilidad de mando, los datos, tanto en términos absolutos como relativos o segregados, coinciden con los de los niveles alto y medio de responsabilidad.

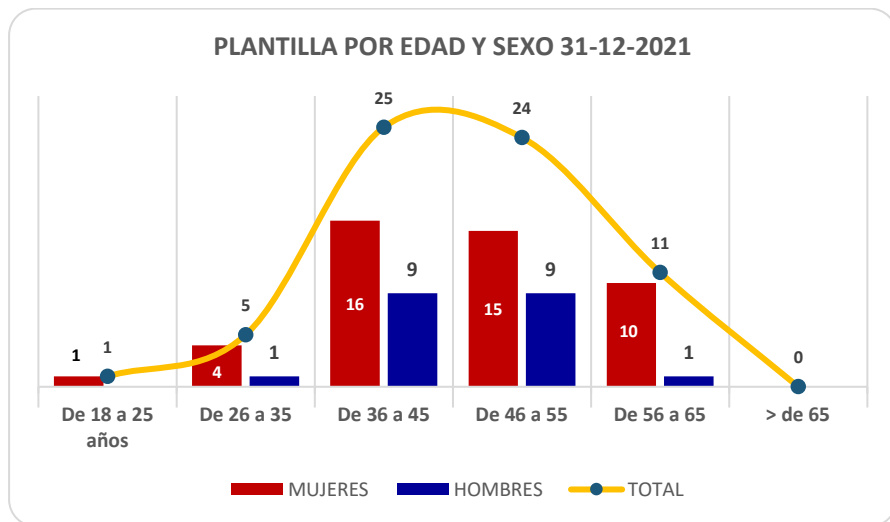
**PERSONAL DIRECTIVO Y CON RESPONSABILIDAD DE MANDO**

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
PERSONAL DIRECTIVO	1	0	1	100%
PERSONAL CON RESPONSABILIDAD DE MANDO, NO DIRECTIVO	8	3	11	73%

El personal directivo está integrado por una única persona que es una mujer y el personal con responsabilidad de mando no directivo, lo conforman por 11 personas de las cuales 8 son mujeres y 3 son hombres. Es decir, la mujer representa el 73% de este colectivo frente a un 27% de los hombres.



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



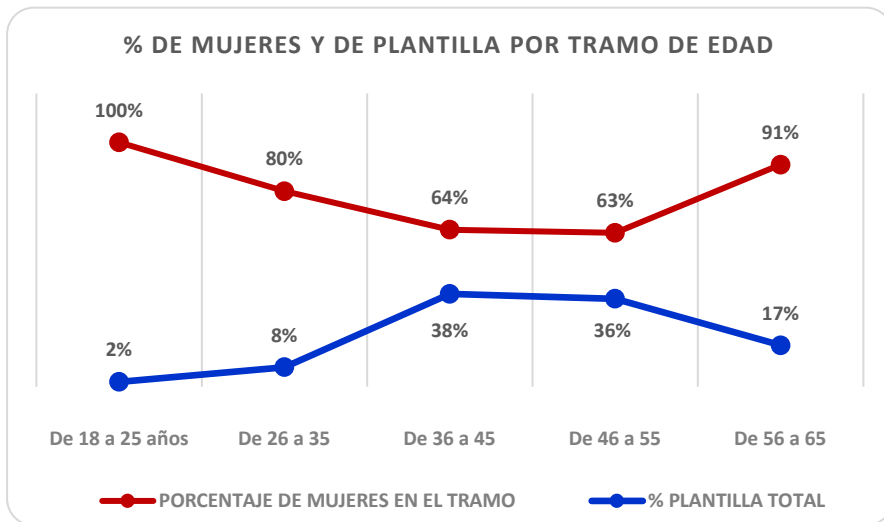
Desde el punto de vista de la **edad** hay que decir que se trata de una plantilla bastante equilibrada, aunque con una edad media ligeramente alta ya que, más de la mitad de las personas trabajadoras (53%), tienen una edad por encima de los 45 años. En los dos extremos de la curva no hay personas contratadas: ni menores de 18 años ni mayores de 65.

El 74% de la plantilla se sitúa entre los 36 y los 55 años (49 personas de un total de 66), siendo la franja de edad comprendida entre los 36 y los 45 años la más poblada, 25 personas, muy seguida de la de 46 a 55 años con 24.

- El 2% de la plantilla, 1 persona, tiene menos de 26 años.
- El 9% de la plantilla, 6 personas, tienen menos de 36 años.
- El 47% de la plantilla, 31 personas, tienen menos de 46 años.
- El 83% de la plantilla, 55 personas, tienen menos de 56 años.
- El 100% de la plantilla, 66 personas, tienen 65 años o menos.

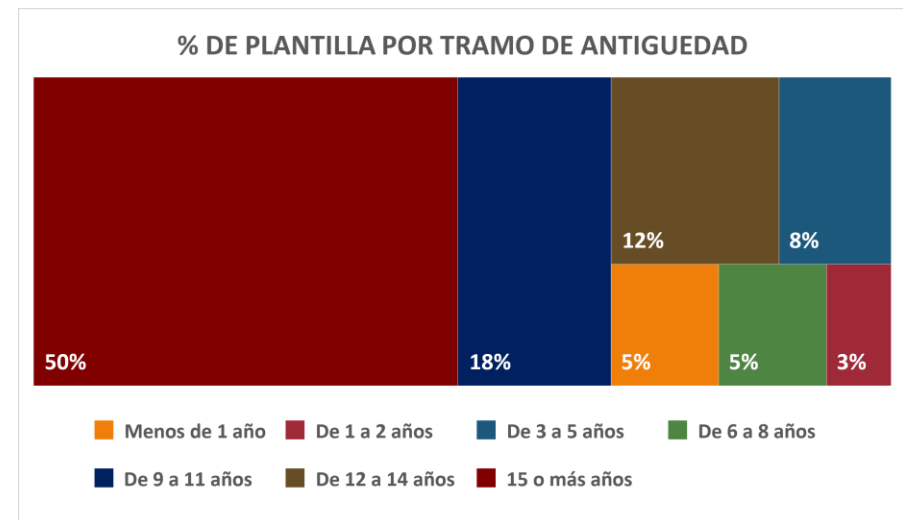
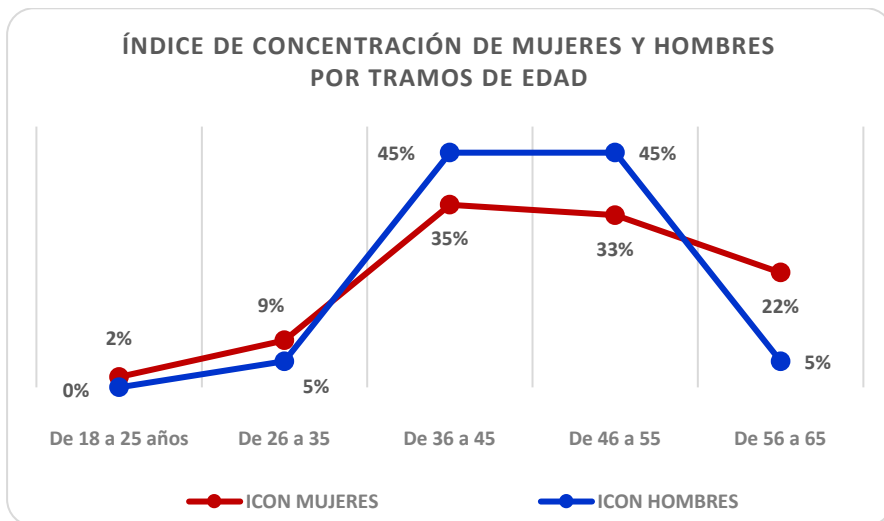
El porcentaje de mujeres en cada uno de los tramos de edad, es el siguiente:

% MUJERES Y DE PLANTILLA EN CADA TRAMO / % DE MUJERES Y DE HOMBRES EN CADA TRAMO SOBRE EL TOTAL DE MUJERES Y HOMBRES (ICON)						
TRAMOS DE EDAD	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65	> 65
% MUJERES EN CADA TRAMO DE EDAD	100%	80%	64%	63%	91%	NA
% PLANTILLA EN CADA TRAMO DE EDAD	2%	8%	38%	36%	17%	NA
% DE MUJERES EN EL TRAMO SOBRE EL TOTAL DE MUJERES (ICON)	2%	9%	35%	33%	22%	NA
% DE HOMBRES EN EL TRAMO SOBRE EL TOTAL DE HOMBRES (ICON)	0%	5%	45%	45%	5%	NA



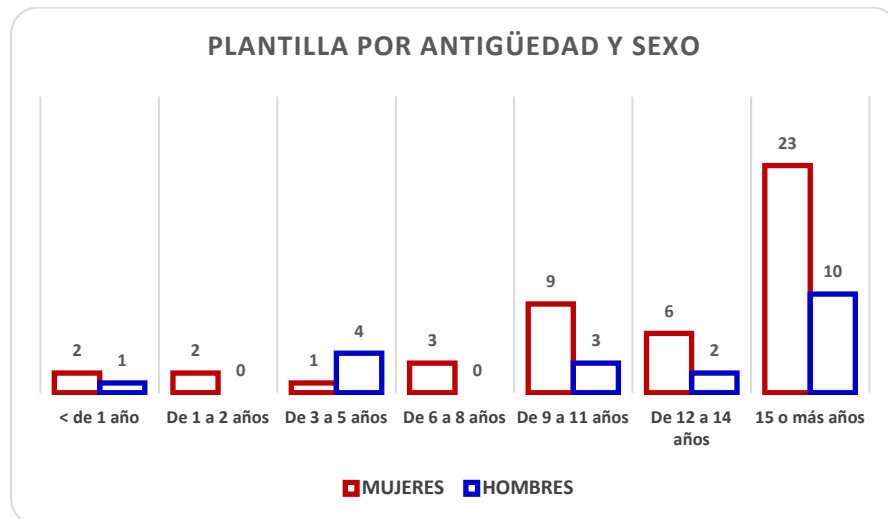
Como podemos ver, los hombres se concentran fundamentalmente en las edades comprendidas entre los 36 y los 45 años, mientras que las mujeres tienen una menor concentración, distribuyéndose más uniformemente, entre todos los tramos.

Desde el punto de vista de la **antigüedad**, los datos reflejan una plantilla muy estable. El 50% de las personas de la plantilla tienen antigüedades superiores a 15 años y el 80% de las personas trabajadoras llevan en la empresa 9 o más años.

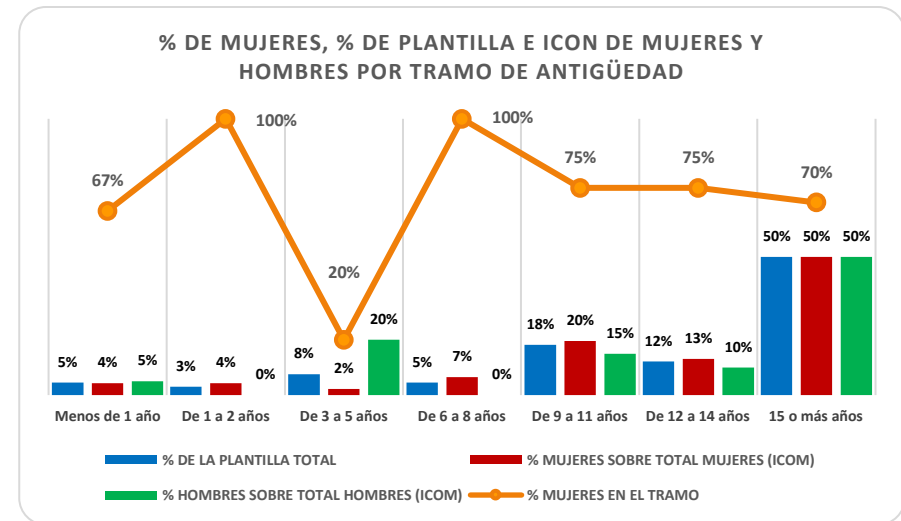




Las personas contratadas en los últimos 5 años que continúan en la empresa a 31-12-2021, son 10 y, se reparten equitativamente, entre mujeres (5) y hombres (5). En este sentido podemos decir que las contrataciones de los últimos años han supuesto un porcentaje de mujeres netamente inferior a su participación en plantilla, lo que actúa en la buena dirección respecto al cumplimiento del objetivo de presencia equilibrada entre ambos sexos, pero el pequeño número de contrataciones hace que, esta tendencia, no sea de suficiente intensidad como para obtener resultados en un tiempo razonable.



Como podemos observar el gráfico anterior, hay mujeres en todos los tramos de antigüedad y no existen hombres en los tramos de antigüedades comprendidas entre 1 y 2 años y entre 6 y 8 años, si bien este dato es poco relevante cuantitativamente ya que se trata de dos tramos que aglutinan únicamente de 5 personas.



En todos los tramos de antigüedad, salvo el de 3 a 5 años, el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres y, en ninguno de ellos se cumple con el principio de presencia equilibrada entre ambos sexos y, en el tramo de antigüedades superiores a 15 años

que, como ya señalamos, agrupa al 50% de la plantilla (33 personas), el porcentaje de mujeres es del 70%, es decir, igual al que tiene la mujer en el conjunto de la empresa.

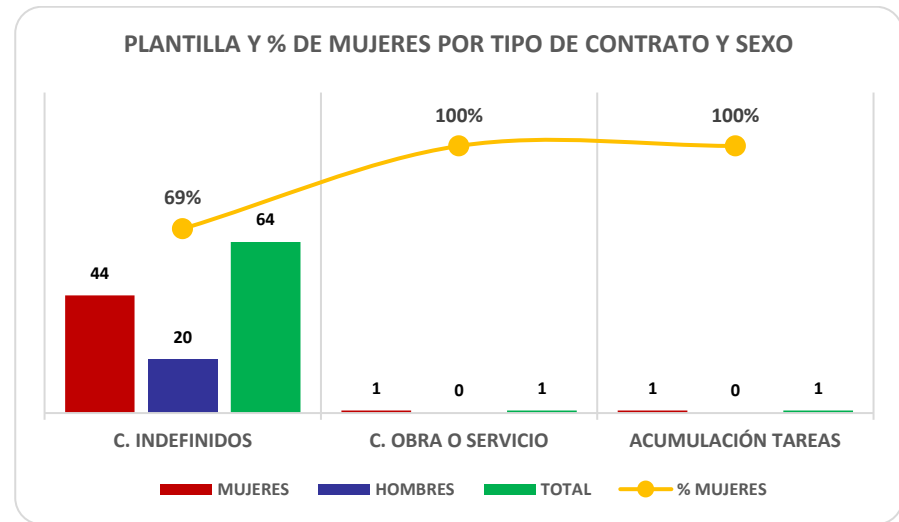
- El 5% de la plantilla, tiene menos de 1 año de antigüedad.
- El 8% de la plantilla, tienen menos de 3 años de antigüedad.
- El 15% de la plantilla, tienen menos de 6 años de antigüedad.
- El 20% de la plantilla, tienen menos de 9 años de antigüedad.
- El 38% de la plantilla, tienen menos de 12 años de antigüedad.
- El 50% de la plantilla, tienen menos de 15 años de antigüedad.
- El 50% de la plantilla, tienen 15 o más años de antigüedad.

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. Únicamente señalar que, en esta materia, los datos reflejan una plantilla con cierta experiencia y bastante estable, tanto de hombres como de mujeres.

Por lo que hace referencia al **tipo y naturaleza de los contratos** de las personas trabajadoras de CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS hay que señalar que el 97% de los contratos son de naturaleza indefinida (64 contratos de un total de 66), frente

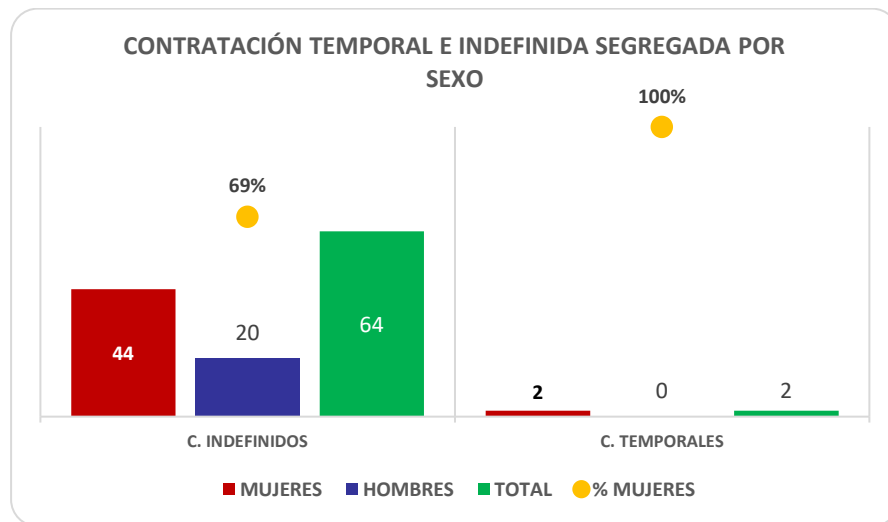
a un 3% de contratos temporales (2 contratos), uno de ellos de obra o servicio y, el otro, de acumulación de tareas.

Segregados por sexo los datos son los siguientes:



Desde el punto de vista del sexo, el porcentaje de participación de la mujer en los contratos indefinidos es ligeramente inferior a su participación a nivel general (un punto porcentual menos), en cambio, en la contratación temporal, el porcentaje de participación de la mujer es del 100%, si bien es cierto que este dato tiene muy poca relevancia ya que solo afecta a una persona

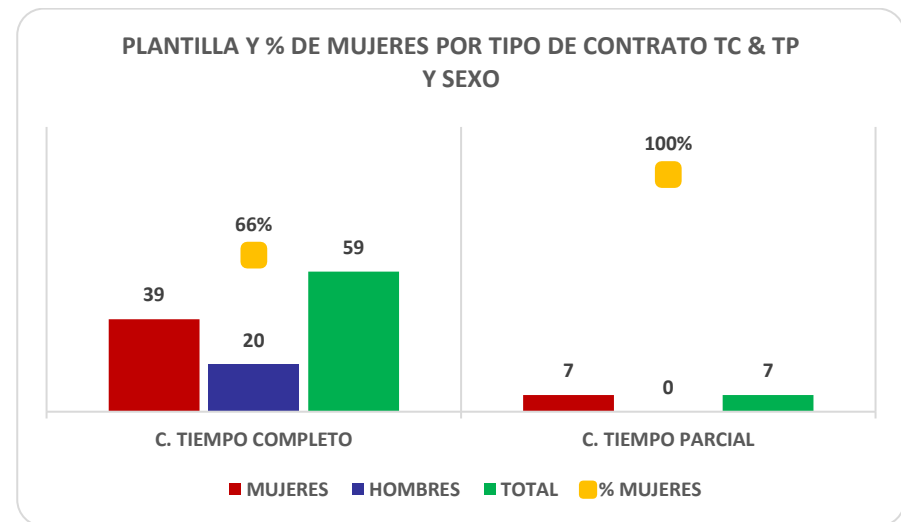
en cada modalidad contractual. Por otro lado, señalar que, tanto en la contratación indefinida, que es la preponderante en la empresa, como en la contratación temporal, el porcentaje de mujeres se sitúa por encima del 60% y, por tanto, fuera de los límites de presencia equilibrada entre ambos sexos, aunque esto es más un efecto directo de la composición de la plantilla que de la modalidad contractual utilizada.



Por lo que hace referencia a la modalidad de contratación desde el punto de vista de la jornada anual (contratos a tiempo completo frente a los contratos a tiempo parcial), decir que, el

89% de las personas contratadas, lo están a tiempo completo (59 personas de un total de 66) y 7 personas trabajadoras, tienen contratos a tiempo parcial (11% del total de la plantilla), siendo de destacar el hecho de que el 100% de los contratos a tiempo parcial son de mujeres.

Segregados por sexo los datos son los siguientes:



El coeficiente de parcialidad, de los contratos a tiempo parcial, es del 88%. Es decir, la media de reducción de jornada de este tipo de contratos se sitúa en el entorno del 12% y, como hemos

señalado, solo afecta a las mujeres ya que no hay hombres contratados a tiempo parcial.

➔ **1 contrato a tiempo parcial equivale a 0,88 contratos a tiempo completo.**

<b>EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL</b>				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
N.º DE CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	7	0	7	100%
EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO	6,187	NA	6,187	---
EQUIVALENCIA A TIEMPO COMPLETO DE CADA CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	0,88	NA	0,88	---

Dada la inexistencia de contratación de hombres a tiempo parcial no es posible hacer un análisis comparativo segregado por sexo de esta materia, más allá de constatar este dato y de señalar la importancia de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional para evitar que, en la medida de lo posible, la opción por este tipo de contratación venga determinada por la necesidad de compaginar el trabajo con la atención a la familia y la tradicional mayor implicación de la mujer en estos cuidados. En este sentido, sería conveniente que

el plan de igualdad incorporase la realización de acciones formativas y de concienciación, en materia de conciliación y corresponsabilidad familiar, dirigidas a toda la plantilla y especialmente a los hombres.

En cuanto al **tipo de jornada**, decir que el régimen ordinario de trabajo en CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, es la jornada continuada. El 100% de las personas trabajadoras, tienen esta jornada, no existiendo trabajadores en régimen de jornada partida ni en otro tipo de jornadas especiales.

Dado que la jornada continuada es la que, a priori, resulta más compatible con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, la situación en esta materia en CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS es muy favorable y al afectar al 100% de las personas trabajadoras, no hay posibilidad de que existan diferencias de trato por razón de sexo, y tampoco discriminación directa o indirecta en relación con esta materia.

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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, a 31-12-2021, 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>24</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>67%</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>13</b>	<b>7</b>	<b>20</b>	<b>62%</b>
<b>2 ASCENDIENTE O DESCENDIENTE</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>73%</b>
<b>3 ASCENDIENTE O DESCENDIENTE</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>
<b>4 o MÁS</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>---</b>

Es decir, el 55% de la plantilla total (36 personas) tienen responsabilidades familiares de algún tipo y de ellas el 67% (24), son mujeres y el 33% son hombres (12).

El hecho de que un porcentaje importante de las personas trabajadoras tengan responsabilidades familiares, unido a la feminización de la plantilla hace 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 y asumir mayores responsabilidades. En este sentido y aunque con los datos actuales no se refleja un trato desigual de la mujer en cuanto al desempeño de puestos de responsabilidad o mando, dada la trascendencia que la situación familiar puede tener en la promoción y la asunción de mayores responsabilidades, se recomienda también que, con carácter general y en la medida de lo posible, el procedimiento de promociones tenga en cuenta la situación familiar de las personas trabajadoras para evitar que suponga un freno a la promoción profesional de las mujeres con responsabilidades familiares.

Para garantizar que la situación personal y familiar de las personas trabajadoras no supone un obstáculo para la mujer, se podrían valorar la incorporación al plan de igualdad de, entre otras, alguna de las siguientes medidas:

- Incorporación al plan de formación de la compañía de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad.
- Realización de campañas de sensibilización para promover la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas vinculadas al cuidado y la atención a la familia.
- Garantizar que toda la plantilla conoce las herramientas y los recursos a su alcance para facilitar la compatibilidad entre el trabajo y la necesidad de conciliación de la vida personal y familiar.

Se informa también por la empresa, que no existe en la plantilla a 31-12-2021, ninguna persona trabajadora 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.

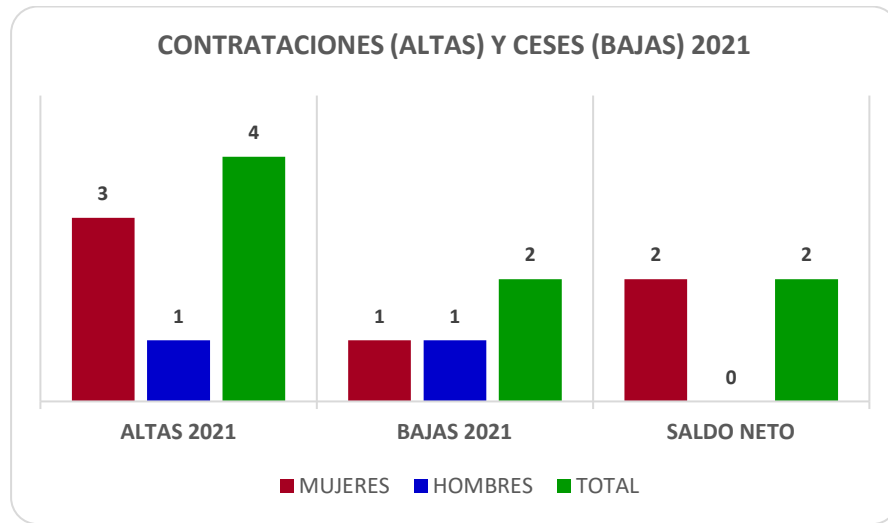
En este sentido, para el cumplimiento de la normativa anteriormente indicada CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, tendría que contratar a una persona con discapacidad reconocida igual o superior al 33% o acreditar el cumplimiento alternativo de esta obligación. Dada la situación de desequilibrio de la plantilla en favor de la mujer, se aconseja que, de proceder a incorporar alguna persona con discapacidad esta sea hombre.

Para finalizar con este apartado señalar que, según la información facilitada, a 31-12-2021, 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 (2021), se han producido un total de 4 incorporaciones y 2 bajas. El saldo neto del ejercicio fue, por tanto, positivo, incrementándose la plantilla en 2 personas.

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



El saldo neto ha sido positivo, para las mujeres (+2), y neutro para los hombres (=).

Porcentualmente, del total de contrataciones, el 75% fueron de mujeres, frente a un 25% de hombres y por el lado de las bajas, el 50% fueron mujeres y el 50% hombres, aunque este dato es cuantitativamente muy poco significativo ya que solo afecta a un hombre y a una mujer.

#### ALTAS Y BAJAS 2021 SEGREGADAS POR SEXO Y % DE MUJERES

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
ALTAS	3	1	4	75%
BAJAS	1	1	2	50%
SALDO NETO	+2	0	+2	100%

Como podemos ver el porcentaje de mujeres que han causado alta es 5 puntos superior al que tienen las mujeres en plantilla a 31-12-2021, es decir, las contrataciones del ejercicio han supuesto un deslizamiento positivo en favor de la mujer que sería necesario corregir para alcanzar el objetivo de presencia equilibrada entre ambos sexos. No obstante, hay que indicar una vez más que, el pequeño número de altas y bajas que se han materializado hace que este dato sea muy poco significativo cuantitativamente y, por tanto, si se mantiene este nivel de contratación el objetivo de presencia equilibrada ha de fijarse a medio/largo plazo ya que con un saldo neto anual de +2 personas, aunque estas fueran todas hombres, tardaríamos 6 años en alcanzar una presencia equilibrada entre ambos sexos.

Desde el punto de vista de la clasificación profesional las altas y bajas de 2021, se han distribuido del siguiente modo:

**INGRESOS Y CESES POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO 2021**

ÁREA	GRUPO	PUESTOS Y NIVELES	ALTAS			BAJAS		
			M	H	T	M	H	T
COMUN	Personal Administrativo	Aux. Advo. /a (16)	3	1	4	1	0	1
EDITORIAL	Profesionales Editoriales	Aux. Técnico editorial (11)	0	0	0	0	1	1

Como podemos observar, todas las altas se han producido en el personal del grupo administrativo y, en concreto, en el puesto de auxiliar administrativo/a, mientras que, de las dos bajas, una ha sido en el puesto de auxiliar administrativo/a y otra en el puesto de auxiliar técnico editorial, del grupo de profesionales editoriales. El puesto de auxiliar administrativo/a ha representado pues, en 2021, el 100% de las entradas y el 50% de las bajas.

ÁREA	GRUPO	PUESTO	% DEL TOTAL DE ALTAS	% DEL TOTAL DE BAJAS
COMUN	Personal Administrativo	Auxiliar administrativo/a: 16	100%	50%

EDITORIAL	Profesionales Editoriales	Auxiliar técnico editorial: 11	0%	50%
-----------	---------------------------	--------------------------------	----	-----

Estos datos van en la dirección de lo ya señalado en el apartado dedicado a la configuración de la plantilla, en relación con el puesto de auxiliar administrativo que, como vimos, está integrado por siete personas de las cuales seis, son mujeres (86%). En relación con las altas de 2021, este porcentaje es ligeramente superior al que suponen las mujeres en el total de auxiliares administrativas contratadas (75%), si bien hay que señalar que el pequeño número de altas y bajas realizadas en el ejercicio hace prácticamente imposible realizar un análisis segregado por sexo y obtener conclusiones definitivas en esta materia.

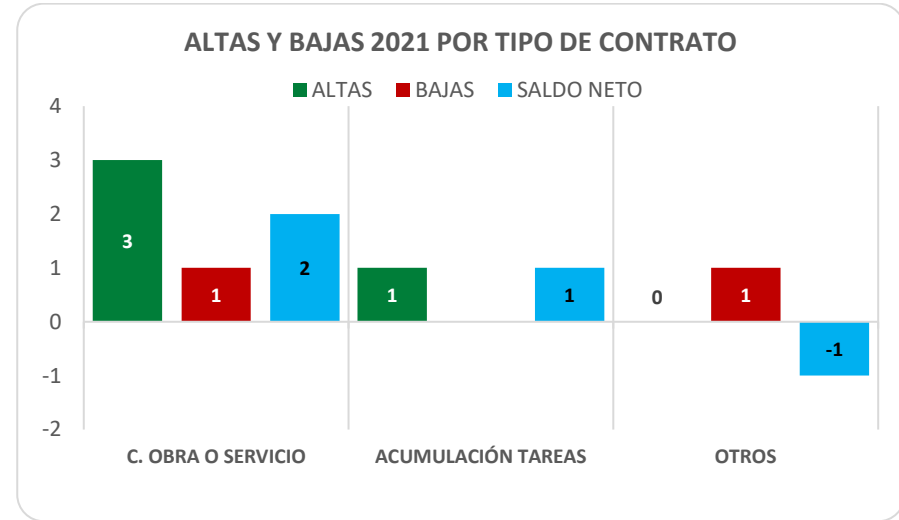
Por nivel retributivo, decir que, aunque todas las altas se producen en el puesto de auxiliar administrativo/a, cuyo nivel de convenio es el 16, los niveles asignados en las contrataciones han sido, el 16 en dos de ellas; el 15 en una y el 19 en otra, siendo de destacar que el único hombre contratado lo ha sido en el nivel 16, que es el que corresponde convencionalmente al puesto y que las personas contratadas en el nivel retributivo superior (15) e inferior (19) son, en los dos casos, mujeres.



Por el lado de las bajas, tanto la del hombre como la de la mujer, se producen en los niveles retributivos convencionales correspondientes a sus respectivos puestos de trabajo. Niveles 11 y 16 respectivamente.

Desde el punto de vista del **tipo de contrato** hay que señalar que, las 4 altas lo han sido con contratos temporales: 3 en la modalidad de obra o servicio determinado y 1 por acumulación de tareas. No existe pues en esta materia, discriminación o trato desigual alguna entre mujeres y hombres.

Por el lado de las bajas decir que la de la mujer lo ha sido también de una persona con contrato de obra o servicio, mientras que el hombre que ha causado baja ha sido una persona con discapacidad.



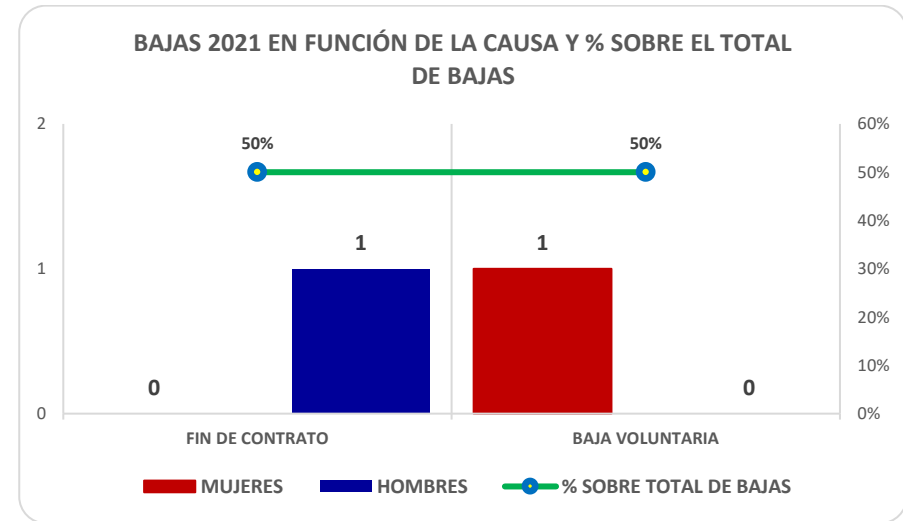
**Por edad**, tanto las altas como las bajas afectan, en todos los tramos en que se producen, a una única persona y, por tanto, no es posible hacer un análisis segregado por sexo.

INGRESOS Y CESES POR EDAD Y SEXO 2021						
	INGRESOS		% MUJER	CESES		% MUJER
	MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES	
De 18 a 25 años	1	0	100%	---	---	---
De 26 a 35	1	0	100%	---	---	---
De 36 a 45	0	1	0%	---	---	---
De 46 a 55	1	0	100%	1	---	100%
De 56 a 65	---	---	---	0	1	0%

El análisis de las bajas **por antigüedad** refleja que las dos bajas han afectado a personas trabajadoras con 2 años o menos de antigüedad en la empresa. La de la mujer corresponde a un contrato con menos de un año de vigencia y la del hombre a un contrato con más de un año y menos de dos.

CESES POR TRAMO DE ANTIGÜEDAD Y SEXO					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES	% SOBRE EL TOTAL DE CESES
Menos de 1 año	1	0	1	100%	50%
De 1 a 2 años	0	1	1	0%	50%

Si analizamos ahora las bajas que se han producido en 2021, en función de las **causas motivadoras** de las mismas, podemos observar que la baja del hombre se produce por finalización del contrato, mientras que la baja de la mujer ha sido una baja voluntaria.



Por lo que hace referencia a la **situación familiar** de las personas contratadas decir que, solamente una de las cuatro tiene ascendientes o descendientes a su cargo y se trata de una mujer. Por el lado de las bajas, la mujer afectada era una trabajadora sin cargas familiares y el hombre tenía ascendientes o descendientes a su cargo.

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 (M)	
¿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 (M)	
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

<b>CANALES DE DIFUSIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO</b>		
	<b>SI</b>	<b>NO</b>
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?		
¿En los documentos y formularios utilizados para la selección se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista?	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.			
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	
	Curriculum, Entrevista y Test Psicotécnico		
	Concurso de méritos y/o pruebas de acceso	X	
	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	

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**  
Detalle 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.igualdadencatrecasa.es](http://www.igualdadencatrecasa.es)

## I. Promociones Profesionales

No se dispone de datos en esta materia, ni de 2021 ni de los ejercicios anteriores.

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?			
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		
8		Desplazamientos, movilidades o cambios de centro o lugar de trabajo		
9		Exclusividad		
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 desegregadas 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.igualdadentiaempresa.es](http://www.igualdadentiaempresa.es)  
 Síguenos en Mujeres, Talento y Liderazgo: [Linkedin](#) [Twitter](#) @talentoliderazgo

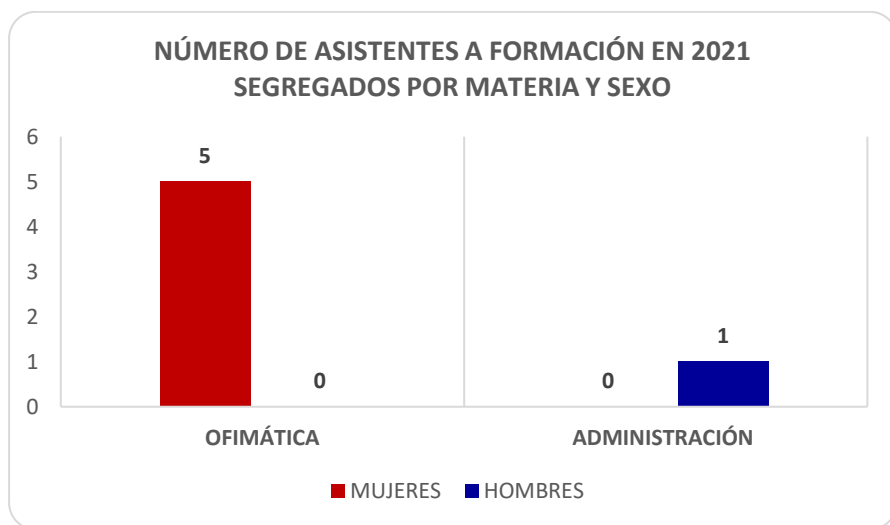
[www.igualdadentiaempresa.es](http://www.igualdadentiaempresa.es) [@IgualdadEmpresa](#)



## J. Formación

Según la información facilitada por la empresa en CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, se han impartido, en 2021, un total de tres cursos o acciones formativas, de las cuales dos han sido en ofimática y el tercero ha sido un curso en materia de administración.

A estos cursos han asistido un total de 6 personas trabajadoras, de las cuales 5 son mujeres y 1 es un hombre, dándose la circunstancia de que todas las mujeres han asistido a los cursos de ofimática y el hombre ha asistido al curso de administración.



No se ha impartido en 2021, ningún curso o acción formativa en materia de igualdad, en general, o en temas directa o indirectamente vinculados con esta materia: corresponsabilidad familiar, acoso... etc.

El número total de horas de formación impartidas ha sido de 310, de las cuales 195 corresponden a mujeres y 115 a hombres. Es decir que, a nivel general, las mujeres han recibido de media 4,2 horas de formación en 2021 y los hombres 5,7.

### HORAS TOTALES DE FORMACIÓN 2021 Y MEDIA POR PERSONA Y AÑO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
PLANTILLA	46	20	66
N.º. TOTAL DE HORAS DE FORMACIÓN	195	115	310
MEDIA DE HORAS POR PERSONA Y AÑO	4,2	5,7	4,7

Si consideramos únicamente las personas asistentes a los cursos, el número medio de horas de formación recibido por las mujeres ha sido de 39 horas/año, mientras que el hombre ha recibido 115 horas/año.

Desde el punto de vista del área o departamento, hay que decir que todas las mujeres que realizaron formación en 2021,

pertenecen al área de preimpresión mientras que el hombre pertenece al área profesional común. En el resto de áreas profesionales no se ha impartido formación en 2021.

Por nivel salarial, las mujeres asistentes a la formación pertenecían: una al nivel 7; una al nivel 15 y tres al nivel 12, mientras que el hombre estaba en el nivel salarial 10.

En cuanto a la modalidad de impartición, decir que todos los cursos impartidos a mujeres lo fueron en la modalidad online y dentro de la jornada laboral, mientras que el curso impartido al hombre lo fue en modalidad presencial y fuera de la jornada de trabajo.

Aunque el escaso número de cursos y de asistentes impide hacer un análisis más detallado de esta materia, se recuerda 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.

Asimismo, y dada la relevancia que la formación tiene en otros aspectos de la actividad laboral, como las promociones, la asunción de tareas de mayor responsabilidad o la movilidad

funcional, se propone que, con carácter general, el plan de igualdad incorpore acciones tendentes a favorecer la formación entre las personas trabajadoras, facilitando la asistencia a la misma de las mujeres con responsabilidades familiares y en situaciones de suspensión de contrato vinculadas con las mismas. A título de ejemplo y, entre otras, se proponen las siguientes acciones:

1. La realización de cursos o acciones formativas en materia de conciliación e 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. Garantizar que al menos todas las personas trabajadoras reciben una acción formativa al año.
3. 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.



4. Potenciar en la medida de lo posible la formación interna frente a la externa y la impartición online o dentro de la jornada de trabajo, frente a la externa y presencial.
5. Consideración de las horas empleadas en cursos fuera de la jornada laboral como tiempo de trabajo efectivo o priorizar su compensación con descansos.
6. Incorporar las necesidades profesionales y personales en la planificación y organización de la formación.
7. Posibilitar la asistencia a la formación a aquellas personas trabajadoras que están disfrutando de permisos o excedencias

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?		
7	¿A las personas que tienen dificultades para asistir a la formación presencial se le facilita la posibilidad de realizarla on-line?		
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.		
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	
15	¿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. 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 según convenio, 40 horas.
<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) Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.</b>	Por parte de la empresa se garantiza la intimidad del entorno digital en el que se trabaja, así como la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.
<b>h) Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.</b>	El sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo es el establecido en convenio colectivo.
<b>i) Tipos de suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.</b>	Las suspensiones y extinciones de contrato vienen motivadas por la finalización de las interinidades y los fines de contrato ordinarios. Ceses en producidos en 2021: 2 mujeres y 1 hombre.

<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>No hay excedencias para el cuidado de hijos. Hay 1 trabajadora que tiene reducción de jornada por cuidado de hijos. No hay permisos retribuidos por matrimonio ni 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 26 a 64 años.</p>
<b>k) Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón</b>	No se han producido procedimientos en el marco del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

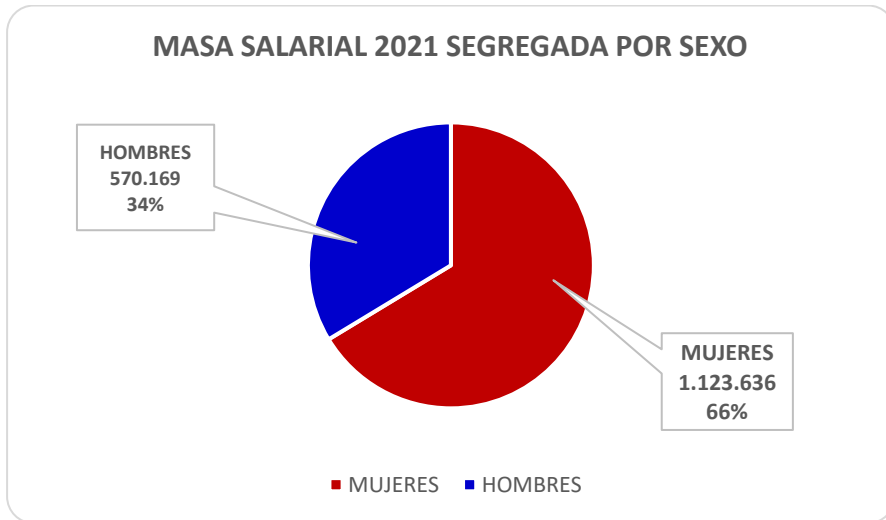
de sexo implantado en la empresa.	
<b>l) Ausencias no justificadas, especificando causas, por edad, vinculación con la empresa, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de formación.</b>	No se producen ausencias no justificadas dentro de la plantilla.
<b>m) Régimen de movilidad funcional y geográfica, según lo previsto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.</b>	No se han producido movilizaciones geográficas ni funcionales.

<b>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.</b>	No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
<b>o) Identificación del número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.</b>	No existen cesiones de trabajadores de otras empresas.
<b>p) Las inaplicaciones de convenio realizadas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores</b>	No se han producido inaplicaciones

### L. Retribución

La masa salarial del personal de CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS a 31-12-2021, fue de un millón seiscientos noventa y tres mil ochocientos cinco euros (1.693.805€), de los cuales un

66% corresponde a las mujeres (1.123.636€) y un 34% corresponde a los hombres (570.169€).



MUJERES	HOMBRES	TOTAL	N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
1.123.636	570.169	1.693.805	46	20

Puestos estos datos en relación con el porcentaje de plantilla de cada uno de los sexos, podemos ver como al 70% de la plantilla (46 mujeres) le corresponde un 66% de la masa salarial mientras que al 30% restante (20 hombres), le corresponde un 34% de masa salarial. Es decir, existe, en este aspecto, una desviación, de 4 puntos porcentuales, en favor de los hombres.

Al 30% de la plantilla (hombres) le corresponde el 34% de la masa salarial	+4
Al 70% de la plantilla (mujeres) le corresponde el 66% de la masa salarial	-4

Por otra parte, según los datos aportados por la empresa, el número total de horas trabajadas por las personas trabajadoras en 2021, ha sido de 117.864, de las cuales 78.176 han sido realizadas por las mujeres y 39.688, por los hombres.

Partiendo de estos datos, podemos constatar la existencia de una diferencia sustancial entre la jornada media anual de hombres y mujeres ya que, los hombres, realizan de media 285 horas anuales más que las mujeres.

JORNADA MEDIA ANUAL REALIZADA POR LAS MUJERES	JORNADA MEDIA ANUAL REALIZADA POR LOS HOMBRES	JORNADA MEDIA ANUAL TOTAL
1699 horas/año	1984 horas/año	1786 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 25.664 euros: 24.427 euros para las mujeres y 28.508 euros para los hombres. Es decir, las mujeres tienen un salario medio que es un 5% inferior a la media de la empresa, mientras que el salario medio de los hombres es un 11% superior al salario medio de la empresa.
2. La retribución media por hora de trabajo es prácticamente igual para hombres y mujeres: 14,36 euros para los hombres y 14,37 euros para las mujeres.

Con estos datos, podemos decir que, en CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, prácticamente no existe brecha salarial entre mujeres y hombres. Apenas 7 centésimas favorable a la mujer.

$$\text{BRECHA SALARIAL POR HORA} = \frac{(14,36 - 14,37)}{14,36} \times 100 = -0,07\%$$

RETRIBUCIÓN MEDIA ANUAL Y POR HORA DE TRABAJO					
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	N.º DE MUJERES	N.º DE HOMBRES
VALOR HORA	14,37 €	14,36 €	14,37 €	46	20

SALARIO AÑO	24.427	28.508	25.664		

Por puesto de trabajo y sexo, podemos observar cómo, con las únicas excepciones del técnico/a editorial (+3) y del/la oficial preimpresión técnica (+1), el porcentaje de mujeres en cada puesto es mayor al porcentaje de masa salarial asignada a las mujeres, en esos mismos puestos.

Los datos son los que se recogen en las siguientes tablas:

MASA SALARIAL POR PUESTO DE TRABAJO Y SEXO				
PUESTOS Y NIVELES	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Mujer
Titulado universitario/titulada universitaria grado superior/director/directora general:1	54808		54808	100%
Jefe/a técnica jefe/a de taller: 4.	85854	70479	156333	55%
Técnico/a especialista: 10.		36140	36140	0%
Oficial/a especialista administrativo/a: 11.	40698	29275	69973	58%
Auxiliar administrativo/a: 16.	73031	15584	88615	82%
Jefe/a de almacén: 10.	31030		31030	100%
Almacenero/a: 13.	21187		21187	100%
Conductor/a de carretilla elevadora 15		43394	43394	0%
Ayudantes de almacén: 19.	19464	32792	52256	37%
Conductor/a: 15.		34287	34287	0%
Editor/a: 3.	88173		88173	100%
Redactor/a diagramador/a: 4.	18562	114787	133349	14%

Técnico/a editorial: 6.	34749	30860	65609	53%
Asistente editorial: 8.	104982	52568	157550	67%
Auxiliar técnico editorial: 11.	104866	44677	149542	70%
Jefe/a de equipo // responsable de línea: 7.	83152		83152	100%
Oficial cualificado/a preimpresión técnica: 9	121417	28271	149689	81%
Oficial especialista preimpresión técnica: 12	100670		100670	100%
Oficial preimpresión técnica: 15.	117375	37055	154430	76%
Oficial especialista impresión digital: 11.	23618		23618	100%

Técnico/a editorial: 6.	50%	53%	+3
Asistente editorial: 8.	67%	67%	0
Auxiliar técnico editorial: 11.	71%	70%	-1
Jefe/a de equipo // responsable de línea: 7.	100%	100%	
Oficial cualificado/a preimpresión técnica: 9	80%	81%	+1
Oficial especialista preimpresión técnica: 12	100%	100%	
Oficial preimpresión técnica: 15.	75%	76%	+1
Oficial especialista impresión digital: 11.	100%	100%	

**% DE MUJERES EN CADA PUESTO RESPECTO AL % DE MASA SALARIAL DE LAS MUJERES**

PUESTOS Y NIVELES	% MUJERES	% MS Mujer	DIFERENCIA
Titulado universitario/titulada universitaria grado superior/director/directora general:1	100%	100%	
Jefe/a técnica jefe/a de taller: 4.	67%	55%	-12
Técnico/a especialista: 10.	0%	0%	
Oficial/a especialista administrativo/a: 11.	67%	58%	-9
Auxiliar administrativo/a: 16.	86%	82%	-4
Jefe/a de almacén: 10.	100%	100%	
Almacenero/a: 13.	100%	100%	
Conductor/a de carretilla elevadora 15	0%	0%	
Ayudantes de almacén: 19.	50%	37%	-13
Conductor/a: 15.	0%	0%	
Editor/a: 3.	100%	100%	
Redactor/a diagramador/a: 4.	25%	14%	-11

Por área y grupo profesional los datos de masa salarial, son los siguientes:

**MASA SALARIAL POR GRUPO PROFESIONAL Y SEXO**

GRUPO PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Directivos, técnicos y mandos intermedios	140662	106619	247281	57%
Personal Administrativo	113729	44859	158588	72%
Almacén y Expediciones	71681	76186	147867	48%
Transportes	0	34287	34287	0%
Editoriales	351332	242892	594224	59%
Preimpresión Técnica.	422614	65327	487941	87%
Impresión Digital.	23618	0	23618	100%

**PLANTILLA, SALARIO MEDIO ANUAL Y BRECHA SOBRE SALARIO ANUAL POR GRUPO**

GRUPO	PLANTILLA			SALARIO MEDIO ANUAL			BRECHA ANUAL
	M	H	T	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
Directivos, técnicos y mandos intermedios	3	2	5	46887	53310	49456	12,05%
Personal Administrativo	8	2	10	14216	22429	15859	36,62%
Almacén y Expediciones	4	4	8	17920	19046	18483	5,91%
Transportes	0	1	1	---	34287	34287	---
Editoriales	13	8	21	27026	30361	28296	10,99%
Preimpresión técnica.	17	3	20	24860	21776	24397	-14,16%
Impresión digital.	1	0	1	23618	---	23618	---

#### MASA SALARIAL POR ÁREA PROFESIONAL

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
AREA COMUN	326072	261951	588023	55%
AREA EDITORIAL	351332	242892	594224	59%
ÁREA PREINPRESIÓN	422614	65327	487941	87%
ÁREA IMPRESIÓN	23618	0	23618	100%

#### PLANTILLA, SALARIO MEDIO ANUAL Y BRECHA SOBRE SALARIO ANUAL POR ÁREA

ÁREA PROFESIONAL	PLANTILLA			SALARIO MEDIO ANUAL			BRECHA ANUAL
	M	H	T	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
AREA COMUN	15	9	24	21738	29106	24501	25,31%
AREA EDITORIAL	13	8	21	27026	30361	28296	10,99%
ÁREA PREINPRESIÓN	17	3	20	24860	21776	24397	-14,16%
ÁREA IMPRESIÓN	1	0	1	23618	---	23618	---

Como podemos ver, en el área común que es en la única en la que contiene distintos grupos (las demás áreas solo incorporan un grupo profesional ocupado), la brecha media anual se sitúa en el límite del 25% y, dentro de ella es el grupo de personal administrativo, con un 35,62% el que presenta un mayor gap salarial, siendo el área de preimpresión la única que presenta una brecha favorable a la mujer.

Por niveles retributivos, la distribución de la masa salarial es la siguiente:

#### MASA SALARIAL Y N.º DE PERSONAS POR NIVEL RETRIBUTIVO Y SEXO

NIVEL	PLANTILLA			MASA SALARIAL			
	M	H	T	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJER
1	3	0	3	140662		140662	100%
3	2	0	2	88173		88173	100%
4	1	4	5	18562	185266	203828	9%
6	1	1	2	34749	30860	65609	53%
7	2	0	2	83152		83152	100%
8	4	2	6	104982	52568	157550	67%
9	4	1	5	121417	28271	149689	81%
10	1	1	2	31030	36140	67170	46%
11	8	3	11	169181	73952	243133	70%



12	5	0	5	100670		100670	100%
13	1	0	1	21187		21187	100%
15	6	5	11	117374	114736	232110	51%
16	6	1	7	73031	15584	88615	82%
19	2	2	4	19465	32792	52257	37%

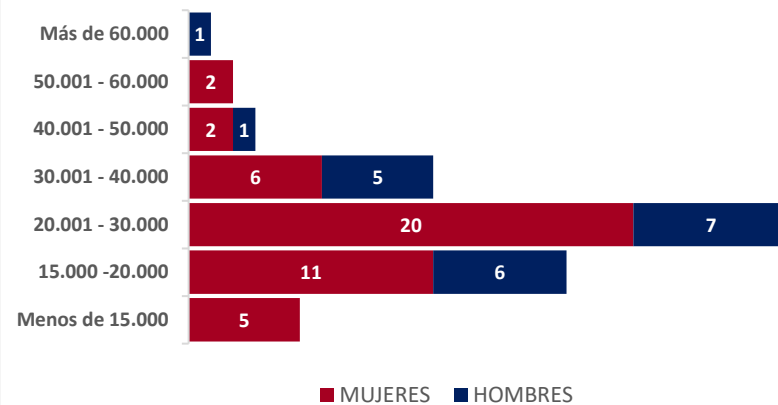
15	19562	22947	21101	14,75%
16	12172	15584	12659	21,90%
19	9733	16396	13064	40,64%

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

#### SALARIO MEDIO ANUAL POR NIVEL RETRIBUTIVO Y BRECHA

NIVEL	SALARIO MEDIO ANUAL			BRECHA MEDIA ANUAL
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1	46887		46887	---
3	44087		44087	---
4	18562	46317	40766	59,92%
6	34749	30860	32805	-12,60%
7	41576		41576	---
8	26246	26284	26258	0,15%
9	30354	28271	29938	-7,37%
10	31030	36140	33585	14,14%
11	21148	24651	22103	14,21%
12	20134		20134	---
13	21187		21187	---

#### PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES Y SEXO 2021



#### N.º DE MUJERES Y DE HOMBRES POR BANDAS SALARIALES 2021

MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% Mujeres TRAMO	% Mujeres sobre total de mujeres (ICON)
1	0	1	100%	100%
2	0	2	100%	100%
2	1	3	66,67%	66,67%
6	5	11	54,55%	54,55%
20	7	27	74,07%	74,07%
11	6	17	64,71%	64,71%
5	0	5	100%	100%

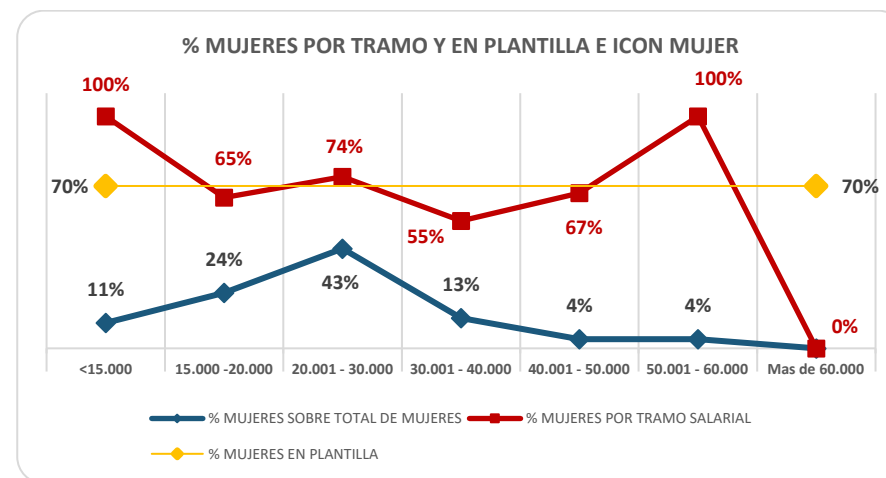
Menos de 15.000 €	5	0	5	100%	11%
15.000 - 20.000 €	11	6	17	65%	24%
20.001 - 30.000 €	20	7	27	74%	43%
30.001 - 40.000 €	6	5	11	55%	13%
40.001 - 50.000 €	2	1	3	67%	4%
50.001 - 60.000 €	2	0	2	100%	4%
Mas de 60.000 €	0	1	1	0%	0%

Como podemos ver en los tramos inferiores, el número de mujeres va aumentando a medida que ascendemos en la banda retributiva hasta los 30.000 euros. A partir de los 30.000 euros el número de mujeres va disminuyendo a medida que ascendemos en los tramos.

Si analizamos los tramos en los que existen personas de ambos sexos, y los ponemos en relación con el porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla podemos observar como las mujeres está por encima de su participación a nivel empresa (70%), únicamente en el tramo de 20.001 a 30.000 euros, tramo este que, además, es el que mayor porcentaje de mujeres incorpora (43% de las mujeres de la plantilla). El tramo que muestra una mayor diferencia porcentual respecto al porcentaje de participación en la plantilla, es el de 30.001 a 40.000 euros en el que el porcentaje de mujeres es del 55% y en el que se

encuentran el 13% de las mujeres (15 puntos inferior a su participación en la plantilla).

En el nivel más alto de retribución (más de 60.000 euros), solamente hay una persona y es un hombre y en el inmediatamente anterior, salarios entre 50.000 y 60.000 euros, hay dos personas y las dos son mujeres.



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

MASA SALARIAL POR TRAMOS DE EDAD	PLANTILLA
----------------------------------	-----------

EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
De 18 a 25	3803		3803	1		1
De 26 a 35	64324	36140	100464	4	1	5
De 36 a 45	311225	190561	501786	16	9	25
De 46 a 55	378127	309181	687307	15	9	24
De 56 a 65	366157	34287	400444	10	1	11
Más de 65	---	---	---	---	---	---
<b>TOTAL</b>	<b>1123636</b>	<b>570169</b>	<b>1693805</b>	<b>46</b>	<b>20</b>	<b>66</b>

SALARIO MEDIO ANUAL POR TRAMOS DE EDAD				BRECHA SOBRE SALARIO MEDIO ANUAL
EDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
De 18 a 25	3803	...	3803	
De 26 a 35	16081	36140	20093	55,50%
De 36 a 45	19452	21173	20071	8,13%
De 46 a 55	25208	34353	28638	26,62%
De 56 a 65	36616	34287	36404	-6,79%
Más de 65	---	---	---	
<b>TOTAL</b>	<b>24427</b>	<b>28508</b>	<b>25664</b>	<b>---</b>

ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
<b>Menos de 1 año</b>	8110	15584	23694	2	1	3
<b>De 1 a 2 años</b>	25875		25875	2	0	2
<b>De 3 a 5 años</b>	20269	88500	108769	1	4	5
<b>De 6 a 8 años</b>	53881		53881	3	0	3
<b>De 9 a 11 años</b>	220357	119910	340266	9	3	12
<b>De 12 a 14 años</b>	117375	42728	160103	6	2	8
<b>15 o más años</b>	677769	303448	981217	23	10	33
<b>TOTAL</b>	<b>2112174</b>	<b>2231084</b>	<b>4343258</b>	<b>46</b>	<b>20</b>	<b>66</b>

SALARIO MEDIO ANUAL POR FRANJA DE ANTIGÜEDAD				HORAS ANUALES TRABAJADAS		
ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 1 año	4055	15584	7898	1072	1912	2984
De 1 a 2 años	12937		12937	3008		3008
De 3 a 5 años	20269	22125	21754	2008	7904	9912
De 6 a 8 años	17960		17960	5219		5219
De 9 a 11 años	24484	39970	28356	16112	6024	22136
De 12 a 14 años	19562	21364	20013	12048	3872	15920
15 o más años	29468	30345	29734	38709	19976	58685
<b>TOTAL</b>	<b>24427</b>	<b>28508</b>	<b>25664</b>	<b>78176</b>	<b>39688</b>	<b>117864</b>

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

VALOR MEDIO DE LA HORA TRABAJO POR TRAMO DE ANTIGÜEDAD				BRECHA SOBRE SALARIO HORA	BRECHA SOBRE SALARIO AÑO
ANTIGÜEDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL		
Menos de 1 año	7,57	8,15	7,94	7,18%	73,98%
De 1 a 2 años	8,60		8,60		

De 3 a 5 años	10,09	11,20	10,97	9,85%	8,39%
De 6 a 8 años	10,32		10,32		
De 9 a 11 años	13,68	19,91	15,37	31,29%	38,74%
De 12 a 14 años	9,74	11,04	10,06	11,71%	8,43%
15 o más años	17,51	15,19	16,72	-15,26%	2,89%
TOTAL	14,37	14,37	14,37	-0,05%	14,32%

La brecha sobre el valor del salario hora es favorable a la mujer únicamente en el tramo de antigüedades mayores de 15 años, tramo que como ya indicamos anteriormente aglutina al 50% de la plantilla y al 50% de mujeres y de hombres.

Solamente el tramo de antigüedades comprendidas entre los 9 y los 11 años, refleja una brecha sobre salario hora superior al 25%. Teniendo en cuenta que, en este tramo de antigüedad hay 12 personas trabajadoras: 9 mujeres y 3 hombres, convendría analizar el porqué de esta brecha tan elevada, en comparación con las existentes en el resto de tramos.

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

#### MASA SALARIAL SEGREGADA POR CONCEPTOS

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
<i>Salario Convenio/Salario Base</i>	476317	236489	712806	67%
<i>Gratificaciones extraordinarias</i>	5000	2700	7700	65%
<i>Complemento lineal Convenio</i>	179288	90912	270200	66%
<i>Paga beneficios</i>	48219	23768	71987	67%
<i>Antigüedad Consolidada</i>	73847	27928	101775	73%
<i>Mejora voluntaria</i>	157413	94878	252291	62%
<i>Complemento funcional</i>		23000	23000	0%
<i>Seguro médico</i>	18943	9471	28414	67%
<i>Primas/Incentivos/variables</i>	60957	10991	71949	85%
<i>Paga navidad</i>	103652	50031	153683	67%
<i>TOTAL</i>	1123636	570169	1693805	66%

Como podemos ver, el único complemento retributivo que perciben solamente hombres es el **complemento funcional**. Sería conveniente analizar por qué las mujeres no reciben complemento funcional para garantizar que el mismo, no esté configurado de tal modo que se vincule directa o indirectamente únicamente a los hombres. No existe ningún concepto salarial que perciban solamente mujeres.

**% DE PERSONAS QUE PERCIEN CADA COMPLEMENTO Y % DE LA MASA SALARIAL DE MUJERES Y HOMBRES ASIGNADA A CADA CONCEPTO**

	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>% MS MUJERES</b>	<b>% MS HOMBRES</b>
<i>Salario Convenio/Salario Base</i>	100%	100%	42%	41%
<i>Gratificaciones extraordinarias</i>	20%	35%	0,44%	0,49%
<i>Complemento lineal Convenio</i>	100%	100%	16%	16%
<i>Paga beneficios</i>	100%	100%	4%	4%
<i>Antigüedad Consolidada</i>	91%	95%	7%	5%
<i>Mejora voluntaria</i>	93%	95%	14%	17%
<i>Seguro médico</i>	33%	25%	2%	2%
<i>Primas/Incentivos/variables</i>	61%	70%	5%	2%
<i>Paga navidad</i>	100%	100%	9%	9%

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

1. Solamente hay un concepto retributivo que no percibe ninguna mujer que es el complemento funcional y que supone un 1% del total de la masa salarial (23.000€).
2. Los conceptos retributivos de aplicación general<sup>6</sup> (los que perciben todas las personas trabajadoras), suponen un 72%

<sup>6</sup> Salario Base, Complemento lineal Convenio, Paga de Beneficios y Paga de Navidad.

de la masa salarial de las mujeres, frente a un 70% de la masa salarial de los hombres.

3. En los conceptos variables, como las gratificaciones extraordinarias, la mejora voluntaria y las primas e incentivos, el porcentaje de hombres que los perciben, sobre el total de hombres, es mayor, en todos los casos, al porcentaje de mujeres sobre el total de mujeres.

➔ Las mejoras voluntarias suponen, para las mujeres, un 14% de su masa salarial en tanto que, para los hombres, son un 17% de su masa salarial.

4. En las primas/incentivos y variables, aunque como hemos dicho participan porcentualmente más los hombres que las mujeres (las cobran un 70% del total de hombres y un 61% del total de mujeres), las cantidades que se reparten suponen un 5% de la masa salarial de las mujeres y solamente un 2% de la masa salarial de los hombres, lo que hace que, como vemos en el cuadro siguiente, el importe medio sea muy superior en las mujeres que en los hombres: 2.177 euros frente a 785.

5. En el concepto de antigüedad consolidada, también el importe medio anual de las mujeres es superior al de los hombres, lo que sin duda obedece al que, como vimos anteriormente, el 70% de las personas trabajadoras con antigüedades de más de 15 años, son mujeres.
6. En las gratificaciones extraordinarias, también el importe medio anual es mayor para las mujeres, si bien este dato tiene poca relevancia ya que este concepto apenas supone un 0,5% de la masa salarial.

El importe medio anual por cada concepto retributivo, para mujeres y hombres, es el que se indica en la siguiente tabla:

**IMPORTE MEDIO ANUAL POR CONCEPTO RETRIBUTIVO Y SEXO**

	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>(H-M)</b>
<i>Salario Convenio/Salario Base</i>	10355	11824	10800	1470
<i>Gratificaciones extraordinarias</i>	556	386	481	-170

<i>Complemento lineal Convenio</i>	3898	4546	4094	648
<i>Paga beneficios</i>	1048	1188	1091	140
<i>Antigüedad Consolidada</i>	1758	1470	1668	-288
<i>Mejora voluntaria</i>	3661	4994	4069	1333
<i>Seguro médico</i>	1263	1894	1421	631
<i>Primas/Incentivos/variables</i>	2177	785	1713	-1392
<i>Paga navidad</i>	2253	2502	2329	248

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 las primas/incentivos y variables y de las 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.

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
1078708	557248	1635956	44928	12922	57849

- El 97% de la masa salarial, es retribución fija, frente a un 3% que es retribución variable.
- Del total de **masa salarial fija**, las mujeres perciben un 66%, frente al 34% que corresponde a los hombres. Este porcentaje es, para las mujeres, 4 puntos inferior a su participación en la plantilla.
- Del total de **masa salarial variable**, las mujeres perciben un 78%, frente a un 22% que corresponde a los hombres.
- Comparado con el porcentaje de participación en plantilla, las mujeres tienen una participación, mayor en la masa salarial variable y menor en la masa salarial fija y lo contrario sucede con los hombres.
- Teniendo en cuenta que perciben retribución variable 31 mujeres y 14 hombres, la retribución media variable es de 1.286 euros: 1.449 euros para las mujeres y de 923 euros para los hombres. Es decir, los hombres cobran de media un tercio menos de lo que cobran los hombres en concepto de retribución variable.

	MUJERES	HOMBRES	BRECHA SOBRE RETRIBUCIÓN ANUAL
MEDIA DE LA RETRIBUCIÓN FIJA	23450	27862	16%
MEDIA RETRIBUCIÓN VARIABLE	1449	923	-57%
MEDIA RETRIBUCIÓN TOTAL	24427	28508	14%

Como podemos ver la brecha salarial no solo es mucho mayor en la retribución variable que en la fija, sino que también es de signo contrario (favorable a la mujer), 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.

Procede ahora, analizar la masa salarial del colectivo de personal directivo y del personal con responsabilidad de mando. Los datos salariales de estos colectivos son los siguientes:

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MASA SALARIAL PERSONAL DIRECTIVO	54808	0	54808
N.º DE DIRECTIVOS	1	0	1
SALARIO MEDIO ANUAL PERSONAL DIRECTIVO	54808	0	54808
HORAS TRABAJADAS	2008	0	2008
VALOR MEDIO HORA TRABAJO	27,3	0	2,3

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
BRECHA SALARIAL			----
MASA SALARIAL PERSONAL DE MANDO	303342	132187	435529
N.º PERSONAS CON RESPONSABILIDAD DE MANDO	8	3	11
SALARIO MEDIO ANUAL PERSONAL DE MANDO	37918	44062	39594
HORAS TRABAJADAS	13602	6024	19626
VALOR MEDIO HORA TRABAJO	22,30	21,94	22,19
BRECHA SALARIAL			-1,63%

Como podemos observar, en el caso de los directivos, solamente hay una persona, que es una mujer y, por tanto, no es posible hacer un análisis de este colectivo segregado por sexo, más allá de indicar esta circunstancia.

En el caso del personal con responsabilidad de mando, no directivo, hay 11 personas: 3 hombres y 8 mujeres. El salario medio de este personal es de 39.594 euros: 37.918 euros para las mujeres y 44.062 euros para los hombres, con un valor medio de la hora de trabajo de 22,3 euros para las mujeres y de 21,94 euros para los hombres.

Con estos datos la brecha salarial de este colectivo es favorable a la mujer y se sitúa en el -1,63%, un valor ligeramente superior al existente a nivel de empresa, pero muy alejado del 25% que



fija el ET para establecer la obligación de justificar que la diferencia no se debe a cuestiones relacionadas con el sexo.

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

Logos: España, Instituto MUJER, Igualdad, Europa, ENW EUROPA

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

Según la información facilitada por la empresa, no se dispone de datos segregados por sexo para hacer un análisis de esta materia.

No obstante indicar que la empresa cuenta con medidas específicas de aplicación en esta materia, que mejoran lo previsto a nivel legal, como la posibilidad de realizar un día de prestación en el domicilio. Asimismo, los días por intervención u hospitalización de un familiar pueden disfrutarse no solo en el momento de producirse sino en momento posterior si de ese modo el trabajador puede atender mejor al familiar.

Recordar únicamente lo ya indicado en el apartado de plantilla que el 100% de las personas trabajadoras tienen jornada continuada, lo que a priori es un factor positivo en materia de conciliación.

Aunque carecemos de datos, dada la importancia que esta materia puede llegar a tener tanto en materia de retención de las personas trabajadoras como desde el punto de vista de la promoción o la asunción de mayores responsabilidades y, por tanto, de mejores salarios, a título de ejemplo y con carácter

general, se indican a continuación algunas actuaciones que, en su caso, pueden incorporarse al plan de igualdad para hacer más compatible la actividad profesional con la vida personal y familiar:

- Difundir entre la plantilla el compromiso de la empresa en materia de conciliación, así como las medidas que existen en esta materia.
- Garantizar las medidas de conciliación para todo el personal que trabaja en la empresa, independientemente de su relación contractual.
- Política de sustitución: sustituir de manera sistemática a las personas que se ausenten temporalmente de la empresa por motivos familiares (y otros) para evitar sobrecarga de trabajo en el personal que permanece.
- Realización de la formación interna de la empresa, siempre que sea posible, en horario laboral.
- No establecer reuniones en tiempos límites de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.

- Fomentar, siempre que sea posible, el teletrabajo.
- Impartición de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad familiar.

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)
[@igualdadEmpresa](https://twitter.com/igualdadEmpresa)



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

Según los datos aportados por la empresa, en los tres últimos ejercicios (2019-2021), 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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.

Además, el Artículo 12.3 del Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2021-2022, recoge un protocolo de acoso, que resulta de aplicación a todas aquellas empresas que, incluidas en su ámbito de aplicación, carezcan de un protocolo propio.

Recordar, además, que, de conformidad con lo previsto en el punto 7 del Anexo, del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre,

---

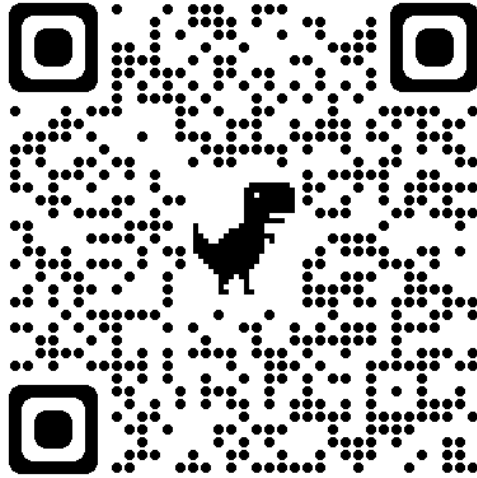
<sup>7</sup> A efectos de adopción, aplicación, seguimiento y evaluación de los procedimientos específicos para la prevención y protección del acoso sexual y acoso por razón de sexo, podrán tenerse en cuenta los manuales, guías o recomendaciones que elabore

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 RLPT en CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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>7</sup>.

Además, dada la trascendencia de esta materia, y aunque en la CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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.

la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género (punto 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre).

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 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

## N. 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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 del CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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.

## O. Órganos de representación social

En CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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 el CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, se deberá proceder 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.

## **N. Órganos de Gobierno y Dirección**

En esta materia hay que señalar que CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, es una sociedad de responsabilidad limitada con

un comité de dirección formado por dos personas: un hombre y una mujer. Se cumple pues a este nivel de gobierno y dirección con el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres 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”

No se dispone de más información en esta materia.

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

### A. INTRODUCCIÓN

Esta auditoría retributiva forma parte 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.

### 1. 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.”*

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

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

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

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

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

La “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” es el principio diseñado para llegar a la “equidad salarial”.

La equidad salarial de género implica asegurarse de 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”.

### **3. 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”.

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.

#### 4. Determinantes de la brecha retributiva entre mujeres y hombres

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

- a) Estereotipos y roles de género, que provocan una segregación horizontal y vertical importante por razón de sexo en el mercado de trabajo.
- b) Conciliación y corresponsabilidad, ya que está demostrado que la brecha retributiva entre mujeres y hombres se incrementa cuando las mujeres tienen hijos e hijas y cuando trabajan a tiempo parcial.
- c) Tiempo de trabajo (trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial). Las mujeres son las que tienen más contratos a tiempo parcial, lo que implica menos remuneración. Pero

el verdadero problema radica en que, mayoritariamente, el acceso al tiempo parcial no responde a una decisión voluntaria de las personas trabajadoras.

- d) Segregación laboral por motivo de género. Distinguimos entre segregación horizontal y vertical.

La segregación horizontal del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado, generalmente en puestos de trabajo con una remuneración y un valor social inferior.

Por su parte, la segregación vertical del empleo es la distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menos responsabilidad y evidencia las dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente.

- 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. 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, tanto el actual como el anterior en caso de haber sido promocionado vertical u horizontalmente.
- 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 y es establecida en la valoración de puestos de trabajo realizada en CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS.
- Nivel jerárquico
- Los 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.



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.

## D. 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:

- Convenios colectivos de la empresa
- Clasificaciones profesionales
- Clasificación de partidas retributivas
- Borrador de diagnóstico del plan de igualdad
- Datos personales y profesionales de las personas de la plantilla
- Datos para la realización del registro retributivo 2021
- 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

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, nº de hijos, 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.

#### **E. 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

### 1. Tipos de factores y relevancia

En el sistema de valoración utilizado, siguiendo las directrices de la OIT<sup>8</sup> y utilizando la herramienta del Instituto de las Mujeres, se han establecido cuatro categorías de factores con la siguiente ponderación:

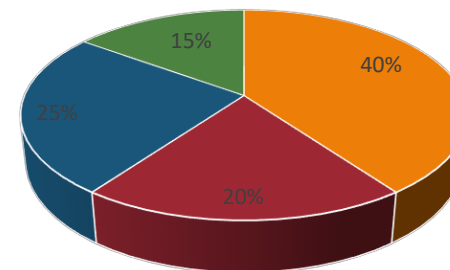
---

<sup>8</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)

- 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. Gráficamente se resume del siguiente modo:

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.



- 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

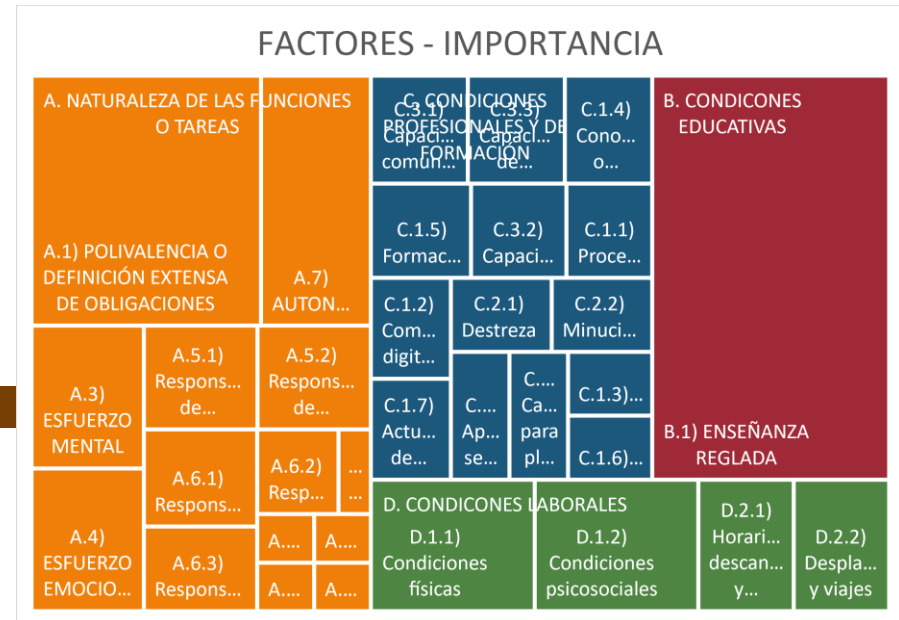
C.1.5) Formación no reglada

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:

**2. Puntuación de los puestos**

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	
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	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	ESCALA 04	Agrupación 4
226	Empleado correo	ESCALA 05	Agrupación 2
543	Jefe Dpto. Admon.e	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Dpto. Bolsa	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Dpto. formación	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Dpto. Marketing	ESCALA 03	Agrupación 6
543	Jefe Dpto. Plato	ESCALA 03	Agrupación 6

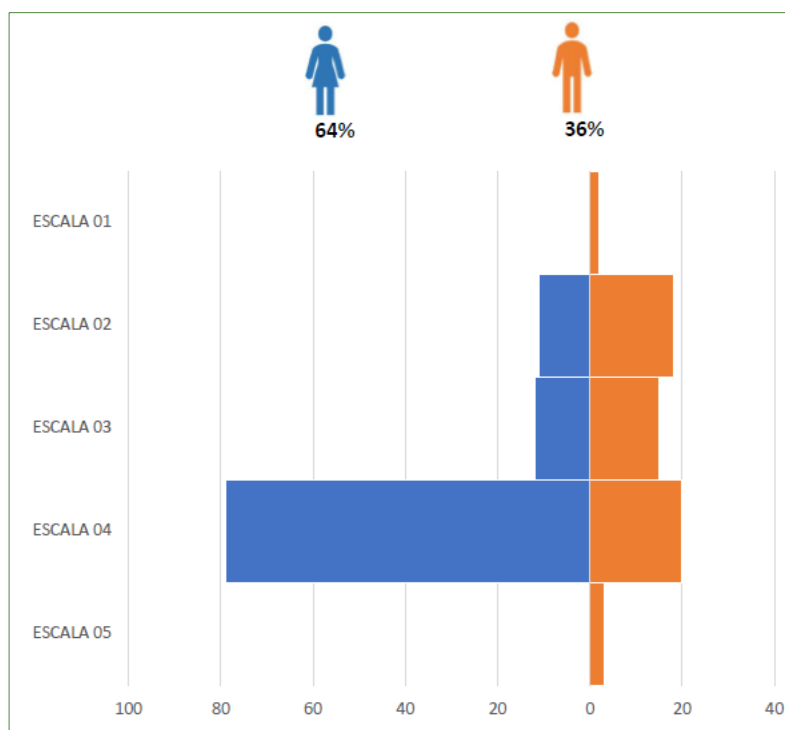
Los puestos de trabajo que se encuentran dentro de las escalas aportan a la empresa el mismo valor.

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

Escalas	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN				ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN			
	Mujeres	Hombres	Total	% 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

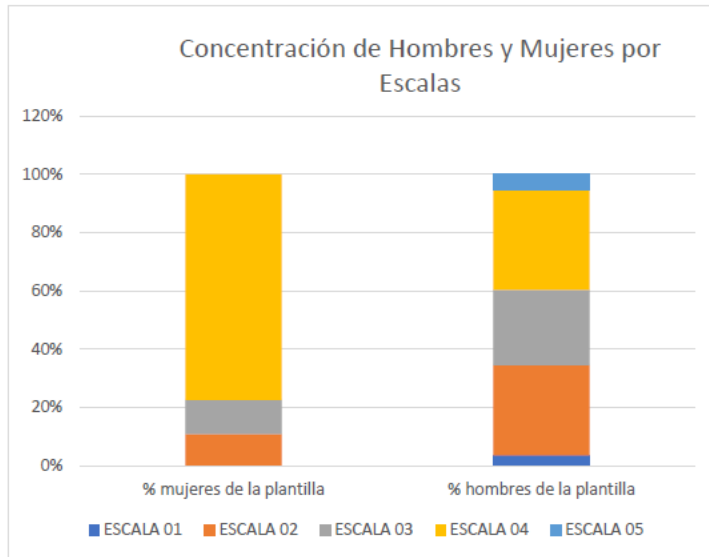
hombres. Las escalas 02 (38% mujeres y 62% hombres) ocupa a un 18% de la plantilla y la escala 03 (44% mujeres y 56% hombres) ocupa a un 17% de la plantilla. La escala 05 ocupa aun 2% de la plantilla (100% hombres) y la escala 01 ocupa al 1% de la plantilla, 100% hombres.

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:

Visto de otra manera



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 escalas, no habiendo mujeres ni en la escala 01 ni en la escala 05.

### 3. 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

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

#### COMPLEMENTOS SALARIALES

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

#### RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES

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

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

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

Las pagas extraordinarias se 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 estatal de empresas de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, el sistema retributivo se describe en el capítulo 7. En el artículo 7.3 establece tanto el salario base como los complementos siguientes:

- *Complemento lineal del convenio. Es una cantidad igual para todos los niveles salariales, que se devengará por tiempo efectivamente trabajado.*
- *Complemento de antigüedad. Consiste en un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos.*
- *Complemento de toxicidad o insalubridad.*
- *Complemento de nocturnidad. Para el personal que, de modo continuo o periódicamente, preste sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas; este complemento no se abonará en aquellas actividades en que únicamente se trabaje en período nocturno.*

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

Valor	Nombre	Normalizable	No Normalizable
<b>S.BASE</b>	S. Base	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.01</b>	Complemento rendimiento	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.02</b>	Mejora voluntaria	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.03</b>	Comisiones	No	No

<b>Conc.Sal.04</b>	Comp.j.estudios	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.05</b>	Comp.director	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.06</b>	Incentivos	No	No
<b>Conc.Sal.07</b>	Incentivo especial	No	No
<b>Conc.Sal.08</b>	Complemento	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.09</b>	Complemento	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.10</b>	Complemento	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.11</b>	En especie	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.12</b>	Productividad	No	No
<b>Conc.Sal.13</b>	Salario extranjero	No	No
<b>Conc.Sal.14</b>	Comp.subdirector	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.15</b>	Complemento	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.16</b>	Comp. ajuste	Sí	Sí
<b>Conc.Sal.17</b>	Complemento Perfeccionamiento Profesional	No	No
<b>Conc.Sal.18</b>	Adeslas	No	No
<b>C.Extra.01</b>	Complemento de IT	No	No
<b>C.Extra.02</b>	Prest.Enfermedad	No	No
<b>C.Extra.03</b>	Dietas Nacional	No	No
<b>C.Extra.04</b>	Dietas	No	No

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

## F. 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 2021 al 31 de diciembre del 2021 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

## G. DIAGNÓSTICO DE LA BRECHA RETIBUTIVA

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:

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

94

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

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

- **< 0%**. Significa que las mujeres cobran **más** que los hombres.

En este sentido, hay que tener en cuenta una cuestión: la manera de hallar la brecha hace que, si los hombres cobran de media el doble que las mujeres, la brecha será del 50%. Pero si las mujeres cobran de media el doble que los hombres, la brecha será de -100%. Por eso en caso de brechas negativas los % absolutos son más altos y pueden pasar del -100%, lo que implica que la diferencia entre las retribuciones no sea tan alta como pueda parecer.

### 1. Brecha global

A 31 de diciembre de 2022 la plantilla de ESTUDIOS FINANCIEROS 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>	11%	56%	95%	43%
Hombre	58	11.163	24.941	475	36.580
Mujer	102	9.936	11.058	23	21.016

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.

	% Salario base sb retribución	% Complementos sb retribución	% Retr. Extrasal. sb retribución
--	-------------------------------	-------------------------------	----------------------------------

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 vemos la mediana de las retribuciones efectivas tenemos lo siguiente:

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

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:

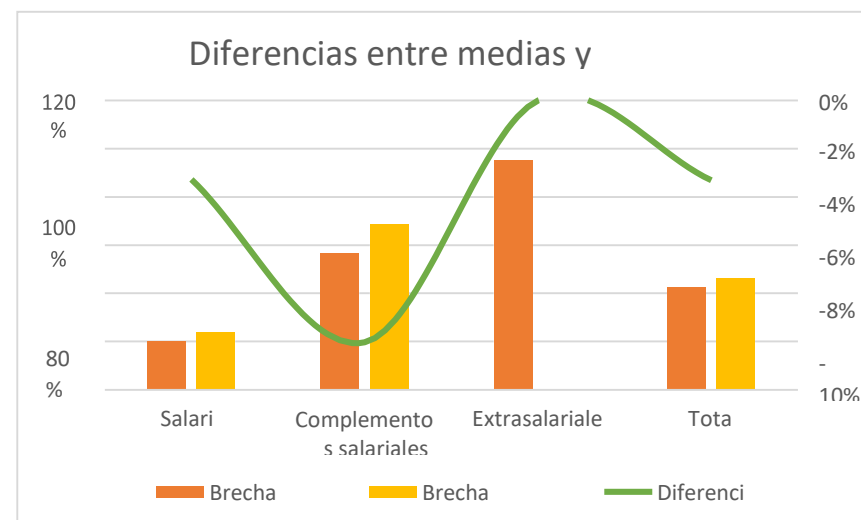
BRECHA		20%	57%	95%	42%
		PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
Hombre	58	18.834	27.648	475	46.958
Mujer	102	15.060	11.980	23	27.063

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

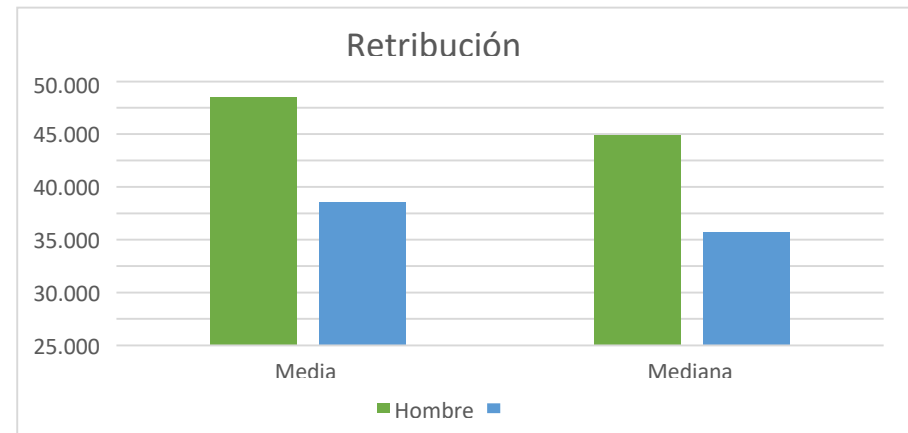
cuenta las horas de trabajo; puede ser por la clasificación de mujeres y hombres dentro de las escalas de puestos de igual valor que como hemos visto es bastante desigual.

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>		24%	68%		46%
<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
	SALARIO +PAGAS EXTRAS
Mujer	15.060,19
Hombre	18.834,32
Total general	16.428,31

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

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	S.BASE
	Salario base
Mujer	102
Hombre	58
Total general	160

Diferencia en €	3.774,13
-----------------	----------

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 Complemento rendimiento	Conc.Sal.02 Mejora voluntaria	Conc.Sal.03 Comisiones	Conc.Sal.04 Comp.j.estudios
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

BRECHA	88%	65%	-403%	7%%
--------	-----	-----	-------	-----

n° PERSONAS QUE LO COBRA	Conc.Sal.01 Compl. rendimiento	Conc.Sal.02 Mejora voluntaria	Conc.Sal.03 Comisiones	Conc.Sal.04 Comp.j.estudios
Mujer	16	68	17	2
Hombre	5	49	4	7
Total general	21	117	21	9

Diferencias en €	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%.

PROMEDIOS	Conc.Sal.05 Comp.director	Conc.Sal.06 Incentivos	Conc.Sal.07 Incentivo	Conc.Sal.08 Complemento 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>	100%	-		81%
---------------	------	---	--	-----

n° PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.05 Comp.directo	Conc.Sal.06 6	Conc.Sal.07 7 Incentivo	Conc.Sal.08 Complemento funcional
Mujer	-	42	10	16
Hombre	1	6	-	4
Total	1	48	10	20

<b>Diferencias en</b>	2.598,60	-	-	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 Complemento	Conc.Sal.10 Complemento	Conc.Sal.11 En	Conc.Sal.12
Mujer	-	685,88	-	9.725,17
Hombre	368,26	-	22.725,00	20.492,29
Total	368,26	685,88	22.725,00	16.903,25

<b>BRECHA</b>	1	10	5
---------------	---	----	---

n° PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.09 Compleme	Conc.Sal.10 Complem	Conc.Sal.11 En	Conc.Sal.12
Mujer	-	6	-	12
Hombre	1	-	1	24
Total general	1	6	1	36

Diferencias en	368,26	-	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	Conc.Sal.14 Comp.subdirector	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

BRECHA	100%	100%	8%
--------	------	------	----

n° PERSONAS QUE LO COBRAN	Conc.Sal.13 Salario	Conc.Sal.14 Comp.subdirector	Conc.Sal.15 Complemento dedicación
Mujer	-	-	102
Hombre	1	1	58
Total general	1	1	160

Diferencias en €	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

BRECHA	-11%	-25%	29%
--------	------	------	-----

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
Diferencias en €	- 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%		

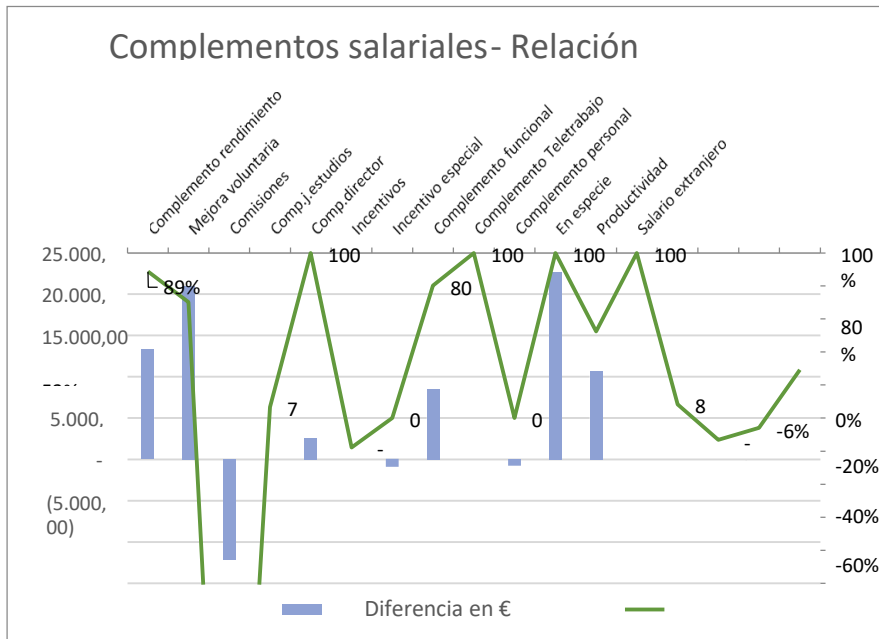
ESCALA 04	42%	77%	-516%			-
ESCALA 05		100%				14%
						100%

NIVEL	Incentivo especial	Complemento funcional	Complemento Complemento	En especie	
ESCALA		100%		100%	100%
ESCALA					42%
ESCALA			100%		93%
ESCALA		85%			94%
ESCALA					

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

- 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:

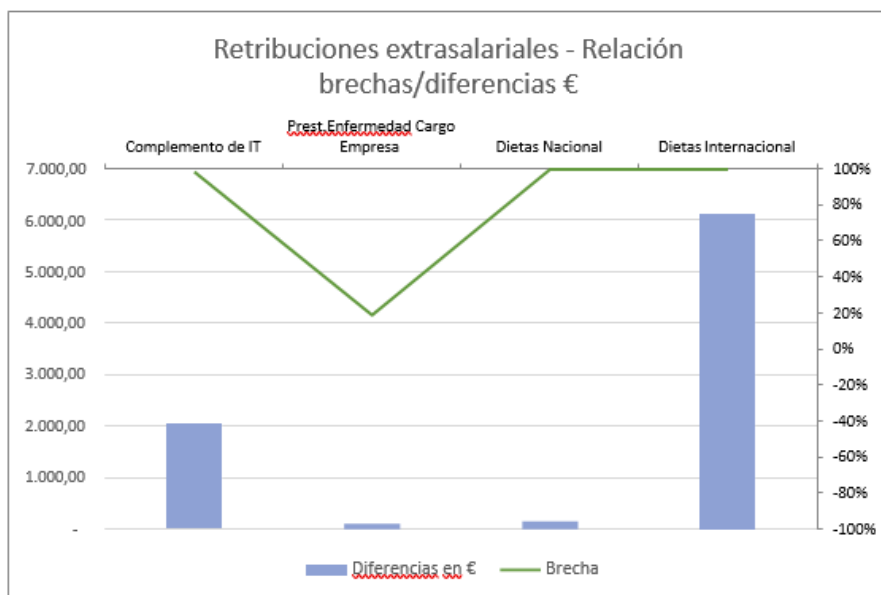
### Retribuciones extrasalariales

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 Complemento de IT	C.Extra.02 Prest.Enfermedad Cargo Empresa	C.Extra.03 Dietas Nacional	C.Extra.04 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

Mujer	5	5	-	-
Hombre	3	4	6	3
Total general	8	9	6	3

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



BRECHA	98%	19%	100%	100%
--------	-----	-----	------	------

nº PERSONAS QUE LO COBRAN	C.Extra.01 Complemento de IT	C.Extra.02 Prest.Enfermedad Cargo Empresa	C.Extra.03 Dietas Nacional	C.Extra.04 Dietas Internacional
---------------------------	---------------------------------	--	-------------------------------	------------------------------------

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%		

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%
Total general	64%	20%	57%	95%	42%

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
ESCALA 01 BRECHA		100%	100%	100%	100%
Hombre	2	28.230	51.608	3.148	82.985
Mujer	0	0	0	0	0
ESCALA 02 BRECHA		3%	35%	-272%	25%
Hombre	18	20.635	43.216	24	63.875
Mujer	11	20.043	28.085	90	48.218
ESCALA 03 BRECHA		14%	45%	100%	33%
Hombre	15	21.069	30.674	869	52.612
Mujer	12	18.092	16.941	1	35.034
ESCALA 04 BRECHA		9%	25%	96%	17%
Hombre	20	15.199	11.931	370	27.500
Mujer	79	13.906	8.985	16	22.907
ESCALA 05 BRECHA		100%	100%	100%	100%
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
ESCALA01 BRECHA		100%	100%	100%	100%
Hombre	2	28.230	51.608	3.148	82.985
Mujer	0	0	0	0	0
ESCALA02 BRECHA		5%	20%		14%
Hombre	18	20.497	35.684	0	55.329
Mujer	11	19.552	28.463	0	47.823
ESCALA03 BRECHA		15%	46%		33%
Hombre	15	20.573	26.212	0	46.999
Mujer	12	17.530	14.204	0	31.285
ESCALA04 BRECHA		2%	21%		4%
Hombre	20	13.966	7.249	0	20.680
Mujer	79	13.740	5.758	0	19.798
ESCALA05 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.

CONCEPTO	BRECH	MEDIA HOMBR	MEDIA MUJER	DIFERENCI	PESO SB
PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	20,04%	18.834,32	15.060,19	3.774,13	18,97%
Complemento	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	-	209,37	2.542,80	-	-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	-	136,07	638,10	-	-2,52%
Incentivo especial		-	80,64	-	-0,41%
Complemento funcional	55,91%	737,30	325,10	412,20	2,07%
Complemento	100,00	6,35	-	6,35	0,03%
Complemento personal		-	40,35	-	-0,20%
En especie	100,00	391,81	-	391,81	1,97%
Productividad	86,51%	8.479,57	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	7,98%	1.713,52	1.576,81	136,71	0,69%
Comp. ajuste convenio	-	287,09	376,57	-	-0,45%
Complemento Perfeccionamie	2,80%	1.211,39	1.177,50	33,90	0,17%
Adeslas	1,28%	259,44	256,13	3,31	0,02%
PROMEDIO COMPL	56,67%	27.648,46	11.980,46	15.668,01	78,75%
Complemento de IT	98,58%	107,54	1,53	106,01	0,53%

Prest.Enfermedad Cargo	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%
PROMEDIO RETR.	95,25%	475,34	22,58	452,76	2,28%
TOTAL RETRIBUCIÓN	42%	46.958,1	27.063,2	19.894,9	100,00

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).

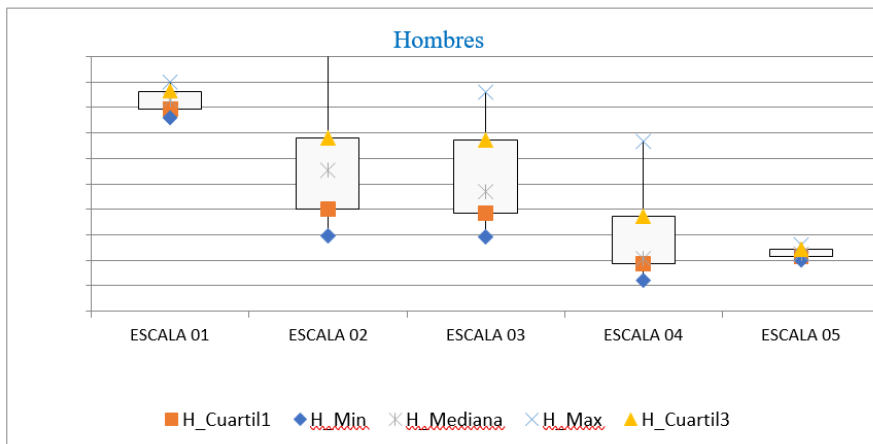
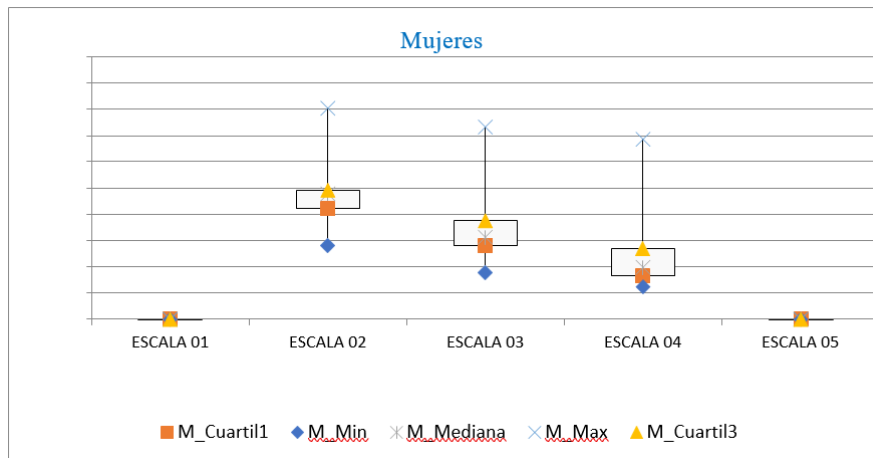
La altura de la caja nos la proporcionan los cuartiles 1 y 3.

- 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.

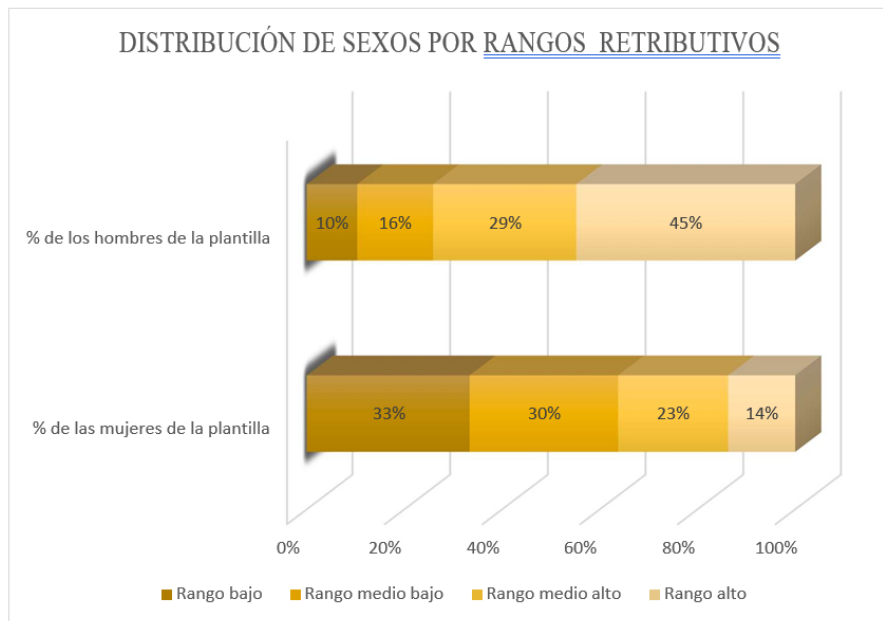
Entre los hombres la dispersión es mayor y lo vemos en la altura de las cajas. Además, la media es mayor que la mediana por lo que hay una simetría positiva porque la parte más larga de la caja es la parte superior a la mediana. Los datos se concentran en la parte inferior de la distribución.

### 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:

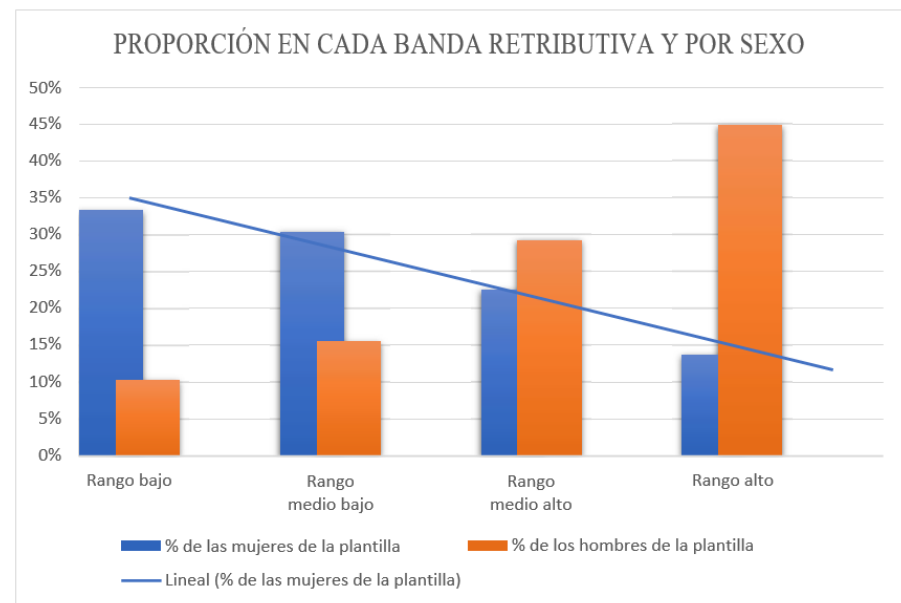


El 10% de los hombres de la plantilla masculina y el 33% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el cuartil 1 o en el rango bajo de retribución, mientras que el 45% de los hombres y el 14% de las mujeres se encuentran en el cuartil 4 o rango alto.

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).

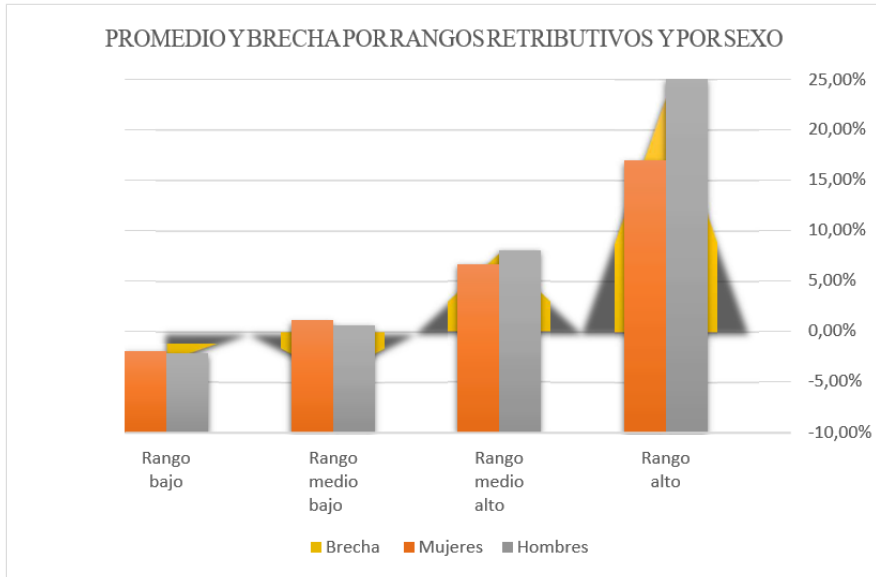
Por su parte, en la franja media se encuentra el 45% de la plantilla masculina frente al 53% de la plantilla de mujeres.

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:



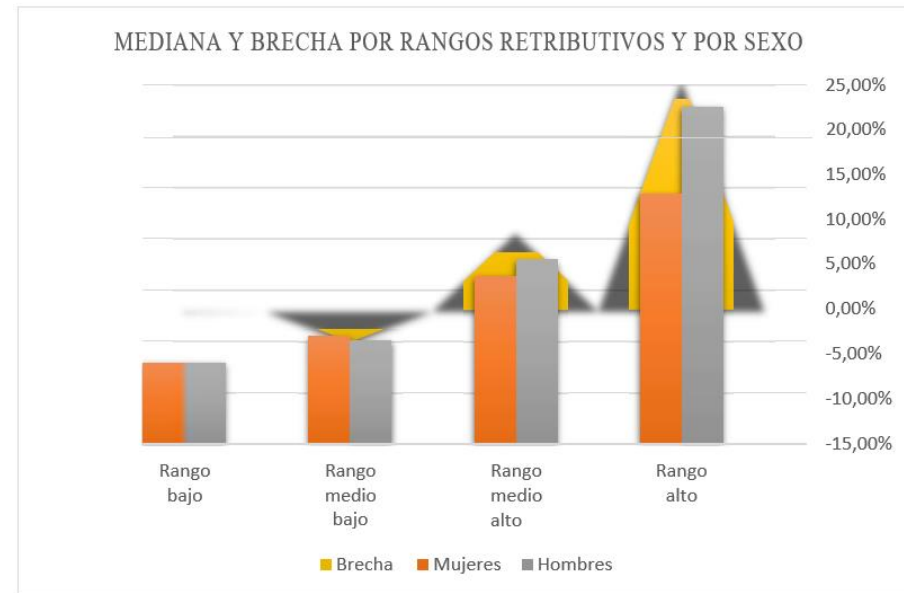
La proporción de mujeres va disminuyendo a medida que aumenta el rango de retribución. En los hombres, al revés, de manera muy clara.

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

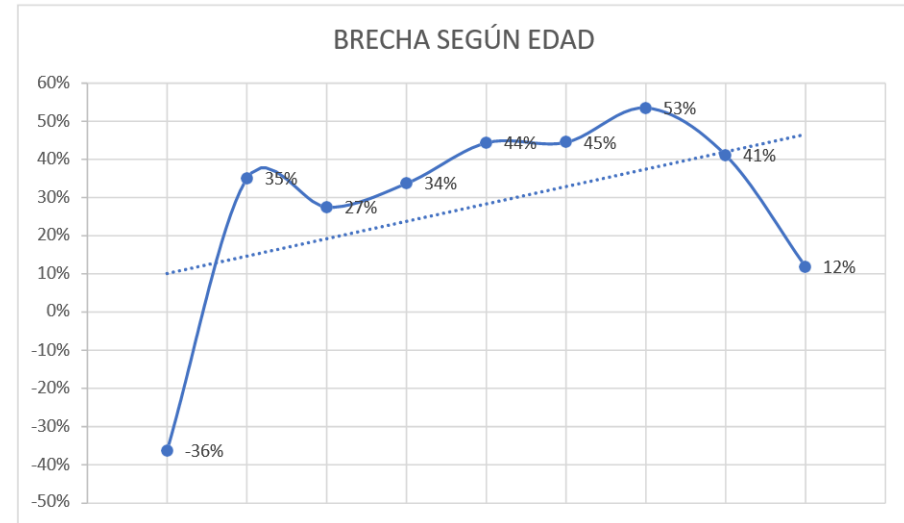
Si consideramos la edad de las personas trabajadoras, nos damos cuenta de que las mayores brechas se dan entre las personas de entre 50 y 54 años, seguidas de las de 45 a 49.

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					
		Promedio antigüedad mujeres	Promedio antigüedad hombres	SALARIO BASE	COMPLEMENTOS SALARIALES	RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES	TOTAL RETRIBUCIONES
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.

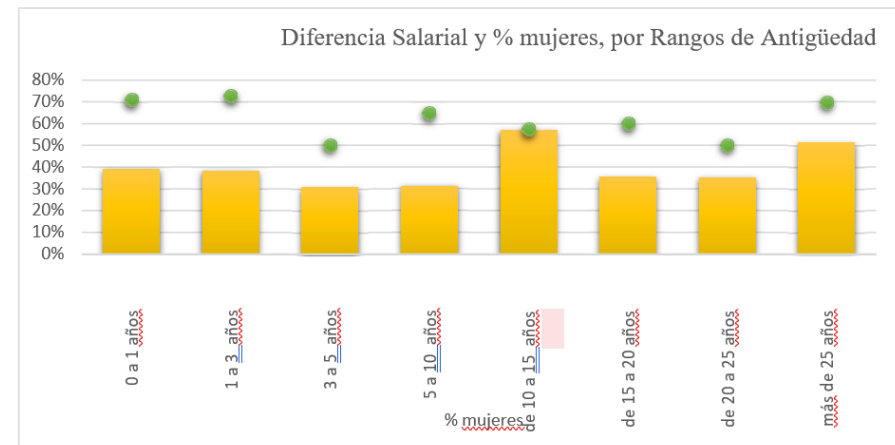
Teniendo en cuenta solo la antigüedad de las personas trabajadoras tenemos:

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>

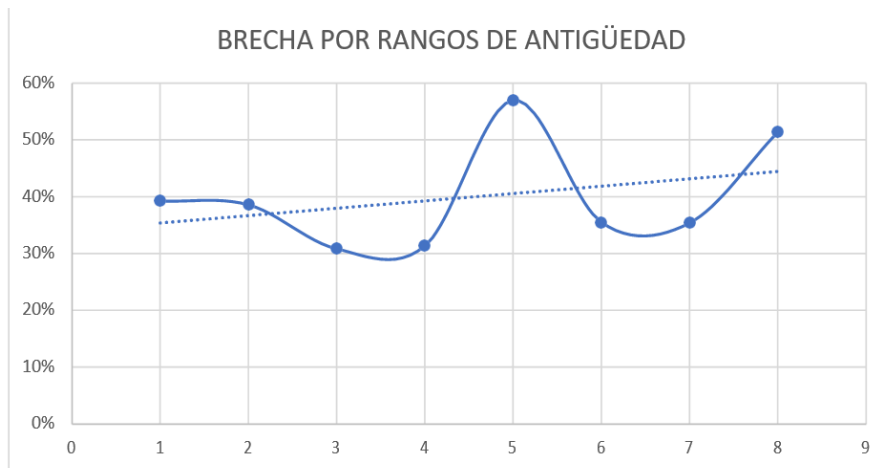
Si tomamos como referencia solo la antigüedad vemos que tampoco hay una relación directa y clara entre la mayor antigüedad y la brecha.

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.

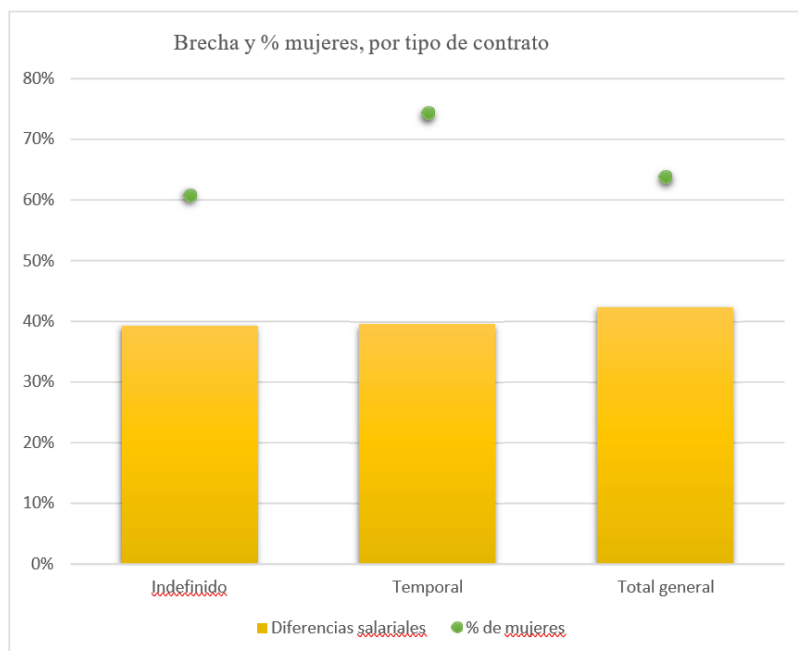
Este es el reflejo de la situación contractual de la plantilla con su distribución y concentración:

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%
Total general	102	58	160	100%	64%	36%	100%	100%

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.

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

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%
Total general	102	58	160	100%	64%	36%	100%	100%

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%
<b>Total general</b>	<b>64%</b>	<b>20%</b>	<b>57%</b>	<b>95%</b>	<b>42%</b>

### 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.

## H. CONCLUSIONES

Como conclusión podemos indicar que en ESTUDIOS FINANCIEROS, 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.

	BRECHA	PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO	PROMEDIO COMPLEMENTOS SALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES EQUIPARADO	PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIONES EQUIPARADO
		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 SALARIOBASE 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.

## I. 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.

**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 por ello 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	Descripción de todos los puestos de trabajo de la empresa	RRHH	Vigencia del Plan

persona comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas			
<b>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, estableciendo indicadores objetivos para los complementos salariales variables y los</b>	Relación de complementos salariales y extrasalariales y criterios para acceder a ellos. - Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	RRHH	Vigencia del Plan

relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.			
<b>3. Clasificar los actuales complementos que contempla la vigente estructura salarial: 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</b>	Clasificación de complementos salariales. Retribución bruta por tiempo de trabajo de cada complemento.	RRHH	Vigencia del



<b>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.</b>			
---	--	--	--

#### **J. 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.

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

#### **A. Compromiso de CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo**

Con los presentes protocolos, CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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, CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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.

Asimismo, CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS. 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, CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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.

CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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

### 1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual

La empresa CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS.

CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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, CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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.

## 2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual

### a) Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

#### (1) 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.

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

#### a) 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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.

#### (1) Definición Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

La empresa CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS.

CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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, CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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.

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

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.

### 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.

#### D. 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:

- Rubén García Granjo, redactor.
- Sonia de la Cruz Franco, técnico preimpresión.
- José Nicolás Barrios, conductor.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

- Manuela Hernández Hernández, Jefa del Departamento de Lectura.

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.

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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS Rubén García Granjo, redactor -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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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).

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>9</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

---

<sup>9</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

podiera 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.

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.

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

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

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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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.

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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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.

#### **E. 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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.

## F. Modelo de queja o denuncia en la empresa CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS

### I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- 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:

### 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 Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en la empresa de CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS



Al acoso sexual  
y/o por razón de  
sexo

## IX. 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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, favorecer la inserción de hombres para 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.

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. T

11. Número de cursos de formación en igualdad de género impartidos al personal encargado de la selección de personal

## 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. Realizar campañas de sensibilización para promover la corresponsabilidad en las tareas de cuidado y atención a la familia.

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.

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.

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.

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.

## 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. 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

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.

#### 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

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

## 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

## 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. 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.
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.

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. Impartición de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad familiar dirigidas a toda la plantilla.

## 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 solicitudes recibidas para la conversión de contratos a tiempo parcial en indefinidos y número de conversiones producidas, con los datos desagregados por sexo.

4. Número de reuniones y acciones formativas, así como horario de su desarrollo.

5. Medidas ofrecidas anualmente en materia de flexibilidad horaria, compensar horas, jornadas continuadas, trabajo en el domicilio, teletrabajo o mejora en los permisos retribuidos.

6. Número de módulos de sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad familiar dirigidas a toda la plantilla que han sido impartidos.

## 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.

## **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.

## 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.

## 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.

### INDICADORES

1. Acciones de difusión de los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género realizadas.
2. Mejoras a los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género concedidas.
3. 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.

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.

### **X. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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<sup>a</sup> María Magro Montero 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.

Para la aplicación de las medidas previstas en el Presente Plan se establece el siguiente calendario de implantación:

#### **1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

<b>Nº DE MEDIDA</b>	<b>CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN</b>
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	En cada publicación a partir del momento de implantación

libremente toda la organización pueda postularse a ellas cuando sean de su interés.	del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
3. Asegurar la recepción de curriculum vitae de personas candidatas de ambos sexos desde todas las fuentes de reclutamiento.	En cada publicación a partir del momento de implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
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	En el primer trimestre a partir de la implantación del Plan de Igualdad, y durante toda su vigencia.
--	--

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.	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.	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

<p>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.</p>	<p>Al menos una vez al año en el primer trimestre de cada año durante la vigencia Plan de Igualdad.</p>
<p>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.</p>	<p>Al menos una vez al año en el primer trimestre de cada año durante la vigencia Plan de Igualdad.</p>

<p>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.</p>	<p>Al inicio de cada campaña comercial.</p>
<p>9. Ofertar, en la medida de lo posible, formación on line o dentro de la jornada de trabajo.</p>	<p>Realizar dicho análisis en cada acción formativa a partir de la implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>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.</p>	<p>Realizar dicho análisis en cada acción formativa a partir de la implantación del Plan de Igualdad.</p>

### 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
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.	En cada una de las vacantes

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	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.	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	En el primer trimestre de 2024, tras la implantación del plan
---	---

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.	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.
4. Realizar seguimiento y evaluación de las medidas contra la brecha salarial propuestas en la auditoría, que en este momento son:	En el mes de diciembre de 2024 se realizará la evaluación siendo las acciones llevadas a cabo en el primer trimestre

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.	(descripciones de puesto, tareas...), en el segundo trimestre (criterios de los componentes salariales así como la clasificación)
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	



<p>salariales variables y los relacionados con la calidad / cantidad del trabajo.</p> <p>c) Clasificar los actuales complementos que contempla la vigente estructura salarial: 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.</p>	
---	--

## 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.
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.	Ante cada nueva necesidad de contratación y durante la vigencia Plan de Igualdad.
4. Realizar, siempre que sea posible, reuniones y formaciones internas en	Analizarlo en cada una de las acciones formativas que se lleven a cabo

horario laboral y evitar su establecimiento en tiempos límite de descanso o en horas cercanas a la finalización de la jornada.	
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.	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.	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.
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.

## 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.
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.

## 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.
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.
3. Hacer un seguimiento anual de las bajas con perspectiva de género.	En el mes de diciembre de cada año.
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	En el primer trimestre de cada año.

posibles riesgos laborales concurrentes.	
--	--

## 9. VIOLENCIA DE GÉNERO

1. Difundir la información sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	En el primer trimestre 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.

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.

## XI. 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 cada seis meses. 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 final del Plan en diciembre de 2027.

## **XII. 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:

- D<sup>a</sup>. Aránzazu de las Heras García
- D<sup>a</sup> María Magro Montero

Por la parte social:

- Fátima Gallardo Sáez
- María Antonia Araque Alonso

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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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.

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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Ser informada semestralmente de la evolución del Plan según el cronograma fijado.
- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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 al 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 semestralmente, siendo la anual obligatoria, o pudiéndose convocar 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. 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.

### **XIII. 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.

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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS.



d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, 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 CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS 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 23 de noviembre de 2023.



Aránzazu de las Heras García



Fátima Gallardo Sáez



María Magro Montero



María Antonia Araque  
Alonso

## XIV. Anexo informes de detalle de la auditoría retributiva



**Herramienta de Valoración de Puestos** **VERSIÓN AMPLIADA**

**Razón Social:**  Definición *Subfactores "Otros"*

**Fecha de Referencia:**

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

Proceder a la valoración



Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona	Centro de trabajo	Responsable	Observaciones (Opcional)
1	Administrativo	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
2	Asistente Editorial	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
3	Asistente Preimpresión TCA.	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
4	Auxiliar Técnico Editorial	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
5	Agudante Expedición	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
6	Conductor Carretilla	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
7	Conductor	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
8	Director Dpto. Informática	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
9	Directora Editorial	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
10	Especialista Preimpresión Digital	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
11	Especialista Preimpresión TCA.	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
12	Expedidor	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
13	Jefe Dpto. Almacén	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
14	Jefe Dpto. Documentación Civil	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
15	Jefe Dpto. Documentación Fiscal	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
16	Jefe Dpto. Documentación Laboral	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
17	Jefe Dpto. Formatos Digitales	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
18	Jefe Dpto. Lectura	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
19	Jefe Dpto. Maquetación	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
20	Orientador Profesional	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Paseo Martínez Campos 5. Madrid.		
21	Técnico Administrativo	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
22	Técnico Cualificado Preimpresión TCA	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
23	Técnico Editorial	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
24	Técnico Financiero	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Paseo Martínez Campos 5. Madrid.		
25	Técnico Impresión TCA.	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		
26	Técnico Lectura	ARTES GRÁFICAS 2022			C/ Alfonso Gómez 28. Madrid.		

Agrupaciones ▾	Puesto + Puntos
⊖ Agrupación 7	Director Dpto. Informática(647) Directora Editorial(647)
⊖ Agrupación 6	Jefe Dpto. Documentación Civil(505) Jefe Dpto. Documentación Fiscal(505) Jefe Dpto. Documentación Laboral(505) Jefe Dpto. Formatos Digitales(505) Jefe Dpto. Lectura(505) Jefe Dpto. Maquetación(505)
⊖ Agrupación 4	Administrativo(318) Asistente Editorial(318) Asistente Preimpresión TCA.(318) Auxiliar Técnico Editorial(318) Especialista Preimpresión Digital(318) Especialista Preimpresión TCA.(318) Jefe Dpto. Almacén(364) Orientador Profesional(318) Técnico Administrativo(318) Técnico Cualificado Preimpresión TCA(318) Técnico Editorial(318) Técnico Financiero(318) Técnico Impresión TCA.(318) Técnico Lectura(318)
⊖ Agrupación 2	Ayudante Expedición(226) Conductor Carretilla(226) Conductor(226) Expedidor(226)

<b>Total Plantilla Mujeres</b>	0
<b>Total Plantilla Hombres</b>	0

Título del Puesto ▾	Nº. de Mujer ▾	Nº. de Hombres ▾	Categorización
Administrativo			
Asistente Editorial			
Asistente Preimpresión TCA.			
Auxiliar Técnico Editorial			
Ayudante Expedición			
Conductor Carretilla			
Conductor			
Director Dpto. Informática			
Directora Editorial			
Especialista Preimpresión Digital			
Especialista Preimpresión TCA.			
Expedidor			
Jefe Dpto. Almacén			
Jefe Dpto. Documentación Civil			
Jefe Dpto. Documentación Fiscal			
Jefe Dpto. Documentación Laboral			
Jefe Dpto. Formatos Digitales			
Jefe Dpto. Lectura			
Jefe Dpto. Maquetación			
Orientador Profesional			
Técnico Administrativo			
Técnico Cualificado Preimpresión TCA			
Técnico Editorial			
Técnico Financiero			
Técnico Impresión TCA.			
Técnico Lectura			

## XV. 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.