



AUDITORÍA RETRIBUTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

2023-2027

FUNDACIÓN ADSAM



1. INTRODUCCIÓN.

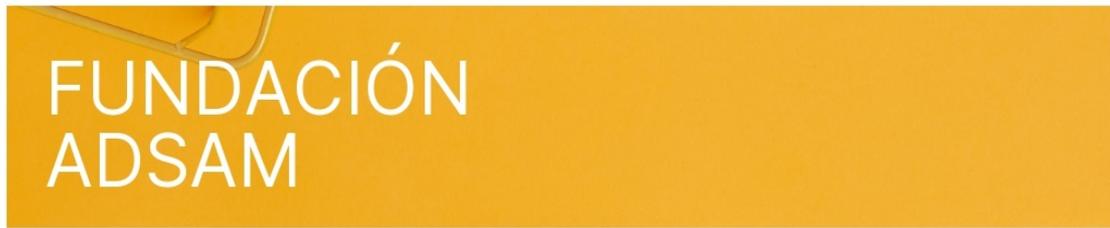
Fundación ADSAM, es una entidad que nace en 1981, como resultado de la iniciativa de un grupo de profesionales que trabajaban en relación con jóvenes de los barrios más desfavorecidos de Córdoba. ADSAM es, una fundación sin ánimo de lucro, que fue declarada de Utilidad Pública por Consejo de Ministros el 7 de febrero de 1986. Está inscrita en el registro de Asociaciones y Fundaciones de la Consejería de Gobernación y Justicia con el nº 966.

Es sin duda una entidad arraigada en la población cordobesa, cuyas principales actividades se vinculan a servicios de protección social destinados a jóvenes, a través de programas de inclusión social, inserción laboral, intervención socioeducativa, integración ciudadana, actividades culturales, etc. En este sentido, Adsam apuesta y se adhiere a la Nueva estrategia sobre derechos de infancia 2022-2027 de Consejo de Europa .

Para la entidad además de primar el bienestar de todas las personas destinatarias a las que ofrece y presta sus servicios, es fundamental tener una plantilla comprometida y satisfecha no solo con el trabajo que realiza, sino también, es necesario que las personas trabajadoras que integran el personal de ADSAM, se sientan respetadas y alineadas con los propios principios éticos que rigen la fundación y que son parte de su esencia. Entre ellos, la de fomentar el *principio de igualdad de trato y oportunidades* entre todas las compañeras y los compañeros.

Con el fin de ADSAM esté plenamente armonizada con la normativa en materia de igualdad, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se elabora dicho informe acorde al 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 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. IDENTIFICACIÓN ENTIDAD AUDITADA.



G14033716	FUNDACIÓN DEFENSA SOCIAL DE ADOLESCENTES Y MENORES
------------------	---

Con domicilio social en Calle Leopoldo de Austria 4. 14003 de Córdoba.

CNAE y actividad:

8899.Otros actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.

8790. Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales.

Convenios colectivos aplicables:

- Convenio colectivo de acción e intervención social.
- Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.
- Convenio Colectivo de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

Centros de trabajo:

- Sede Central. 14003. Córdoba
- Centro de protección de menores Educador Luis Muñoz. 14012. Córdoba.
- Centro de protección de menores Imara. 14012. Córdoba.
- Centro de Día el Aguilarejo. 14005.Córdoba.

3. VIGENCIA DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.

Esta auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte.

Vigencia del plan de igualdad de Fundación ADSAM. 2023-2027.

Vigencia auditoría retributiva de Fundación ADSAM. 2023-2027.

Para poder elaborar la auditoría retributiva, se ha tomado de referencia los datos relativos al ejercicio 2022. Desde el 1 de enero al 31 de diciembre del mismo.



Dicho informe, ha sido realizado por la propia entidad, la cual ha informado a los representantes sindicales de la elaboración del registro retributivo y valoración de puestos tanto al inicio como a la finalización de los mismos.

4. REQUISITOS PREVIOS

Para la realización de la auditoria retributiva se ha elaborado diversas bases de datos, solicitado información y coordinado con los diferentes departamentos de la entidad.

Por lo que, a modo indicativo, hemos trabajado con la siguiente metodología y planificación previa a la fase de diagnóstico:

Obtención de datos previos:

- Convenios colectivos de aplicación.
- Conceptos y cuantías salariales de cada persona trabajadora en el 2022.
- Modelo 190.
- Cuantificación formaciones internas.
- Promociones 2022.
- Solicitud de protocolos internos.

Estudio de información aportada.

Elaboración registro retributivo y valoración de puestos.

Se ha realizado usando la herramienta de Registro retributivo y valoración de puestos del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres, del Ministerio de Igualdad.

5. DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

El diagnóstico retributivo es un resultado de evaluación que tras analizar el sistema de retribución de ADSAM, de manera íntegra y transversal, facilita que podamos detectar las posibles diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres. No solo en cuanto a materia salarial, provocadas por tipos de jornada, o diferencias de complementos salariales, sino también a posibles desigualdades como el acceso a promoción, liderazgo, medidas de conciliación...

Por todo ello y conforme al art. 8 del RD902/2020, para llevar a cabo dicho diagnóstico, se realiza una evaluación de los puestos de trabajo de forma transversal, desagregando los datos por sexo para cada tabla estadística dada.

5.1 Valoración de puestos.

Los datos que se aportan son los comprendidos durante el 2022. En este ejercicio, ha habido una plantilla de 230 personas. Si bien ha habido diferentes situaciones de cotización, como reducciones, ampliaciones, cambios de categoría, contratos...

En la siguiente tabla, se aporta los datos, desagregados por sexo y puestos de trabajo, atendiendo a sistema de agrupación de la propia empresa.

De las 230 personas que han recibido remuneración, se ha tenido en cuenta que algunas han sido contratadas durante el periodo de referencia en distintas categorías.

Grupo	Puesto de trabajo	Hombre	Mujer	% Hombre	% Mujer	Categorización
01	Director/a General	1		0,36 %	0,00 %	Masculinizada
01	Coordinador/a General		1		0,36 %	Feminizada
02	Director/a programa		5		1,81 %	Feminizada
03	Coordinador/a EV	2	6	0,72 %	2,17 %	Feminizada
03	Educador/a Social	9	24	3,26 %	8,70 %	Feminizada
03	Maestra/o	1	1	0,36 %	0,36 %	Equilibrada
03	Psicóloga/o	1	1	0,36 %	0,36 %	Equilibrada
03	Téc. HHSS	1	9	0,36 %	3,26 %	Feminizada
03	Trabajador/a social	1	5	0,36 %	1,81 %	Feminizada
03	Traductor/a		2		0,72 %	Feminizada
04	Experta/o Taller	2	5	0,72 %	1,81 %	Feminizada
04	Integrador/a social	3	10	1,09 %	3,62 %	Feminizada
04	Monitor/a Esp. Responsable	2	2	0,72 %	0,72 %	Equilibrada
04	Téc. de Gestión		2		0,72 %	Feminizada
04	Auxiliar Téc. Educativo	9	7	3,26 %	2,54 %	Equilibrada
04	Téc. de Inserción laboral		3		1,09 %	Feminizada
05	Monitor/a	38	121	13,77 %	43,84 %	Feminizada
06	Limpiador/a		2		0,72 %	Feminizada
	Total general	70	206	25,36 %	74,64 %	Feminizada

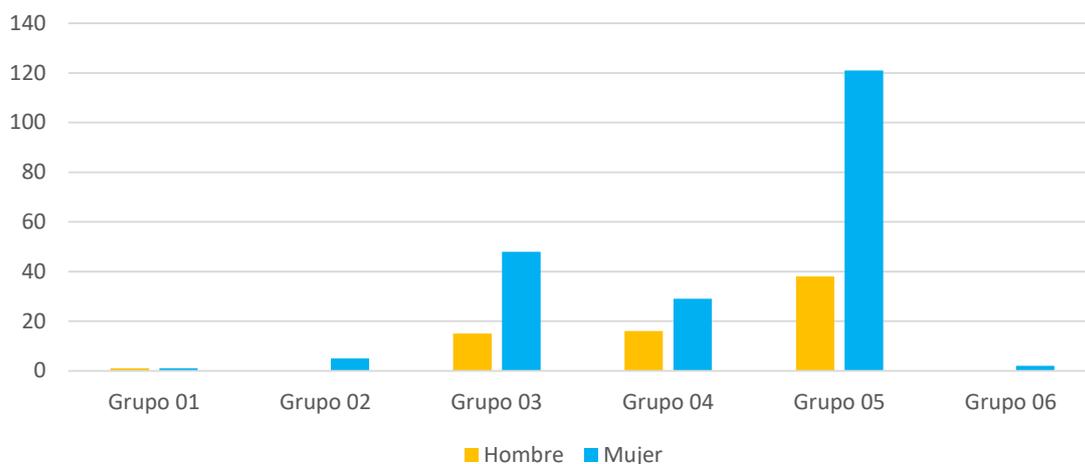
* Porcentaje que se aplica es el que valora el total de la plantilla sobre su género

Tabla 1. Análisis puestos de trabajo.

De dicha tabla, puede observarse que ADSAM es una entidad representada mayoritariamente por mujeres, aproximadamente un 75% de la plantilla.

Siendo algunos puestos ocupados en exclusiva por mujeres, tales como los de limpiador/a, traductor/a, director/a de programas, y coordinación general.

Por otro lado, mostramos una gráfica en el que se muestra dicha categorización por grupos y sexos únicamente.



En el eje Y, se refleja el total de personas contratadas, y en el eje X la segregación por sexo y grupo.

Gráfico 1. Análisis de puestos de trabajo.

Como puede observarse, el grueso del personal contratado corresponde al grupo 05, correspondiente al puesto de Monitor/a, aproximadamente es el 57,60% de contratación, también feminizado, al igual que el resto de los grupos, a excepción de la dirección y coordinación general que está equilibrado.

ADSAM ha llevado a cabo una valoración de puestos, en base a la herramienta facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, que ayuda a determinar el valor contributivo de aquellos puestos ya antes definidos en la Tabla 1, y por tanto determinar la catalogación de grupos.

Dichas agrupaciones, son el resultado de determinar a través de las hojas de valoraciones, que aporta cada puesto de trabajo a la entidad, y como se valora en función de las necesidades de la misma, sin tener en cuenta a la persona que lo desempeña. Por tanto, los factores de valoración, han sido considerados de manera objetiva y vinculados estrictamente al desempeño de la actividad laboral.

Antes de proceder a la descripción y valoración de puestos, la entidad aplica tres convenios de aplicación, tal cual se ha expuesto en el segundo punto, “datos de la entidad”, siendo el principal y al que se acoge la mayoría de la plantilla el convenio de colectivo de Acción e Intermediación Social.

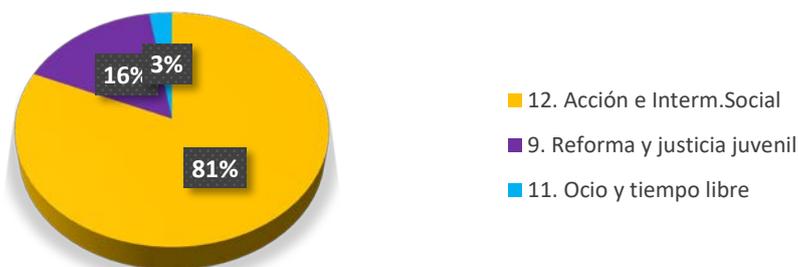


Gráfico 2. Distribución plantilla por convenio

A continuación, vamos a exponer la gráfica obtenida de la propia herramienta de Valoración de puestos de trabajo. En ella se puede apreciar, que se ha hecho una distinción entre los puestos de trabajo tanto de Educador/a social como de Trabajador/a social. Diferenciando de aquellas personas contratadas bajo el convenio de Reforma y justifica juvenil y el de Acción e Intermediación social. Ya que obtienen valoraciones diferentes. Si bien ambos puestos están feminizados.

Siendo la única posición masculinizada, la de dirección general. A lo que habría que aclarar, que, de forma agrupada, junto con coordinación general, la estructura jerárquica de la entidad se encuentra equilibrada. Ya que son las dos posiciones donde se concentra las tomas de decisiones y responsabilidad y repercusión de las mismas sobre la propia entidad.

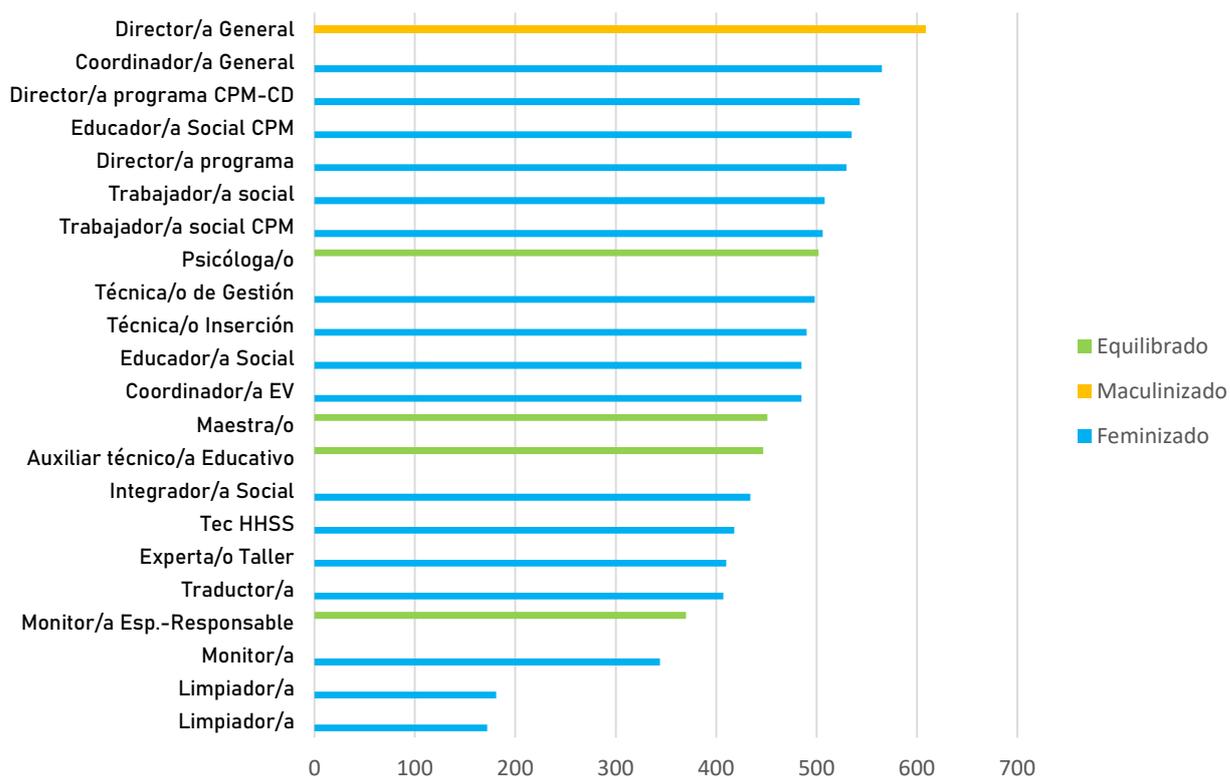


Gráfico 3. Valoración de puestos

La mayoría de los puestos de trabajo son puestos cualificados (400 puntos o más), siendo en su mayoría titulados o puestos especializados. Tan solo los puestos de limpiador/a y monitor/a, no formarían parte de este grupo si bien, conforman casi el 60% de los contratos realizados.

Dicho lo cual, se ha procedido a estudiar la tipología de contrato de toda la plantilla del 2022, computando, desde todas aquellas personas que firmaron en ejercicios anteriores y que continuaron bajo la misma modalidad contractual, más todos los contratos realizados en dicho año.

Por lo que hay personas que han tenido diferentes tipologías, bien por extinción del contrato, y volver a iniciar vínculo laboral a lo largo del ejercicio con la misma modalidad, por otra, o simplemente por conversiones de contratos.

Se han analizado, 353 relaciones contractuales, simplificando el cómputo en la siguiente tabla.

	Parcial			Completa		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	27	65	92	14	21	35
Temporal	43	163	206	9	11	20
TOTAL	70	228	298	23	32	55

Tabla 2. Tipología de contrato.

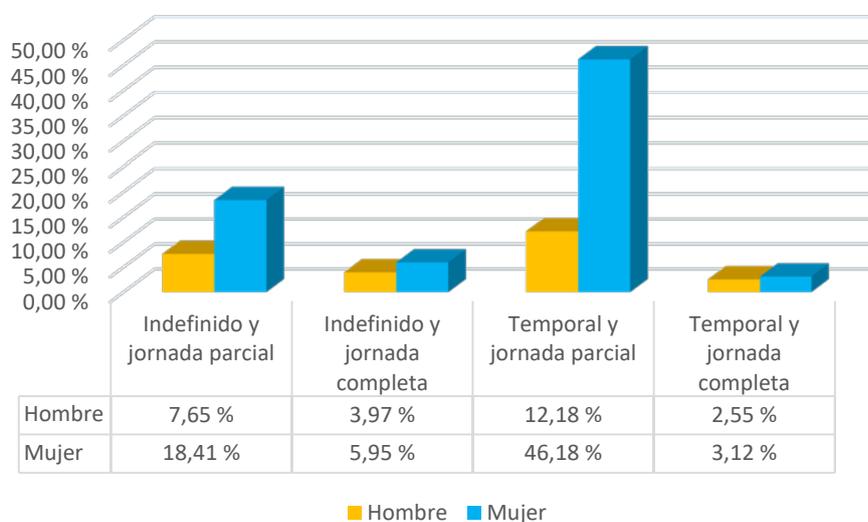


Gráfico 4. Tipología de contrato según sexo.

En este gráfico se muestra, los porcentajes según duración y tipo de jornada, mostrando los porcentajes de cada género con respecto al total de las variantes contractuales que se dieron en plantilla.

Atendiendo a unos de los factores claves que agudizan la brecha salarial como el del tipo de jornada: la jornada parcial. Se desprende de los datos que arroja el gráfico 4, que el porcentaje de mujeres trabajando en dicha modalidad, fue de 64,59%. Dado que la entidad está feminizada en un 75% aproximadamente (véase tabla 1), observamos que no se produce discriminación en ese sentido. Los datos guardan cierta proporcionalidad.

Y en cuanto a la temporalidad, el porcentaje de mujeres con este tipo de contrato fue de 49,3%. Al igual que lo expuesto anteriormente, no se detecta que dicha modalidad esté ligado al género de la persona.



5.2 Registro retributivo

A continuación, vamos a analizar la remuneración del personal afectado, y como estará compuesto su salario.

Los conceptos abonados en nómina, será la suma de salario base, los complementos salariales y extra salariales. La entidad no realiza ningún pago en especie solo dinerarios.

- A. Salario base. Según convenio que aplique y de cada grupo.
- B. Paga extraordinaria. Dos pagas extras prorrateadas en 12 mensualidades.
- C. Antigüedad.
- D. Nocturnidad.
- E. Ad Personam.
- F. Complemento específico.
- G. Incentivo.
- H. Actividad.
- I. Festividad.
- J. Coordinación.
- K. Responsabilidad.
- L. Dirección.
- M. Disponibilidad.
- N. A cuenta convenio.
- O. Productividad.
- P. Dedicación.
- Q. Mejora voluntaria.
- R. Asistencia.
- S. Experiencia profesional.
- T. Proyecto.
- U. Horas complementarias.
- V. Enfermedad/accidente.
- W. Complementos extra salariales: IT enfermedad, accidente, plus de transporte.

Dada la naturaleza de la propia entidad, Adsam desarrolla su actividad a partir de la adjudicación de diferentes licitaciones a la que concursa en su mayor medida. Por lo cual, en líneas generales el precio del coste del personal depende en gran parte de las cláusulas del propio pliego o bien de las condiciones presupuestadas previamente. Por ejemplo, es posible que el personal de monitoraje, cambie su salario dependiendo del tipo de



programa que desarrolle. Si bien el sistema de cálculo de la nómina solamente atiende a una fórmula matemática, totalmente objetivo sin categorización de sexos. Siempre respetando o mejorando el convenio de aplicación.

Para el 2023, se han simplificado los complementos salariales que venían de tiempo atrás en la entidad adecuándolos a la nueva realidad de la Fundación.

Dicho esto, de acuerdo al art.28 del Estatuto de los Trabajadores, la entidad está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales o puestos de igual valor.

Según el RD 902/2020, el registro debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de estas agrupaciones. Para este cálculo se ha usado, la herramienta de Registro retributivo IR facilitada por el Ministerio de Trabajo y Economía social entre otros.

Por un lado, mostraremos la media de los importes efectivos, son las retribuciones satisfechas a cada persona para cada una de sus situaciones contractuales. En este sentido, se muestran valores atípicos desde el punto de vista estadístico, ya que, debido a la temporalidad de los proyectos, es posible que dentro de un mismo grupo se encuentren importes efectivos anuales correspondientes a todo el ejercicio frente a personas que han trabajado solamente en el mes de julio. Como hecho significativo recalcar que se realizaron 121 contrataciones para cubrir las escuelas de verano, en este mes y corresponde al 53% de todas las contrataciones temporales. Es por ello que los valores con respecto a la mediana difieren en gran medida.

Consideramos que los importes equiparados y normalizados, dan una visión panorámica más acorde con la realidad en cuanto a materia retributiva, y por lo tanto se pueden tener datos comparativos.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalaria I Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			12 %	19 %	14 %	43 %	15 %
Hombre	60	105	2.482	927	3.409	173	3.582
Mujer	170	286	2.177	753	2.930	98	3.028
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SA L Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalaria I Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			-21 %	13 %	-6 %	58 %	-2 %
Hombre	1	1	12.795	9.894	22.690	1.577	24.267
Mujer	1	1	15.490	8.568	24.058	670	24.728
GRUPO 02							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	12.819	5.505	18.324	192	18.516
GRUPO 03			-2 %	-2 %	-2 %	30 %	0 %
Hombre	13	21	4.571	1.595	6.166	462	6.627
Mujer	42	58	4.670	1.627	6.297	323	6.620
GRUPO 04			16 %	21 %	17 %	79 %	19 %
Hombre	14	25	4.202	1.645	5.846	177	6.024
Mujer	26	40	3.540	1.301	4.841	37	4.878
GRUPO 05			12 %	23 %	15 %	43 %	16 %
Hombre	38	58	806	222	1.028	42	1.070
Mujer	118	179	706	171	877	24	901
GRUPO 06							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	3	1.383	759	2.142	668	2.810

Tabla 3. Promedios de los importes efectivos.

Se puede observar, que las diferencias superiores al 25%, se producen en el total de complementos extrasalariales, que son los extras aportados por la empresa como las IT, o indemnizaciones o el plus de transporte.

Con lo cual vamos a entrar en el detalle para analizar las causas que lo justifican, desglosado en la siguiente tabla.

	Total Extrasalariales	Plus de transporte	IT Enfermedad	IT Accidente	Indemnización
GRUPO 01	58 %		100 %		
Hombre	1.577	0	1.577	0	0
Mujer	670	670	0	0	0
GRUPO 02					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	192	0	0	192	0
GRUPO 03	31 %		-198 %	-40 %	76 %
Hombre	462	0	66	28	367
Mujer	323	0	197	39	86
GRUPO 04	79 %		99 %	20 %	3 %
Hombre	177	0	136	21	20
Mujer	37	0	1	17	19
GRUPO 05	43 %			-104 %	49 %
Hombre	42	0	0	1	41
Mujer	24	0	1	2	21
GRUPO 06					
Hombre	0	0	0	0	0
Mujer	668	77	591	0	0

Tabla 4. Desglose complementos extrasalariales. Media de importes efectivos.

Grupo 1: En este grupo se engloban los puestos de dirección y coordinación general. La principal diferencia se debe al cobro de IT por enfermedad. Se trata de un complemento abonado por la empresa durante la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo. Con lo cual, no se produce ninguna discriminación salarial.

Grupo 3: Corresponde a los gastos de indemnización por suspensión del contrato. Se han dado 24 indemnizaciones en este grupo, trece de ellas son las correspondientes al trabajo realizado únicamente en el mes de julio, con importes pequeños frente a la mayor cantidad indemnizada que corresponde a un educador social. Lo que provoca una desviación típica muy elevada. En cualquier caso, es un plus ocasionado por la extinción del contrato independientemente de cual sea el género de la persona trabajadora.

Grupo 4: Igual que grupo 1

Grupo 5: Esta posición es ocupada por el personal de monitoraje, consideramos que dados los importes de IT accidente (1 euro hombre frente a 2 euros de la mujer) o los gastos de indemnización, 41 frente a 21, no son relevantes y el dato porcentual ensombrece la realidad económica. Pero al margen de esto, se da la misma casuística que en el grupo 3.

Vamos a exponer la siguiente tabla, en el que se muestran los valores de las retribuciones efectivas, pero únicamente atendiendo a la mediana que nos informa del valor central de todos los datos mostrados con la particularidad que están ordenados.

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Total COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot COMPL. EXTRA Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL			6 %	19 %	7 %	-42 %	8 %
Hombre	60	105	834	199	1.014	16	1.052
Mujer	170	286	783	161	942	23	966

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01			-21 %	13 %	-6 %	58 %	-2 %
Hombre	1	1	12.795	9.894	22.690	1.577	24.267
Mujer	1	1	15.490	8.568	24.058	670	24.728
GRUPO 02							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	15.157	5.463	22.438	0	22.770
GRUPO 03			12 %	15 %	11 %	-29 %	10 %
Hombre	13	21	3.794	1.210	5.005	23	5.135
Mujer	43	59	3.339	1.025	4.443	30	4.537
GRUPO 04			52 %	65 %	54 %	100 %	53 %
Hombre	14	25	3.339	1.271	4.597	16	4.597
Mujer	26	40	1.584	440	2.122	0	2.159
GRUPO 05			3 %	21 %	2 %	-56 %	7 %
Hombre	38	58	634	137	748	15	815
Mujer	118	179	612	109	735	24	760
GRUPO 06							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	3	1.211	550	1.762	0	1.762

Tabla 5. Mediana de los importes efectivos.

Lo primero que observamos es que en la columna *Total complemento extrasalarial*, se producen las mismas diferencias que son las que ya explicamos en la tabla 4.

Sin embargo, se muestran unas diferencias mayores de 25%, en las retribuciones del grupo 04. Por lo tanto, vamos a proceder de la misma forma, a analizar las causas que las produce.

El grupo 04, recoge aquellos puestos ocupados por:

Integradores/as sociales, Expertos/as en talleres, Monitores/as responsables, técnicas/os de Inserción y Gestión.

PUESTO	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	Tot COMPL.SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef
MONITOR/A ESPECIALISTA			16 %	20 %	14 %	100 %	16 %
Hombre	4	6	774	234	1.007	12	1.032
Mujer	7	9	647	187	868	0	868
INTEGRADOR/A SOCIAL			44 %	57 %	47 %	100 %	46 %
Hombre	3	3	4.847	1.336	6.183	71	6.254
Mujer	10	13	2.727	574	3.301	0	3.391
TEC. DE GESTIÓN INSERTOR/A LABORAL							
Hombre	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	6	11.235	4.844	17.532	0	17.633
AUXILIAR TEC. EDUCATIVO			76 %	83 %	78 %	100 %	80 %
Hombre	9	16	3.300	1.356	4.682	8	5.226
Mujer	7	12	789,07	233,81	1022,88	0	1022,88

Tabla 6. Detalle de la mediada de retribuciones efectivas del Grupo 04.

Los puestos que reflejan diferencias son los de Integración social y Auxiliares técnicos educativo. Las diferencias salariales se deben a la cantidad de días trabajados como se puede apreciar en la siguiente tabla.

PUESTO	Nº SC	DIAS COTIZADOS	MEDIA DE DIAS COTIZADOS
INTEGRADOR/A SOCIAL			
Hombre	3	563,68	187,89
Mujer	13	978,68	75,28
AUXILIAR TEC. EDUCATIVO			
Hombre	16	1855,68	115,98
Mujer	12	936,79	78,07

Tabla 7. Detalle de la media ponderada de los días cotizados

Para ambos puestos, hemos realizado el cálculo promedio de días cotizados. Por lo que hemos multiplicado los días en los que han estado de alta las personas que ocuparon estos puestos por el porcentaje cotizado, y calculado de esa forma la media de días trabajados.

En base a lo anterior, ADSAM ha elaborado los registros de media y mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a la jornada

completa. Como resultado se observa que las diferencias salariales más significativa se justifican objetivamente por las situaciones de menor jornada y/o trabajo temporal.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-5 %	7 %	-2 %	21 %	-2 %
Hombre	60	105	1	19	79	99	15.140	3.979	19.119	170	19.289
Mujer	170	286	5	19	248	272	15.874	3.708	19.582	134	19.716

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
GRUPO 01							-21 %	13 %	-6 %	58 %	-2 %
Hombre	1	1	0	0	0	0	12.795	9.894	22.690	1.577	24.267
Mujer	1	1	0	0	0	0	15.490	8.568	24.058	670	24.728
GRUPO 02											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	0	2	0	2	15.850	7.088	22.939	192	23.130
GRUPO 03							-5 %	-8 %	-5 %	-109 %	-6 %
Hombre	13	21	0	6	13	19	16.274	4.456	20.730	202	20.932
Mujer	42	58	2	7	43	52	17.074	4.790	21.864	422	22.286
GRUPO 04							-19 %	3 %	-13 %	86 %	-11 %
Hombre	14	25	0	9	13	22	13.152	4.452	17.603	342	17.946
Mujer	26	40	1	10	25	36	15.598	4.331	19.929	48	19.977
GRUPO 05							-1 %	12 %	2 %	36 %	2 %
Hombre	38	58	1	4	53	58	15.646	3.471	19.117	51	19.168
Mujer	118	179	1	0	178	179	15.737	3.070	18.807	33	18.839
GRUPO 06											
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	2	3	1	0	2	3	8.309	3.367	11.676	1.823	13.499

Tabla 8. Media de los importes equiparados.

*El total extrasalarial corresponde a las indemnizaciones por despido, o IT. Siendo variables no asociadas por causas indirectas al sexo de la persona trabajadora.

En cuanto a los datos de la mediada, son prácticamente los mismos. No se aprecian diferencias.

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	Tot COMPL.SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							-6 %	12 %	-1 %	19 %	-1 %
Hombre	60	105	1	19	79	99	15.680	3.416	19.412	13	19.445
Mujer	170	286	5	19	248	272	16.603	2.993	19.691	11	19.728

Tabla 9. Mediana de los importes equiparados.

En cuanto a otros elementos en cuanto a materia retributiva que pudieran afectar indirectamente a la plantilla de personas trabajadoras.

Aclarar que, no existen pagos en especie ni beneficios sociales ni ningún tipo de incentivo o sistema de prima que puedan motivar retribuciones más altas en los hombres debido a la brecha salarial.

Si existen complementos salariales que depende de las condiciones del puesto, que a menudo afectan de modo distinto a mujeres y hombres como el de disponibilidad, nocturnidad, festividad...

A continuación, se desglosa los importes medios de dichos complementos. Resultando un porcentaje equilibrado entre mujeres y hombres. Por lo que no hay una brecha salarial ocasionada por dichos complementos.

	Media Hombre	Media Mujer
Nocturnidad	165	38
Festividad	13	33
Disponibilidad	1.095	2.042
Responsabilidad	4.227	414
Coordinación	18	2.521
Dirección	27	1.019
Total	5.545	6.067
Porcentaje de mujeres sobre hombres		-9,41 %

Tabla 10. Desglose de complementos que pudieran causar brecha de género.

5.3 Otros factores desencadenantes de discriminación

Promociones

La Fundación ADSAM, considera la igualdad entre géneros como unos de los principios claves de la entidad no solo en cuanto a la difusión y la inculcación de estos valores para aquellas personas destinatarias de los servicios educativos que presta, sino también en cuanto al sistema de selección de personal.

La entidad consta de una plantilla especializada, en la que a menudo las titulaciones de los puestos de trabajo vienen propuestas por los pliegos de condiciones, o bien por la experiencia o por la especialización del puesto.

Los puestos de los Grupo 1,2 y 3 son los que corresponden a las posiciones en los que obligatoriamente deben tener un grado. Los puestos del grupo 4, son ocupados por personas que por las características del puesto tienen que poseer grado, como el personal técnico, o bien, ciclo superior como el caso de las integradoras/es sociales.

Las posiciones del grupo 5, son los ocupados por monitores/as, en el que se requiere de un ciclo superior.

En la siguiente gráfica mostraremos las titulaciones mínimas requeridas para la plantilla de 2022 conformada por 230 trabajadoras/es.

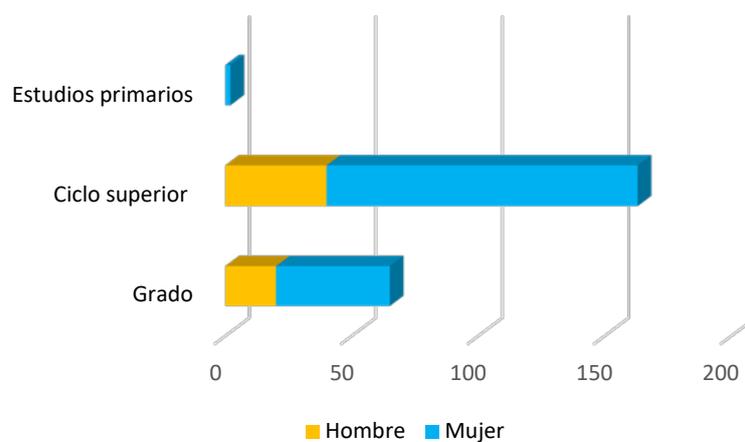


Gráfico 5. Nivel formación mínima.

Para los procesos promoción interna, debemos afirmar que la formación tiene un peso muy importante por los motivos expuestos anteriormente. Se trata, en caso de tener una vacante, promocionar a las personas que ya forman parte de la plantilla antes de iniciar el proceso de selección. Es por lo que las personas que ocupan los puestos de grupo 5, podrían promocionar solo si tienen titulación pertinente. En consecuencia, cuando se inicia el reclutamiento, tienen prioridad personas con grado.

En cualquier caso, la asignación y promoción del personal de todos los niveles se realizará en base a la capacidad, la cualificación, conocimientos y experiencia, cerciorando en todo momento que no hay exclusión por otras cuestiones que no sean las citadas.

Dicho esto, nuestro sistema de promoción consiste en lo siguiente:

- Evaluación del puesto para detectar aquellas personas con las capacidades y aptitudes más idóneas. A través de coordinación general o dirección general con las personas responsables de proyecto.

- Búsqueda de las personas candidatas a través de las bases de datos del departamento de Recursos Humanos que reúnan los requisitos exigidos objetivos en cuanto a formación o experiencia. En un primer nivel de prioridad se encuentran aquellas personas que ya están desarrollando el proyecto a otra escala. En caso de que no hubiera personas candidatas, se amplía al resto de programas.
- Información de la vacante a las personas que reúnan el perfil.
- Entrevista personal con las personas responsables de proyecto o coordinación general.
- En caso de que no pudiera cubrirse el puesto a través de promoción se publicaría el anuncio de empleo haciéndolo accesible a personas externas a la entidad.

En cuanto, a las promociones del ejercicio, el 80% fueron mujeres, una de ella promocionó hacia puesto de dirección de programa. Siendo en su mayoría monitoras que ascendieron al puesto de integración social.

	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Mujer		1		7
Hombre		0		2
TRAS PROMOCIONAR	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5
Mujer	1	1	6	
Hombre		1	1	

Se puede apreciar que el acceso a ocupar puestos de trabajo de mayor rango, solo se rige bajo criterios profesionales y no por razón de género.

Plan de formación

La entidad cuenta con una formación obligada para toda la plantilla como es la formación en cuanto a la prevención de riesgos laborales del puesto de trabajo.

Sin embargo, ADSAM ofrece de manera voluntaria a través de la formación bonificada de FUNDAE, a aquellas personas que necesitan ampliar conocimientos ya sea debido a un

cambio en el puesto de trabajo o bien por las actualizaciones del mismo, independientemente del rango. Si bien, no hay cabida para que todas las personas que trabajan en la entidad puedan beneficiarse de dichas formaciones y dando prioridad a las situaciones anteriormente mencionadas, se tendrá en cuenta a aquellas personas que así lo soliciten dado el interés de la misma siempre que complemente a su desempeño en el puesto de trabajo.

Las cifras arrojan el dato que para el 2022, se forman a 10 personas de las cuales, 8 son mujeres. Si comparamos la cifra en valores absolutos, hay equilibrio con respecto al total de la plantilla (80% mujeres con acceso a formación frente al 74% mujeres en plantilla).

A principios de cada ejercicio, se elabora un plan de formación en coordinación con la persona responsable de formación para detectar posibles necesidades formativas.

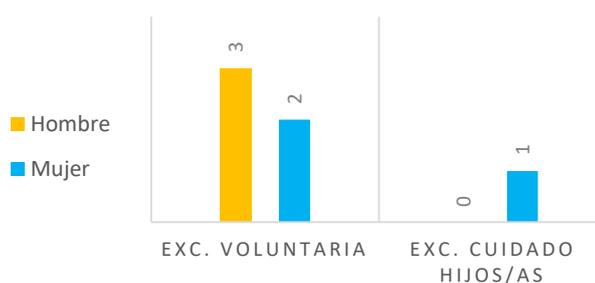
Medidas de conciliación y condiciones de trabajo

Según un estudio De acuerdo al RD 902/2020, forman parte del análisis de la auditoría retributiva las desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

En nuestro país sigue siendo mayoritario el uso de los permisos de conciliación por parte de las mujeres, acorde a la web *inmujeres.gob.es*, el 88% aproximadamente de mujeres solicitan excedencia por cuidados de hijos/as en España, y un 78% para otros familiares. Es por lo que es importante acentuar que además de los cálculos efectuados, hay otros de carácter indirecto, como excedencias por cuidados de hijos, de familiares, reducciones de jornada o algunos complementos como los ya estudiados (tabla 10)

A lo largo de 2022, se producen tres bajas por nacimiento y cuidado de menor, 2 son de mujeres y una de hombre. Las tres personas trabajadoras son plantilla fija en la empresa.

En cuanto a las excedencias. Se han producido 6 distribuidas de la siguiente forma:





El 83,3% de las excedencias han sido de carácter voluntario. Por motivación profesional. Habiéndose concedido a todas aquellas personas que las solicitaron.

Respecto a las medidas de conciliación, al margen que las del propio convenio que se aplica, la entidad facilita, siempre que sea posible por la actividad que la persona trabajadora desarrolla:

- Flexibilidad y adaptación de horarios.
- Teletrabajo.
- Jornadas intensivas en toda la semana o varios días a la semana.

5.4 Conclusiones del diagnóstico

Tras el estudio de diagnóstico retributivo y valoración de puestos, se desprende lo siguiente:

- ADSAM es una entidad que ejecuta sus servicios a nivel local, que se acoge a tres convenios diferentes.
- La plantilla ha sido de 230 personas en 2022, y realizado 276 contrataciones. Con un 74,64% de mujeres en plantilla. De los 18 puestos estudiados, 3 están equilibrados, 1 masculinizados y 14 feminizados.
- Los puestos de dirección y responsabilidad son feminizados.
- Las mujeres que trabajan a jornada parcial es de 64,59%. Comparando en términos absolutos con total mujeres plantillas. Está equilibrado.
- Las mujeres con contratos temporales fueron de 49,3%. Comparando en términos absolutos con respecto al porcentaje de mujeres en plantilla. Se produce un cierto desequilibrio a favor de las mujeres siendo pequeño, en cualquier caso.
- Tras valoración de puestos de trabajo las funciones asignadas al puesto no atienden a ningún criterio de sexo.
- No se aprecian retribuciones económicas con una variación superior al 25%. Pues como explicamos, los complementos extrasalariales no tiene que ver con el sexo de la persona trabajadora. Existe una dispersión de datos muy abrupta, debido al números de personas que tienen porcentajes de cotización o temporalidades muy diferentes lo que desvía los datos medios y medianas de retribuciones efectivas.



El cálculo de nómina se basa únicamente a cuestiones matemáticas y no de sexo. Estas desviaciones estadísticas son compensadas gracias al cálculo normalizado de las medias y medianas.

- No hay complementos tipo que pueden causar una brecha salarial por razones de sexo. Una vez estudiados los mismo, resulta que hay un equilibrio. Solo las mujeres cobran un 9% más que hombres por lo que no es un dato significativo y en cualquier caso es a favor de la mujer.
- Dentro de las promociones el 80% han sido mujeres.
- La entidad tiene como uno de los fundamentos apoyar a las personas trabajadoras para facilitar la conciliación familiar y personal, por lo que se facilitan medidas para apoyar este hecho. Se evalúa y aprueba la mayor parte de las propuestas de las personas trabajadoras respecto a este hecho siempre que no afecte al desempeño del puesto.

6. PLAN DE ACTUACIÓN PARA CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES.

Para tratar de prevenir desigualdades que pudiera acontecer tanto de forma directa e indirecta. La entidad pone de manifiesto que tomara las siguientes medidas:

- Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad. Utilizando acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.
- Formar a personal de la plantilla con especial interés a aquellas personas que ocupan puestos en los que tenga que coordinarse o dirigir a otras personas de la plantilla, en materia de Igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.
- Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo por cuidado de algún familiar. Facilitar el acceso a la misma para aquellas personas que tengan unas jornadas más pequeñas o puestos de menor relevancia.
- En cuanto a los sistemas de promoción interna, fijar un sistema de índole interno y transparente para que se acceda a la información del puesto vacante a todas las personas de la plantilla. Y que puedan aplicar al puesto si lo consideran



mediante autocandidatura. Teniendo en cuenta, que los procesos selectivos serán estrictos y objetivos.

- Respecto a los complementos salariales, se tratará de simplificar, siempre acorde a los convenios para intentar unificarlos, para optimizar y clarificar las retribuciones salariales.
- Introducción de la perspectiva de género en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

