

# **FUNDACION DE SOLIDARIDAD AMARANTA**

**INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA  
2021**

INDICE.

1. Introducción: Marco Normativo y Marco Conceptual.....	3
2. Obligaciones en Materia de Igualdad y Transparencia Retributiva.....	5
3. Valoración de Puestos.....	5
a. Criterios para la Valoración de Puestos .....	6
b. Relación de los puestos y Valoración.....	7
4. Auditoria Retributiva.....	9
5. Conclusión del Informe.....	12
6. Plan de Acción.....	13

## I. INTRODUCCIÓN: MARCO NORMATIVO Y MARCO CONCEPTUAL.

La presente auditoría retributiva pretende dar respuesta a los requerimientos exigidos por el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** (en adelante, "RD 902/2020").

### **Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva:**

*"Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir, en el mismo, una auditoría retributiva (...)"* (artículo 7.1).

*"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".*

### **Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva:**

Respecto a la *"relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, (...)"* y al "establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

### **Discriminación salarial por causa de género:**

En primer lugar, resulta preciso describir el significado de discriminación salarial por causa de género.

La mera circunstancia de que mujeres y hombres perciban retribuciones diferentes, en promedio o mediana (brecha salarial no ajustada), incluso ocupando mismos puestos, de igual valor o equivalente, no implica necesariamente discriminación por causa de género.

De conformidad con lo previsto en el artículo 3.2 del citado RD 902/2020, *"el principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios."*

En relación con la igualdad retributiva para «trabajo de igual valor», la Comisión Europea, en su propuesta de medidas sobre transparencia retributiva para garantizar la igualdad de retribución por un mismo trabajo aclara que “no impide que los empleadores remuneren de manera diferente a las personas que realicen el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, siempre que las diferencias se basen en criterios objetivos, neutros en cuanto al género y libres de sesgos, (...)” (Comisión Europea, 4 de marzo de 2021).

### Marco conceptual

No obstante lo anterior, la brecha salarial entre mujeres y hombres es una realidad en el mercado laboral, tanto a nivel nacional como internacional.

Cuando se habla de brecha salarial de género, se hace referencia a la diferencia entre los salarios promedio de las mujeres y los hombres. A este indicador se le conoce como brecha salarial bruta, o no ajustada.

**La brecha salarial bruta se calcula de la siguiente forma:**

$$\text{Brecha} = \frac{\text{Salario medio M} - \text{Salario medio H}}{\text{Salario medio H}} \times 100$$

Expuesto lo anterior, conviene establecer la diferencia entre “**brecha salarial ajustada**” y “**brecha salarial no ajustada**”, esto es, una parte *explicada* y otra *no explicada*. La parte *explicada* responde a la diferencia retributiva entre mujeres y hombres, debida a las diferencias en las características promedio (supuestamente, determinantes objetivos y legítimos de la retribución) entre ambos grupos.

Sin embargo, la brecha “no ajustada” es la diferencia “*no explicada*”, esto es, que la diferencia salarial entre mujeres y hombres no responde a una razón o motivo objetivo y determina que la empresa abona retribuciones diferentes a puestos que se consideren puestos de igual valor. Esta es la circunstancia que las empresas u organizaciones tienen que paliar, puesto que sería el origen de una circunstancia que podría ser considerada como un indicio de discriminación salarial.

### Conclusión

El objeto del presente informe es concluir si existe, o no, **discriminación salarial por causa de género en la Fundación de Solidaridad Amaranta**. (en adelante “FSA” o la “Fundación Amaranta”), a la hora estimar la media, o la mediana condicional, de la práctica retributiva de la Empresa, respecto a la **Retribución Total** percibida en el último año.

## **II. OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD Y TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA.**

De conformidad con lo previsto en el artículo 7 del RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva que tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte. La Fundación Amaranta firmó el Plan de Igualdad el 11 de junio de 2020 con la Comisión de Igualdad.

Para la elaboración de la auditoría retributiva, la Fundación Amaranta ha elaborado un registro retributivo según el artículo 6 del RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, y para ello previamente ha elaborado una valoración de los puestos según el artículo 4 del referido RD.

## **III. VALORACIÓN DE PUESTOS.**

El artículo 4 establece la obligación de igual de igual retribución para puestos de igual valor, según los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la valoración de los diferentes puestos de trabajo se tienen en consideración los siguientes factores según el artículo 4.2 del RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, así como los perfiles definidos en la organización para las diferentes posiciones recogidos en las correspondientes Descripciones de Puesto.

La naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas.

A) Convenio colectivo estatal de Acción e Intervención Social, los diferentes puestos a las áreas funcionales en las que se descompone la organización según el Convenio Colectivo y, a su vez, la organización de la Empresa:

- 1.- Área de Intervención social y atención directa.
- 2.- Área de Planificación y Gestión.
- 3.- Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas.

B) Convenio de Reforma Juvenil y Protección de menores de las Illes Balears

- 1.- Área de Dirección o Coordinación
- 2.- Área Técnica, educativa y de intervención directa.
- 3.- Área de planificación y gestión.
- 4.- Área de servicios y actividades auxiliares no técnicas.

Las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas.

Los factores estrictamente relacionados con su desempeño. Siguiendo con la relación no exhaustiva de estos factores que establece el RD 902/2020, consideramos los siguientes para toda la Fundación, al incluirse detallados en ambos Convenios Colectivos, así como en la entidad: iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad.

## A. CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS.

La valoración de los puestos de trabajo se realizará según el artículo 4.4 del RD 902/2020 siguiendo los criterios de adecuación, totalidad y objetividad.

- **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.
- **Totalidad:** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- **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.

## B. RELACIÓN DE LOS PUESTOS Y VALORACIÓN.

### b.1 CONVENIO DE ACCION E INTERVENCION SOCIAL

#### - Grupo 0:

**Descripción:** Personal que desarrolla funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

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

- Director/a General.
- Coordinador/a de Gestión.
- Director/a de Programa

- **Grupo I:**

**Descripción:** personal que desarrolla funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

- Coordinador/a de Delegación.
- Abogado/a.
- Psicólogo/a.
- Educador/a Social
- Trabajador/a Social
- Técnico de Gestión
- Técnico de Proyecto

- **Grupo II:**

**Descripción:** personal que tareas de complejidad media y caracterizados por el desempeño de un conjunto de actividades profesionales operativas bien determinadas, con la capacidad de utilizar instrumentos y técnicas que conciernen principalmente a un trabajo de ejecución, que puede ser autónomo en el límite de dichas técnicas. Estas actividades se circunscriben a áreas de especialización profesional.

- Secretario/a Técnica de Gestión.
- Técnico/a Contable.
- Técnico/a de Administración.

- **Grupo III:**

**Descripción:** personal que tiene tareas consistentes en la ejecución de actividad que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.

- Auxiliar Técnico Educativo.
- Oficial de Mantenimiento.

**- Grupo IV:**

**Descripción:** personal que tiene tareas que consisten en actividades realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión. Exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

- Limpiador/a.
- Cocinero/a.
- Ayudante de cocina.

**b.2 CONVENIO REFORMA JUVENIL Y PROTECCION DE MENORES DE LAS ILLES BALEARS**

**- Grupo profesional 1**

**Descripción:** funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la organización. Parten de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes. Funciones que consisten en la realización de tareas complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad. Se incluyen, además, la realización de tareas complejas que pueden o no implicar responsabilidad de supervisión de otros puestos de trabajo y que, en todo caso, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. Pueden desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional o de actividad.

- Director/a.
- Psicólogo/a.
- Educador/a Social.
- Responsable Administracion.
- Técnico/a de Cooperación.



**- Grupo profesional 2**

**Descripción:** Personal encargado de tareas que requieran niveles medios de complejidad y autonomía; normalmente con niveles de formación altos (ciclos formativos de grado superior, bachillerato, certificados de profesionalidad de grado superior) o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de las mismas. Son puestos que exigen la comprensión y dominio de fundamentos teóricos y prácticos. Las decisiones que se toman y su nivel de autonomía están relacionadas con la aplicación de sistemas, pautas, procedimientos y métodos de trabajo previamente definidos:

- Auxiliar Técnico Educativo.
- Jefe/a de cocina.
- Oficial de Mantenimiento.

**- Grupo profesional 4**

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

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

- Limpiador/a.

## **IV. AUDITORIA RETRIBUTIVA.**

### **1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA.**

Tras el análisis del registro retributivo, no se observan diferencias reseñables entre ambos sexos en las medias aritméticas o en las medianas de los puestos de igual valor. Igualmente, las pequeñas diferencias observadas para puestos con el mismo valor no implican ningún tipo de discriminación por motivo de sexo, pues en los puestos de igual valor según siguiente análisis de los puestos con el valor asociado a cada uno de ellos corresponde igual salario:

**PERSONAL ADSCRITO AL CONVENIO DE ACCION E INTERVENCION SOCIAL:  
ALGECIRAS / MADRID / GIJON / GRANADA / ORENSE / VALENCIA**

Con los datos obtenidos del Registro Salarial de la Fundación se ha calculado los porcentajes de brecha salarial por Grupo de Convenio:

<b>BRECHA SALARIAL</b>	
Salarios del:	01 / 01/ _2021 _al 31/ 12 / 2021
Empresa:	FUNDACION DE SOLIDARIDAD AMARANTA
CENTROS DE TRABAJO	MADRID / GIJON / GRANADA / ORENSE / VALENCIA / ALGECIRAS

		<b>Media</b>	<b>Mediana</b>
<b>GRUPO 0</b>	Hombre	2.279,93 €	2.279,93 €
	Mujer	2.098,67 €	2.279,93 €
	<b>Brecha</b>	<b>-7,95</b>	<b>0,00</b>
<b>GRUPO 1</b>	Hombre	1.826,97 €	1.635,43 €
	Mujer	1.709,25 €	1.635,43 €
	<b>Brecha</b>	<b>-6,44</b>	<b>0,00</b>
<b>GRUPO 2</b>	Hombre	1.475,90 €	1.475,90 €
	Mujer	1.637,22 €	1.475,90 €
	<b>Brecha</b>	<b>10,93</b>	<b>0,00</b>
<b>GRUPO 3</b>	Hombre	0,00 €	0,00 €
	Mujer	1.303,28 €	1.293,80 €
	<b>Brecha</b>	<b>----</b>	<b>----</b>
<b>GRUPO 4</b>	Hombre	0,00 €	0,00 €
	Mujer	1.179,11 €	1.179,11 €
	<b>Brecha</b>	<b>----</b>	<b>----</b>

- ✦ Grupo 0: Diferencia del 7,95% en la media aritmética y paridad absoluta (0%) en la mediana.  
La brecha en este Grupo no es por razón de sexo, sino coyuntural. En la actualidad el puesto que origina el porcentaje de brecha salarial lo ha dejado de ocupar un hombre, siendo una mujer la que lo desarrolla, con la misma retribución y eliminando la brecha.
- ✦ Grupo I: Diferencia del 6,44% en la media aritmética y paridad absoluta (0%) en la mediana.  
La brecha en este Grupo, ya se analizó en el Plan de Igualdad. Viene originada por el complemento vinculado a los años de antigüedad del único hombre en este grupo.

- ✦ Grupo II: Diferencia del 10,93% en la media aritmética a favor de las mujeres y paridad absoluta (0%) en la mediana.
- ✦ Grupo III: No se pueden calcular los valores de la media aritmética ni de la mediana al no existir hombres en este grupo.
- ✦ Grupo IV: No se pueden calcular los valores de la media aritmética ni de la mediana al no existir hombres en este grupo.

**PERSONAL ADSCRITO AL CONVENIO DE REFOMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES.: PALMA DE MALLORCA**

Con los datos obtenidos del Registro Salarial de la Fundación se ha calculado los porcentajes de brecha salarial por Grupo de Convenio:

		<b>Media</b>	<b>Mediana</b>
<b>GRUPO 1 DIRECCION</b>	<b>Hombre</b>	2.757,08 €	2.757,08 €
	<b>Mujer</b>	2.757,08 €	2.757,08 €
	<b>Brecha</b>	0,00	0,00
<b>Resto GRUPO 1</b>	<b>Hombre</b>	1.768,68 €	1.768,68 €
	<b>Mujer</b>	1.801,38 €	1.768,68 €
	<b>Brecha</b>	1,85	0,00
<b>GRUPO 2</b>	<b>Hombre</b>	0,00 €	0,00 €
	<b>Mujer</b>	1.455,70 €	1.397,11 €
	<b>Brecha</b>	-----	-----
<b>GRUPO 4</b>	<b>Hombre</b>	0,00	0,00
	<b>Mujer</b>	1.304,22 €	1.304,22 €
	<b>Brecha</b>	-----	-----

- ✦ Grupo I:
  - DIRECCION: Paridad absoluta ( 0%) en la media aritmética y paridad absoluta (0%) en la mediana.
  - Resto Grupo 1: Diferencia del 1,85% en la media aritmética a favor de las mujeres y paridad absoluta (0%) en la mediana
- ✦ Grupo II: No se pueden calcular los valores de la media aritmética ni de la mediana al no existir hombres en este grupo.
- ✦ Grupo IV: No se pueden calcular los valores de la media aritmética ni de la mediana al no existir hombres en este grupo.

Las diferencias antes referidas no suponen una discriminación por razón de sexo debido a que, además de ser todas ellas inferiores al 25% al que se refiere el apartado b) del art. 6 del RD 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, en cuyo caso precisaría una justificación, las diferencias en las medias aritméticas y medianas para las diferentes agrupaciones por el valor de los puestos de trabajo no tienen un sesgo por razón de sexo, siendo estas diferencias algunos casos más altas en las mujeres y otros en los varones.

## **V. CONCLUSIÓN DEL INFORME.**

Podemos afirmar que el género no es una variable explicativa de la práctica retributiva de La Fundación Amaranta, es decir, la práctica retributiva de La Fundación Amaranta, materializada ésta la Retribución Total percibida el último año, no discrimina por razón de género.

Por tanto, el género no tiene impacto alguno sobre la retribución, si bien, en cualquier caso, el impacto sería positivo, es decir, a favor de las mujeres.

La brecha salarial promedio de la Fundación Amaranta queda explicada, en su totalidad, por diferentes variables, todas ellas distintas al género.

## **VI. PLAN DE ACCION.**

Aún evidenciado que no existen diferencias significativas en la retribución por motivo del género, La Fundación establece un Plan de Acción derivado de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad a aplicar durante la vigencia del Plan y cuya implementación es responsabilidad del Departamento de Gestión. Estas medidas encaminadas a mantener la igualdad retributiva entre hombres y mujeres son las siguientes:

- Publicación de ofertas de empleo sin ningún sesgo en la búsqueda de una persona que pueda ser candidata ni tampoco en la denominación del puesto.
- Revisar que las denominaciones de puesto no incluyan sesgo, revisando las ya existentes y matizando conceptos.
- Mantener el lenguaje no sexista en los procesos de difusión tanto por canales internos como externos de las ofertas de la Empresa.

- En los anuncios que se publiquen se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.
- Revisar los procesos de selección eliminando cualquier tipo de pregunta ofensiva o personal que pueda derivar en un descarte por razón de sexo o ejercicio de los cuidados de la familia.
- Continuar informando a la Comisión de Seguimiento, al igual que a la representación legal de los trabajadores, sobre el plan de formación, su grado de ejecución y la participación por tipos de curso de las mujeres y los hombres en el mismo.
- Seguir dando prioridad, en la medida que lo permitan las necesidades productivas y organizativas, a la solicitud de medidas alternativas existentes en materia de conciliación en lugar de reducciones de jornada o suspensiones de la relación laboral.
- Utilizar canales de comunicación interna de la Empresa para informar periódicamente a la plantilla de las medidas de conciliación que contempla la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad del disfrute por varones.
- Facilitar la promoción interna a mandos directivos, velando porque esta promoción se haga en igualdad de condiciones.