



**CONFEDERACIÓN ESTATAL
DE PERSONAS SORDAS**

PLAN DE IGUALDAD 2025-2028



Índice de contenido

1.	Plan de Igualdad.....	3
1.1.	Elaboración del Plan.....	3
1.2.	Presentación.....	4
1.3.	Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	6
1.4.	Ámbito personal, territorial y temporal.....	7
1.5.	Informe de Diagnóstico.....	7
1.6.	Objetivo del Plan de Igualdad	7
1.7.	Medidas de Igualdad	9
1.8.	Seguimiento y Evaluación.....	14
2.	Calendario de actuaciones	16
3.	Procedimiento de modificación	16
	ANEXO I. DIAGNÓSTICO.....	17
1.	Introducción.....	19
2.	Alcance y vigencia.....	20
3.	Ámbito de aplicación.....	21
4.	Metodología.....	21
5.	Compromiso de la Entidad.....	23
6.	Diagnóstico.....	24
6.1.	Condiciones Generales	24
6.2.	Información básica de CNSE	25
6.3.	Organigrama.....	31
6.4.	Análisis cuantitativo de plantilla	32
6.5.	Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.....	44
6.6.	Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas	52

6.7.	Condiciones de trabajo	53
6.8.	Corresponsabilidad.....	55
6.9.	Infrarrepresentación femenina	55
6.10.	Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.	55
6.11.	Otras materias de análisis	56
6.12.	Conclusiones	57
ANEXO II. INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....		61
1.	Ficha de la entidad	63
2.	Auditoría retributiva.....	64
2.1.	Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	65
2.2.	Diagnóstico retributivo	75
2.2.1.	Complementos salariales y percepciones extrasalariales	77
2.2.2.	Resultados del registro retributivo y vinculación con el SVPT	78
3.	Principales resultados de la auditoría	87
3.1.	Brechas en el salario equiparado.....	87
3.2.	Brechas en el salario efectivo	87
3.3.	Complementos salariales:.....	88
3.4.	Temporalidad y parcialidad:.....	89
3.5.	Segregación vertical y horizontal:	89
4.	Ámbitos prioritarios de actuación	90
5.	Plan de actuación	91
5.1	Personas responsables de su implantación y seguimiento	91
5.2	Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras.....	91

1. Plan de Igualdad

1.1. Elaboración del Plan

Teniendo en cuenta la información obtenida en la fase de Diagnóstico del presente Plan y en el 1º Plan de Igualdad se han establecido una serie de objetivos generales a largo plazo que puedan servir como referencia durante todo el proceso y otros objetivos concretos a corto plazo, progresivos y coherentes con los generales.

Posteriormente, en base a esos objetivos se ha planteado una propuesta de medidas preliminares, que posteriormente han sido objeto de validación por parte de los distintos implicados de la Entidad.

De este proceso participado, el resultado final ha sido un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier posible discriminación por razón de sexo. Cada una de las medidas del Plan especifica:

Las personas responsables del seguimiento y evaluación del Plan,

El tiempo y los recursos dedicados a ambos,

El tipo de evaluación a realizar,

Los instrumentos y métodos,

Los mecanismos para mantener al corriente a la dirección y al personal del funcionamiento y resultados de este.

- Fases a seguir y personas implicadas en cada una de las acciones, un calendario de actuación y una previsión de recursos para cada una de las actuaciones previstas.

Definición de los indicadores cuantitativos y cualitativos que van a permitir visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto las planteadas a corto plazo como a largo.

Una vez diseñado el Plan de Igualdad, ha sido ratificado por las partes legitimadas para acordar y negociar en el ámbito correspondiente.

1.2. Presentación

El presente documento contiene el 2º *Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres* de la Confederación Estatal de Personas Sordas, en adelante CNSE, previa realización del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades de la Entidad.

Este Plan recoge los instrumentos y medidas necesarias para poder impulsar la igualdad en todos los procesos de la organización, dentro del marco normativo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante, LOI). La CNSE realiza este Plan al igual que el 1º de manera voluntaria, ya que 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 modifica la citada Ley, reduce de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa o institución para que sea obligatoria la negociación de su Plan de Igualdad.

Según el artículo 46 de la LOI, un Plan de Igualdad es un “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”.

El hecho de que una organización del Tercer Sector del ámbito de la discapacidad, como es la CNSE, continúe con su Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres supone un valor añadido a su propia labor en materia de responsabilidad social. La CNSE, como entidad asociativa y confederal, tiene un gran alcance y, por tanto, ejerce una gran influencia social, lo que subraya su papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades. No obstante, cabe señalar que el compromiso de esta organización con la igualdad y la transversalidad de género no nace con el presente ni el anterior Plan de Igualdad, ya que alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres sordas ha sido, desde hace muchos años, de las prioridades de la Confederación. Son de destacar en este sentido, el primer y segundo *Plan de Acción para la Igualdad de género en el Movimiento Asociativo de la CNSE*, documentos inspiradores, que constituyen el punto de partida de este itinerario por la defensa equitativa de derechos para mujeres y hombres, tanto en el seno de la entidad, como en el conjunto de la sociedad.

El objetivo de la elaboración de este documento es el de realizar y presentar un Diagnóstico utilizando de base el Plan de Igualdad anterior conociendo así la situación exacta en la que se encuentra la CNSE en relación a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, orientado a identificar las áreas que necesiten ser modificadas, mejoradas y actualizadas según la legislación más reciente y vigente; representando a su vez el paso inicial a la posterior elaboración del 2º Plan de Igualdad, cuyo objetivo final es continuar con integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y la eliminación de prácticas de

discriminación por razón de sexo así como las derivadas por cualquier otra condición de la persona.

La Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) es una organización no gubernamental de nacionalidad española, sin ánimo de lucro, fundada en 1936. La CNSE asume la representación y defensa de los derechos de las Federaciones Territoriales, de las Asociaciones de Personas Sordas que las integra, así como del movimiento asociativo de la comunidad lingüística de personas usuarias de la lengua de signos española, de todas las personas sordas, con independencia de sus situaciones individuales, y sus familias. Lucha por la igualdad de oportunidades para las personas sordas, a través de políticas encaminadas a suprimir las barreras que impiden el ejercicio de sus derechos.

La CNSE está integrada por 18 Federaciones/Asociaciones Autonómicas, una por cada Comunidad Autónoma, y por la Asociación de Personas Sordas de la Ciudad Autónoma de Melilla.

La CNSE tiene como Misión, defender los derechos de las personas sordas y sus familias para lograr la plena ciudadanía a través del empoderamiento, el fortalecimiento de su movimiento asociativo y la salvaguarda de las lenguas de signos españolas, desde la diversidad, identidad lingüística, la incidencia política y la participación.

Este documento ha sido elaborado en el ejercicio 2023 con las cifras de plantilla (39 personas) a fecha 12 de julio de 2023. En este periodo de referencia su plantilla estaba constituida por un total de 39 trabajadores/as siendo el 39.4% personas sordas.

1.3. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad



Compromiso de CNSE con el Plan de igualdad

La Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del segundo Plan de igualdad de la entidad. Este Plan continuará trabajando y actualizando las materias de acceso al empleo, contratación, formación, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de la plantilla de la CNSE durante todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Firmado por la dirección (nombre y cargo): ROBERTO SUÁREZ MARTÍN

Lugar y fecha: PRESIDENTE DE LA CNSE

MADRID, 28 DE MARZO 2023



1.4. Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad establecido, una vez elaborado el Diagnóstico inicial, se aplicará en la CNSE, para toda la plantilla incluyendo a todos sus trabajadores/as y personas colaboradoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Entidad.

El ámbito territorial del Plan de Igualdad será en el centro de trabajo de la CNSE con sede en la Comunidad de Madrid.

El Plan tendrá vigor desde el **19 de junio de 2025** y su duración será de **4 años**.

Una vez finalizada su vigencia, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020].

1.5. Informe de Diagnóstico

VER ANEXO I

1.6. Objetivo del Plan de Igualdad

OBJETIVO GENERAL	
Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de su participación y equilibrada, dentro de todos los procesos de la organización y evitar situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo.	
Ámbito de actuación	Objetivo específico
Compromiso con la igualdad	-Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.
Procesos de selección y contratación	-Revisar y renovar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.
Formación	-Formar en igualdad de género a toda la plantilla, priorizando las personas que forman parte de la comisión de igualdad.

Promoción	-Protocolizar los procesos de promoción incluyendo la perspectiva de género.
Retribuciones y auditorías retributivas	-Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de género en la política salarial de la entidad.
Condiciones de trabajo	-Garantizar la igualdad de género en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.
Corresponsabilidad	-Estudiar las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y proponer nuevas medidas si es necesario.
Infrarrepresentación femenina	-Fomentar la equidad de sexos en la plantilla.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	-Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad realizando y difundiendo protocolos adecuados.
Violencia de género	-Garantizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género aplicando los protocolos adecuados.
Comunicación incluyente y no sexista	-Garantizar una comunicación incluyente y no sexista en todas las acciones de la entidad.
Seguridad, salud laboral y equipamientos	-Garantizar que el Manual Compliance incluya la perspectiva de género.

1.7. Medidas de Igualdad

Área de actuación	Compromiso con la igualdad.
Objetivo	-Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.
Medidas	1º-Publicar del Plan de Igualdad en la Web. 2º-Revisar perspectiva de género en todos los proyectos. 3º-Incluir la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los procesos de acogida de la CNSE, como en los documentos estratégicos de la Entidad. 4º-Impulsar la elaboración de Planes de igualdad en el movimiento asociativo.
Responsable	Área de igualdad /Comisión de igualdad
Recursos	Humanos
Indicadores de seguimiento	1º-Plan de igualdad publicado. 2º-Nº de proyectos revisados. 3º-Manual de acogida revisado, nº de documentos estratégicos revisados. 4º-Nº de planes impulsados en el movimiento asociativo.
Área de actuación	Procesos de selección y contratación
Objetivo	-Revisar y renovar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.
Medidas	1º Asegurar que las ofertas de empleo cumplen con lenguaje no sexista e inclusivo. 2º Crear un documento de pautas/prioridades sobre los requisitos de selección que incluyan la contratación equitativa. 3º Incluir en las ofertas el requisito deseable de sensibilidad o formación en materia de igualdad. 4º Cuantificar contrataciones por género y personas sordas y/o con discapacidad.

Responsable	Área de recursos humanos
Recursos	Humanos
Indicadores de seguimiento	1º N.º de ofertas revisadas. 2º Documento creado. 3º. N.º de ofertas con el requisito incluido. 4º N.º disgregado de contrataciones por género y discapacidad.
Área de actuación	Formación
Objetivo	-Fomentar la formación en igualdad de género a toda la plantilla y a todas las personas que colaboran en la entidad.
Medidas	1º Realizar formaciones en igualdad, coeducación, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad, a toda la plantilla priorizando a las personas de la comisión de igualdad y Junta Directiva.
Responsable	Área de igualdad
Recursos	Humanos
Indicadores de seguimiento	1º.1 N.º de formaciones realizadas. 1º.2 N.º de personas participantes en las formaciones. 1º.3 Grado de satisfacción del 1-10 de la formación.
Área de actuación	Promoción
Objetivo	-Protocolizar los procesos de promoción incluyendo la perspectiva de género.
Medidas	1º Realizar un protocolo para los procesos de promoción que incluya la perspectiva de género. 2º Cuantificar las peticiones de promoción por género y personas sordas y/o con discapacidad.
Responsable	Recursos Humanos
Recursos	Humanos
Indicadores de seguimiento	1º Protocolo realizado. 2º N.º de peticiones de promoción disgregado por género y discapacidad.

Área de actuación	Retribuciones y auditorías retributivas
Objetivo	-Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de género en la política salarial de la entidad.
Medidas	1º Realizar actualizaciones del registro salarial anuales. 2º Resolver las posibles desigualdades salariales.
Responsable	Administración/Dirección/Comisión de Igualdad.
Recursos	Humanos
Indicadores de seguimiento	1º N.º de actualizaciones de Registro Salarial realizadas. 2º N.º de medidas implantadas para resolver desigualdades.
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Objetivo	-Garantizar la igualdad de género en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.
Medidas	1º- Crear un apartado en el buzón de sugerencias a disposición de las personas empleadas para encontrar mejoras en relación con las condiciones laborales para favorecer la conciliación familiar, de promoción, personal, etc. 2º- Incluir un bloque en el cuestionario de clima laboral sobre las condiciones laborales con perspectiva de género y personas sordas y/o con discapacidad.
Responsable	Área de igualdad, calidad y asesoría jurídica.
Recursos	Tecnológicos, informáticos y humanos.
Indicadores de seguimiento	1º- Informar a la plantilla sobre el uso del apartado específico en el buzón de sugerencias sobre esa temática. 2º N.º de aportaciones realizadas a través del buzón de sugerencias. 3º - N.º de preguntas incluidas en el cuestionario de clima laboral 4º N.º de cambios de condiciones laborales en base a las aportaciones.

Área de actuación	Corresponsabilidad
Objetivo	-Estudiar las necesidades de la plantilla en materia de conciliación y proponer nuevas medidas si es necesario.
Medidas	1º Realizar reuniones para tratar el tema de mejoras en la conciliación. 2º Informar a la plantilla de las modificaciones del Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.
Responsable	Comisión de igualdad/RLT/Dirección
Recursos	Humanos
Indicadores de seguimiento	1º N.º de reuniones realizadas. 2º Plantilla informada.
Área de actuación	Infrarrepresentación femenina
Objetivo	-Fomentar la equidad de sexos en la plantilla.
Medidas	1º- Contratar profesionales varones para puestos feminizados.
Responsable	Comisión de igualdad/Recursos humanos
Recursos	Humanos
Indicadores de seguimiento	1º- N.º de varones contratados anualmente.
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo	-Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad realizando y difundiendo protocolos adecuados.
Medidas	1º Realizar un protocolo de prevención. 2º Difundir el protocolo a la plantilla. 3º Formar a la plantilla. 4º Nombrar a una persona para recibir denuncias.
Responsable	Comisión de igualdad/RLT/Dirección

Recursos	Humanos
Indicadores de seguimiento	1º Protocolo realizado. 2º Protocolo difundido. 3º Formación realizada. 4º Persona nombrada.
Área de actuación	Violencia de género
Objetivo	-Garantizar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género aplicando los protocolos adecuados.
Medidas	1º Realizar un protocolo de Violencia de género en la entidad. 2º Difundir el protocolo a la plantilla. 3º Formar a la plantilla.
Responsable	Comisión de igualdad/RLT/Dirección
Recursos	Humanos
Indicadores de seguimiento	1º Protocolo realizado. 2º Protocolo difundido. 3º Formación realizada.
Área de actuación	Comunicación incluyente y no sexista
Objetivo	-Garantizar una comunicación incluyente y no sexista en todas las acciones de la entidad.
Medidas	1º Revisar toda la información, documentos, imágenes, etc., para asegurar que se cumple con este principio. 2º Formar a la plantilla. 3º Crear un grupo de trabajo conformado por especialistas en LSE de la plantilla y del área de igualdad de género para realizar un análisis exhaustivo sobre el discurso signado y/o LSE para la prevención del lenguaje sexista.
Responsable	Comisión de Igualdad/Comunicación
Recursos	Humanos

Indicadores de seguimiento	1º Protocolo realizado. 2º Formación realizada. 3º Grupo de trabajo creado. 4º N.º equitativo de participantes del grupo de trabajo. 5º N.º de reuniones del grupo de trabajo.
Área de actuación	Seguridad, salud laboral y equipamientos
Objetivo	-Garantizar que el Manual Compliance incluya la perspectiva de género.
Medidas	1º Revisar el Manual Compliance atendiendo al lenguaje no sexista e incluyente y la perspectiva de género.
Responsable	Recursos Humanos/Área de igualdad
Recursos	Humanos
Indicadores de seguimiento	1º Manual revisado.

1.8. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará el Comité de Igualdad. Dicho Comité velará por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como medio para conseguir una integración laboral más democrática, equilibrada, igualitaria y tolerante.

Se reunirán mínimo una vez al año y máximo 2 veces para continuar con el seguimiento del presente plan de igualdad.

Sus objetivos genéricos serán:

- Introducir el principio de Igualdad como objetivo a lograr dentro de nuestra entidad.
- Consolidar la Igualdad como valor fundamental dentro de nuestra cultura corporativa.
- Impulsar la puesta en marcha de todas aquellas políticas y acciones necesarias para promover y garantizar la Igualdad de Oportunidades para los hombres y mujeres de nuestra entidad.

Las funciones del Comité de Igualdad serán, entre otras, las que a continuación se detallan:

- Crear una estructura de apoyo para consolidar la implantación de la transversalidad.

- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad para los/las empleadas y empleados.
- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las acciones de igualdad.
- Realizar, examinar y debatir propuestas de acciones positivas.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Realizar las evaluaciones temporales y observar los resultados de la implantación de la puesta en marcha de las medidas.
- Aplicar medidas correctoras si es preciso hacer alguna modificación concreta de la aplicación del plan.
- Realizar la evaluación final del plan.

- A continuación, se detalla modelo de tabla de **seguimiento** interno de las Acciones del Plan de Igualdad:

Medida			
Dep. Responsable			
Fecha implantación			
Fecha seguimiento			
Indicadores seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
Falta de recursos humanos			
Falta de tiempo			
Desconocimiento del desarrollo			
Descoordinación con otros departamentos			
Indicadores de impacto			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

2. Calendario de actuaciones

Una vez que ya se ha elaborado el diagnóstico, y consensado y diseñado los objetivos, la elaboración de las medidas correspondientes al cumplimiento de tales objetivos, se llevará a cabo por el Área de Igualdad en el primer semestre del 2025.

La implementación del Plan se desarrollará a lo largo del 2025-2028 según las prioridades que se establezcan en las actuaciones.

Aunque el seguimiento y la evaluación previstas se realizarán periódicamente, tal como se indica en el anterior apartado, cada cuatro años se llevará a cabo una revisión completa de este Plan de Igualdad.

3. Procedimiento de modificación

El procedimiento de resolución de discrepancias será el siguiente:

- Si durante la aplicación, seguimiento o evaluación del plan surgen discrepancias, se debe intentar resolverlas a través del diálogo y la negociación en el seno de la comisión negociadora.
- En caso de desacuerdo persistente, se recurrirá a la mediación o al arbitraje para buscar soluciones consensuadas.
- En última instancia, si no se llega a un acuerdo, se pueden modificar las medidas o acciones del plan, o incluso, dejar de aplicar alguna que no esté dando los resultados esperados.

ANEXO I. DIAGNÓSTICO

Índice de contenido

1.	Introducción	19
2.	Alcance y vigencia	20
3.	Ámbito de aplicación	21
4.	Metodología	21
5.	Compromiso de la Entidad	23
6.	Diagnóstico	24
6.1.	Condiciones Generales	24
6.2.	Información básica de CNSE	25
6.3.	Organigrama	31
6.4.	Análisis cuantitativo de plantilla	32
6.5.	Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional	44
6.6.	Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas	52
6.7.	Condiciones de trabajo	53
6.8.	Corresponsabilidad	55
6.9.	Infrarrepresentación femenina	55
6.10.	Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo	55
6.11.	Otras materias de análisis	56
6.12.	Conclusiones	57
6.13.	ANEXO I. Informe de auditoría retributiva	61
	FICHA DE LA ENTIDAD	63
	AUDITORÍA RETRIBUTIVA	64
2.1.	Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	65
2.2.	Diagnóstico retributivo	75

2.2.1.	<u>Complementos salariales y percepciones extrasalariales</u>	77
2.2.2.	<u>Resultados del registro retributivo y vinculación con el SVPT</u>	78
<u>PRINCIPALES RESULTADOS DE LA AUDITORÍA</u>		87
3.1.	<u>Brechas en el salario equiparado</u>	87
3.2.	<u>Brechas en el salario efectivo</u>	87
3.3.	<u>Complementos salariales:</u>	88
3.4.	<u>Temporalidad y parcialidad:</u>	89
3.5.	<u>Segregación vertical y horizontal:</u>	89
<u>ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN</u>		90
<u>PLAN DE ACTUACIÓN</u>		91
4.1.	<u>Personas responsables de su implantación y seguimiento</u>	91
4.2.	<u>Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras</u>	91

1. Introducción

El presente documento contiene el 2º *Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres* de la Confederación Estatal de Personas Sordas, en adelante CNSE, previa realización del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades de la Entidad.

Este Plan recoge los instrumentos y medidas necesarias para poder impulsar la igualdad en todos los procesos de la organización, dentro del marco normativo establecido en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante, LOI). La CNSE realiza este Plan de forma voluntaria, ya que 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 modifica la citada Ley, reduce de 250 a 50 el número necesario de personas en la plantilla de una empresa o institución para que sea obligatoria la negociación de su Plan de Igualdad.

Según el artículo 46 de la LOI, un Plan de Igualdad es un “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”.

El hecho de que una organización del Tercer Sector del ámbito de la discapacidad, como es la CNSE, continúe con su plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone un valor añadido a su propia labor en materia de responsabilidad social. La CNSE, como entidad asociativa y confederal, tiene un gran alcance y, por tanto, ejerce una gran influencia social, lo que subraya su papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades. No obstante, cabe señalar que el compromiso de esta organización con la igualdad y la transversalidad de género no nace con el presente ni el anterior Plan de Igualdad, ya que alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres sordas ha sido, desde hace muchos años, una de las prioridades de la Confederación. Cabe destacar en este sentido, el primer y segundo *Plan de Acción para la Igualdad de género en el Movimiento Asociativo de la CNSE*, documentos inspiradores, que constituyen el punto de partida de este itinerario por la defensa equitativa de derechos para mujeres y hombres, tanto en el seno de la entidad, como en el conjunto de la sociedad.

El objetivo de la elaboración de este documento es el de realizar y presentar un Diagnóstico utilizando de base el Plan de Igualdad anterior conociendo así la situación presente en la que se encuentra la CNSE en relación a la igualdad de oportunidades y de trato de mujeres y hombres, orientado a identificar las áreas que necesitan ser modificadas, mejoradas y actualizadas según la legislación más reciente y vigente; representando a su vez el paso inicial a la posterior elaboración del 2º Plan de Igualdad, cuyo objetivo final es continuar con integrar la igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y la eliminación de prácticas de discriminación por razón de sexo así como las derivadas por cualquier otra condición de la persona.

La CNSE es una organización no gubernamental de nacionalidad española, sin ánimo de lucro, fundada en 1936. La CNSE asume la representación y defensa de los derechos de las federaciones territoriales, de las asociaciones de personas sordas que las integra, así como del movimiento asociativo de la comunidad lingüística de personas usuarias de la lengua de signos española, de todas las personas sordas, con independencia de sus situaciones individuales, y sus familias. Lucha por la igualdad de oportunidades para las personas sordas, a través de políticas encaminadas a suprimir las barreras que impiden el ejercicio de sus derechos.

La CNSE está integrada por 18 federaciones/asociaciones autonómicas, una por cada Comunidad Autónoma, y por la Asociación de Personas Sordas de la Ciudad Autónoma de Melilla.

La CNSE tiene como misión, defender los derechos de las personas sordas y sus familias para lograr la plena ciudadanía a través del empoderamiento, el fortalecimiento de su movimiento asociativo y la salvaguarda de las lenguas de signos españolas, desde la diversidad, identidad lingüística, la incidencia política y la participación.

Este documento ha sido elaborado en el ejercicio 2023 con las cifras de plantilla (39 personas) a fecha 12 de julio de 2023. En este periodo de referencia su plantilla estaba constituida por un total de 39 trabajadores/as siendo el 36% personas sordas.

2. Alcance y vigencia

El Plan de Igualdad establecido, una vez elaborado el Diagnóstico inicial, se aplicará en la CNSE, para toda la plantilla incluyendo a todos sus trabajadores/as y personas colaboradoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Entidad.

El Plan tendrá vigor desde el **19 de junio de 2025** y su duración será de **4 años**.

Una vez finalizada su vigencia, se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020]

3.Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad establecido, una vez elaborado el Diagnóstico inicial, se aplicará en la CNSE, para toda la plantilla incluyendo a todos sus trabajadores/as y personas colaboradoras indistintamente de la relación o tipo de contrato de que dispongan con la Entidad.

El ámbito territorial del Plan de Igualdad será en el centro de trabajo de la CNSE con sede en la Comunidad de Madrid.

4. Metodología

La metodología utilizada para responder a los objetivos del presente Plan se corresponde con la sugerida en el artículo 8 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.

1. Los Planes de Igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un 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.

2. Los Planes de Igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de Igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los Planes de Igualdad.
- k) 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.

Según lo expuesto en el artículo 7 del citado Real Decreto, previa a la fase de elaboración del Plan de Igualdad, es necesario llevar a cabo el desarrollo de un **Diagnóstico de situación**, que va dirigido a identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes en la CNSE para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Un resumen de este análisis y sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del Plan de Igualdad.

La recopilación de información, el análisis de datos (deben ser desagregados por sexo) y el contenido que, finalmente, se traslade al informe diagnóstico deberá atender los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo del citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Estos criterios son:

1. CONDICIONES GENERALES E INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA.
2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.
3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.
4. CONDICIONES DE TRABAJO.
5. EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

5. Compromiso de la Entidad



Compromiso de CNSE con el Plan de igualdad

La Confederación Estatal de Personas Sordas (CNSE) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del segundo Plan de igualdad de la entidad. Este Plan continuará trabajando y actualizando las materias de acceso al empleo, contratación, formación, política retributiva, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de la plantilla de la CNSE durante todo el proceso de desarrollo y evaluación del Plan de igualdad, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Firmado por la dirección (nombre y cargo): ROBERTO SÁNCHEZ MARTÍN

PRESIDENTE DE LA CNSE

Lugar y fecha:

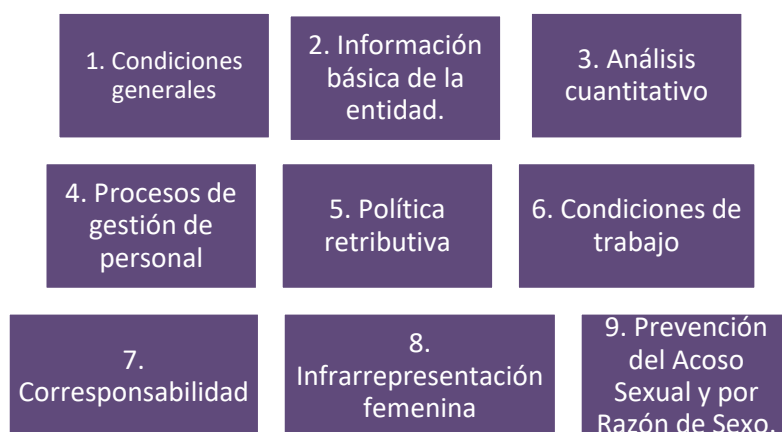
MADRID, 28 DE MARZO 2023



6. Diagnóstico

Las personas que han participado en la facilitación de datos han sido designadas por la dirección de la entidad, que las ha seleccionado en función de su relevancia y conocimiento de las necesidades de información para el Diagnóstico: Dirección Gerente, Dirección de Administración, Técnicas de igualdad, Departamento de Calidad y Departamento de Recursos Humanos.

La Recopilación de información, el análisis de datos y el contenido que, finalmente se ha trasladado a este informe de diagnóstico atiende a los criterios definidos en el desarrollo reglamentario y que se concretan en el Anexo 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. Estos criterios son:



6.1. Condiciones Generales

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico están desagregadas por sexo.

Para la recogida de datos del diagnóstico se ha recurrido a fuentes internas de información interviniendo distintos departamentos como son: Administración, Recursos Humanos, Calidad, Igualdad y Dirección.

La recogida de información se inició en enero de 2024 y finalizó en diciembre de 2024.

El diagnóstico se comenzó en enero de 2025 y se finalizó en abril de 2025.

6.2. Información básica de CNSE

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Confederación Estatal de Personas Sordas
NIF	G28649457
Domicilio social	C/ Islas aleutianas 28, 28035 Madrid
Forma jurídica	Asociación
Año de constitución	1936
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	María Sol González Acedo
Cargo	Directora
Telf.	913565832
e-mail	mariasg@cnse.es
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Alba Prado Mendoza
Cargo	Coordinadora de Igualdad
telf.	913565832
e-mail	albap@cnse.es
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Tercer Sector
CNAE	9499
Descripción de la actividad	Social
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatat - Nacional
DIMENSIÓN	
Personas trabajadoras	Mujeres 34 Hombres 5 Total 39
Centros de trabajo	1
Facturación anual (€)	2.000.000 – 2.500.000 € (subvenciones)
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	No
Certificados o reconocimientos de igualdad	No
Representación Legal y/o sindical de la plantilla	Sí Mujeres 1 Hombres 0 Total 1

HISTORIA Y CARACTERÍSTICAS DE LA CNSE

La CNSE, Confederación Estatal de Personas Sordas, es una ONG de acción social, sin ánimo de lucro y de ámbito estatal, que fue fundada en 1936. Luchamos por la igualdad de oportunidades para las personas sordas, a través de políticas encaminadas a suprimir las barreras que impiden el ejercicio de nuestros derechos.

En 1906 nace la primera asociación de personas sordas de España. En 1936, ya eran 15 las asociaciones de personas sordas, que con el impulso de Juan Luis Marroquín y Ángel Calafell, entre otros, crean lo que hoy conocemos como la CNSE. Y lo hacen con un propósito: construir unidad, esta palabra, este símbolo que nos caracteriza, y que ha hecho posible que las personas sordas nos acogiéramos unas a otras y conformáramos las asociaciones y, que, a su vez, éstas se unieran alrededor de la CNSE, para juntas, luchar por "nuestra causa".

Con el comienzo de la democracia en 1978, surgen las federaciones autonómicas y comienza a establecerse la estructura actual de nuestro movimiento asociativo: asociaciones locales integradas en las federaciones autonómicas, y éstas en la CNSE, que a su vez se mueve y participa en Europa a través de la Unión Europea de Personas Sordas. Asimismo, hay que recordar que muchos años antes, CNSE fue una de las entidades fundadoras de la Federación Mundial de Personas Sordas.

Tras más de 80 años de trayectoria, los proyectos de la CNSE han aumentado en número, impacto y fuerza, y podemos afirmar sin miedo a equivocarnos, que la red asociativa CNSE ha sido la mejor herramienta para conquistar y garantizar nuestros derechos, atender nuestras necesidades, y convivir en comunidad.

Desde su creación, la CNSE ha desarrollado una labor de reivindicación e incidencia política para lograr la plena ciudadanía de las personas sordas, así como la puesta en marcha programas de atención y prestación de servicios a través de sus federaciones y asociaciones de personas sordas.

La CNSE está integrada por 13 federaciones autonómicas, y 4 asociaciones federadas. Cada federación integra a su vez, a asociaciones provinciales y locales de personas sordas, haciendo posible el trabajo en red en todo el Estado. Asimismo, forma parte de organizaciones internacionales y europeas de personas sordas, y es miembro de distintas plataformas para la cohesión social.

Su **propósito** es dignificar las condiciones de vida y de ciudadanía de todas las personas sordas.

CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura institucional de CNSE se expresa a través de su misión, visión, principios y valores:

- 1. Misión.** Defender los derechos de las personas sordas y sus familias para lograr la plena ciudadanía a través del empoderamiento, el fortalecimiento de su movimiento asociativo y la salvaguarda de las lenguas de signos españolas, desde la diversidad, la identidad lingüística, la incidencia política y la participación.
- 2. Visión.** Ser la entidad de referencia en la defensa de los derechos de las personas sordas en España, con propuestas innovadoras para conseguir su plena ciudadanía, el cumplimiento efectivo de las leyes, la normalización lingüística y la accesibilidad universal, con un movimiento asociativo cohesionado con una identidad compartida y donde las asociaciones sean espacios abiertos y transversales para todas las personas sorda.
- 3. Principios:**
 - Respeto a la pluralidad y diversidad de sus Miembros Asociados y de las Personas sordas que en última instancia forman parte de estos, a la vez que activa desde la neutralidad y no vinculación a ninguna ideología.
 - Transversalidad en todas sus actuaciones, teniendo en cuenta la diversidad de las Personas sordas a las que dirige sus acciones y sus necesidades específicas.
 - Participación igualitaria entre mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones.
 - Autonomía, independencia y protagonismo de las personas sordas.
 - Adhesión a los principios proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, en la Convención Internacional sobre los derechos de la Infancia, en las Declaraciones y Convenciones sobre Derechos Lingüísticos y en los Convenios, Recomendaciones y demás normas que de ellos se derivan.

- A estos principios anteriores, recogidos estatutariamente, cabe añadir aquéllos que inciden en la gobernanza del Movimiento Asociativo de las Personas sordas y que se inspiran en los Díez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y que están referidos a los derechos humanos, el diálogo social la sostenibilidad y la transparencia.

4. Valores:

- Diversidad: Respetar la diferencia y las diversas características de todas las personas sordas.
- Igualdad: Lograr la plena ciudadanía y la igualdad de derechos de todas las personas sordas.
- Identidad lingüística: Afianzar los valores, actitudes, percepciones, pensamientos y acciones asociados con la comunidad lingüística signante y al sentimiento de pertenencia a esta comunidad.
- Protagonismo: Insistir en que las personas sordas estén en primer plano y sean las responsables de guiar y tomar decisiones que les conciernen a ellas mismas.
- Transparencia: Revelar de forma clara, precisa y completa y en un grado razonable y suficiente la información sobre las políticas de CNSE, decisiones y actividades de las que somos responsables, incluyendo sus impactos conocidos y probables sobre la sociedad.
- Cooperación: Colaborar con el movimiento asociativo y los otros grupos de interés principales para la consecución de nuestros fines.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Órganos de gobierno

- Asamblea General. Es el máximo órgano de gobierno de la CNSE y está integrado por personas sordas de todo el Estado que representan a las distintas Federaciones territoriales, así como a las Asociaciones con esta función.
- Consejo. Es el órgano de representación de la CNSE. En junio de 2022 se celebraron elecciones, y la distribución por sexo de las personas miembros del Consejo quedó configurada como se refleja en la tabla siguiente.

Órgano de gobierno		N.º mujeres	N.º hombres	Total	% mujeres	% hombres
Unipersonal	Presidencia	0	1	1	0%	100%
	Secretaría Gral.	1	0	1	100%	0%
	Vicepresidencias	1	1	2	50%	50%
Colectivo	Consejo	4	3	7	57%	43%
	Comisión Permanente	2	2	4	50%	50%

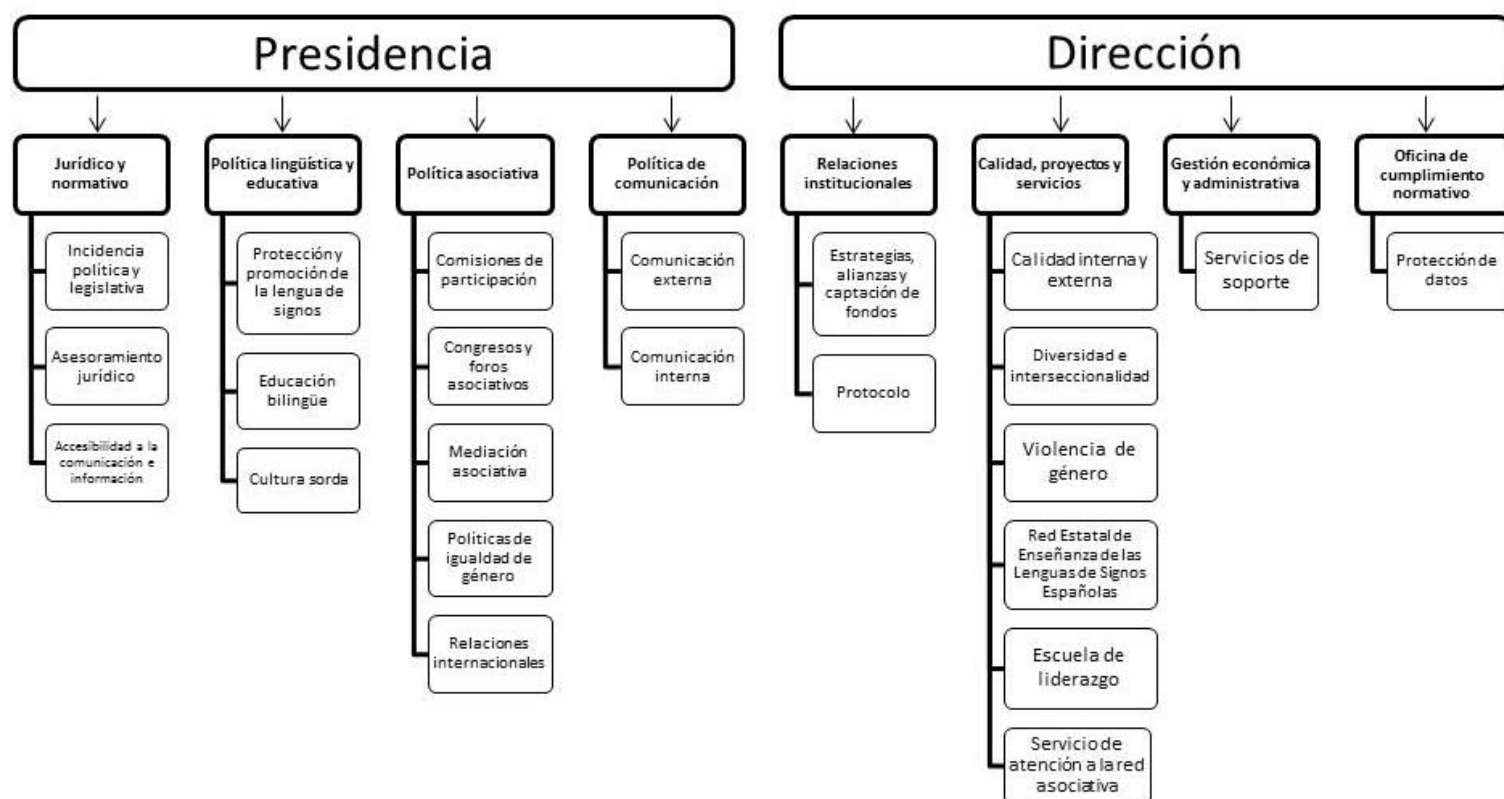
- Consejo Autonómico. Es un órgano deliberante, de información y consulta integrado por el Consejo de la CNSE, así como por quienes desempeñen la presidencia de los Miembros Asociados de la CNSE, o representantes en quine estos deleguen.
- Congresos. Son órganos de debate y participación del movimiento asociativo de personas sordas, compuestos por delegados y delegadas elegidos en las Asociaciones afiliadas a las Federaciones Territoriales miembros Asociados de la CNSE.

Otras comisiones

Aunque no figuran en el organigrama ni forman parte de los órganos de gobierno, estos grupos de trabajo están integrados por personas con perfiles específicos que actúan en representación de un colectivo más reducido de personas sordas, procurando siempre, en la medida de lo posible, respetar el principio de paridad. Estos son:

- **Comisión de Juventud Sorda de la CNSE, (CJS-CNSE, en adelante):** conformada por seis personas jóvenes sordas, de edades comprendidas entre 18 y 30 años. La CJS-CNSE tiene autonomía funcional, organización y gobierno propio para los asuntos específicamente juveniles, en el marco de los principios y fines de la CNSE.
- **Consejo consultivo de personas mayores sordas:** Conformada por seis personas mayores sordas, de más de 65 años o de mayor de 60 años en situación de prejubilación, cuya finalidad es de institucionalizar la colaboración y participación de las personas mayores sordas en la definición, aplicación y seguimiento de las políticas de atención, inserción social y calidad de vida dirigidas a este sector de población en el campo de competencias atribuidas a la CNSE
- **Consejo de Participación de Mujeres Sordas:** Se constituye como canal y voz directos de las mujeres sordas en el seno de la Confederación. Así pues, trata de un espacio de encuentro, reflexión, debate, propuestas y acompañamiento activo a los órganos de gobierno de la CNSE. Su finalidad es ofrecer una estructura plural de apoyo e impulso a la CNSE y sus órganos de gobierno, contribuyendo al mejor despliegue y cumplimiento de sus fines estatutarios. Se conforma con la participación de mujeres de distintas comunidades autónomas, además de una mujer del Consejo de la CNSE y una miembro de la CJS-CNSE.

6.3. Organigrama



6.4. Análisis cuantitativo de plantilla

Se ha recopilado y analizado la información relativa a la distribución de la plantilla por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. Así como de la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en relación con el conjunto de la plantilla.

PLANTILLA POR SEXO

TA.1.Total Plantilla por sexo

	Plantilla_Sexo
Hombre	5
Mujer	34
Total general	39



-Es una empresa **feminizada** ya que las mujeres representan más del 60% de la plantilla.

PLANTILLA POR SEXO/DISCAPACIDAD

Presencia/ ausencia discapacidad	N.º mujeres	N.º hombres	Total	% respecto al sexo		% respecto al total	
				M	H	M	H
Plantilla sin discapacidad	23	2	25	92%	8%	59%	5%
Plantilla con discapacidad	11	3	14	79%	21%	28%	8%
Total	34	5	39				

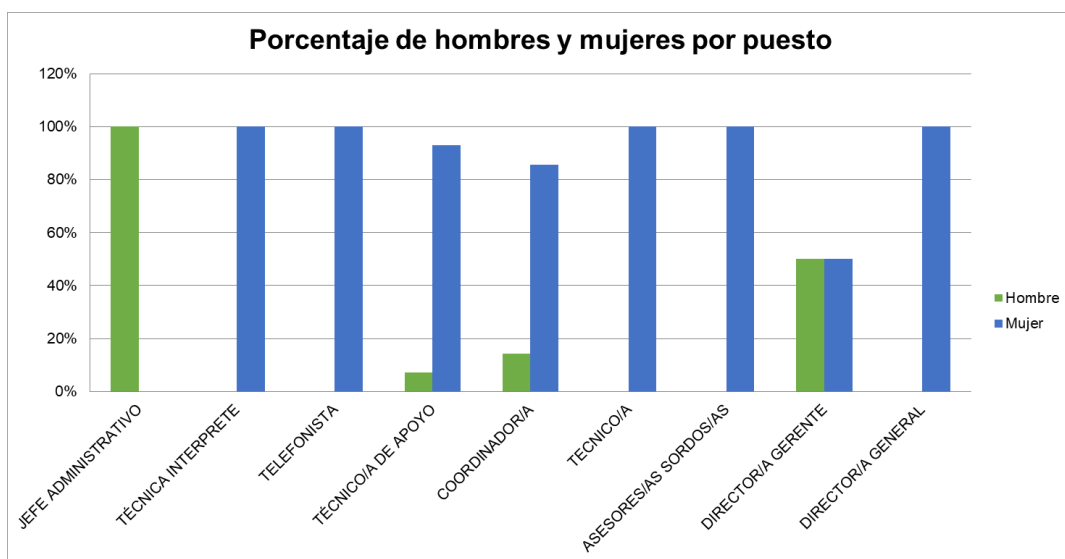
PLANTILLA POR PUESTOS

TA.2 Análisis por Puesto

Personas por Puesto, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
JEFE ADMINISTRATIVO	1		1
TÉCNICA INTERPRETE		1	1
TELEFONISTA		1	1
TÉCNICO/A DE APOYO	1	13	14
COORDINADOR/A	2	12	14
TECNICO/A		3	3
ASESORES/AS SORDOS/AS		2	2
DIRECTOR/A GERENTE	1	1	2
DIRECTOR/A GENERAL		1	1
Total general	5	34	39

% por Puesto, según sexo		
	Hombre	Mujer
JEFE ADMINISTRATIVO	100%	0%
TÉCNICA INTERPRETE	0%	100%
TELEFONISTA	0%	100%
TÉCNICO/A DE APOYO	7%	93%
COORDINADOR/A	14%	86%
TECNICO/A	0%	100%
ASESORES/AS SORDOS/AS	0%	100%
DIRECTOR/A GERENTE	50%	50%
DIRECTOR/A GENERAL	0%	100%
Total general	13%	87%

ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
MASCULINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO
FEMINIZADO



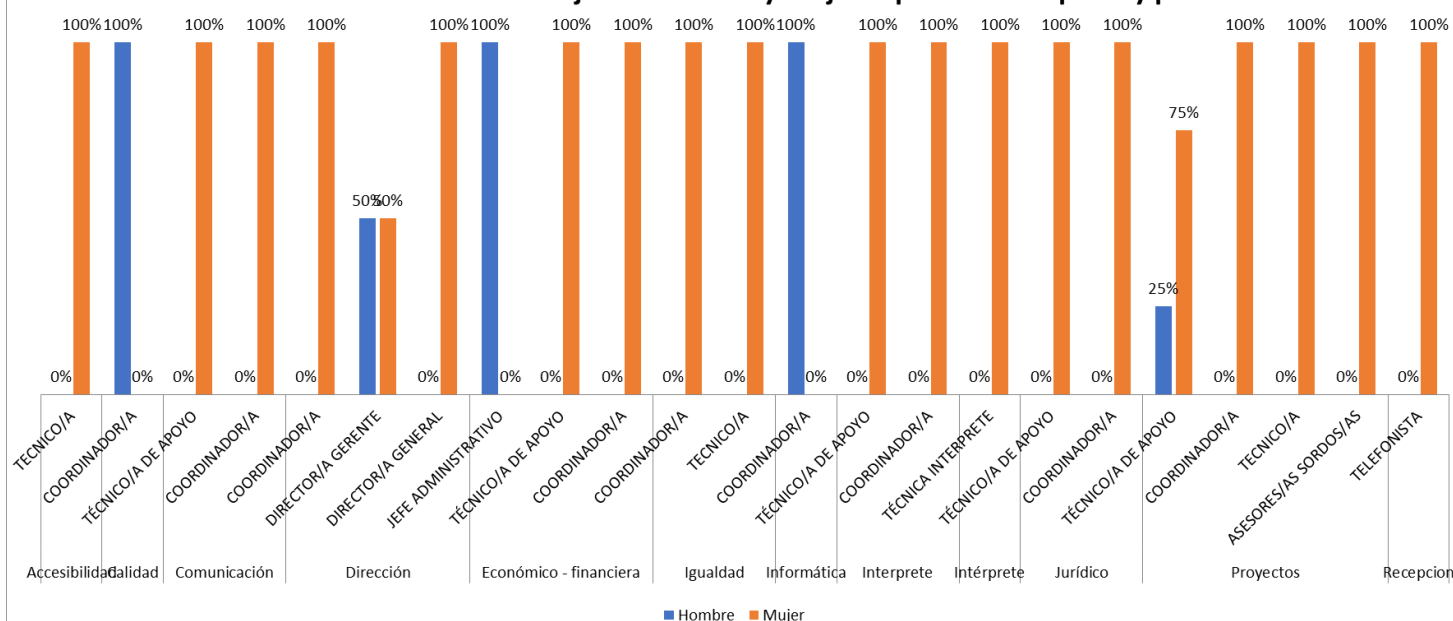
Las mujeres están representadas en casi todos los puestos de la entidad, mientras que los hombres se concentran en puestos de dirección, jefatura, coordinación y técnicos de apoyo.

TA.3 Análisis por Área y Puesto

Personas por Área, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Accesibilidad		1	1
TECNICO/A		1	1
Calidad	1		1
COORDINADOR/A	1		1
Comunicación		3	3
TÉCNICO/A DE APOYO		2	2
COORDINADOR/A		1	1
Dirección	1	3	4
COORDINADOR/A		1	1
DIRECTOR/A GERENTE	1	1	2
DIRECTOR/A GENERAL		1	1
Económico - financiera	1	4	5
JEFE ADMINISTRATIVO	1		1
TÉCNICO/A DE APOYO		2	2
COORDINADOR/A		2	2
Igualdad		2	2
COORDINADOR/A		1	1
TECNICO/A		1	1
Informática	1		1
COORDINADOR/A	1		1
Interprete		6	6
TÉCNICO/A DE APOYO		5	5
COORDINADOR/A		1	1
Intérprete		1	1
TÉCNICA INTERPRETE		1	1
Jurídico		3	3
TÉCNICO/A DE APOYO		1	1
COORDINADOR/A		2	2
Proyectos	1	10	11
TÉCNICO/A DE APOYO	1	3	4
COORDINADOR/A		4	4
TECNICO/A		1	1
ASESORES/AS SORDOS/AS		2	2
Recepcion		1	1
TELEFONISTA		1	1
Total general	5	34	39

% por Área, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
Accesibilidad	0%	100%	100%
TECNICO/A	0%	100%	100%
Calidad	100%	0%	100%
COORDINADOR/A	100%	0%	100%
Comunicación	0%	100%	100%
TÉCNICO/A DE APOYO	0%	100%	100%
COORDINADOR/A	0%	100%	100%
Dirección	25%	75%	100%
COORDINADOR/A	0%	100%	100%
DIRECTOR/A GERENTE	50%	50%	100%
DIRECTOR/A GENERAL	0%	100%	100%
Económico - financiera	20%	80%	100%
JEFE ADMINISTRATIVO	100%	0%	100%
TÉCNICO/A DE APOYO	0%	100%	100%
COORDINADOR/A	0%	100%	100%
Igualdad	0%	100%	100%
COORDINADOR/A	0%	100%	100%
TECNICO/A	0%	100%	100%
Informática	100%	0%	100%
COORDINADOR/A	100%	0%	100%
Interprete	0%	100%	100%
TÉCNICO/A DE APOYO	0%	100%	100%
COORDINADOR/A	0%	100%	100%
Intérprete	0%	100%	100%
TÉCNICA INTERPRETE	0%	100%	100%
Jurídico	0%	100%	100%
TÉCNICO/A DE APOYO	0%	100%	100%
COORDINADOR/A	0%	100%	100%
Proyectos	9%	91%	100%
TÉCNICO/A DE APOYO	25%	75%	100%
COORDINADOR/A	0%	100%	100%
TECNICO/A	0%	100%	100%
ASESORES/AS SORDOS/AS	0%	100%	100%
Recepcion	0%	100%	100%
TELEFONISTA	0%	100%	100%
Total general	13%	87%	100%

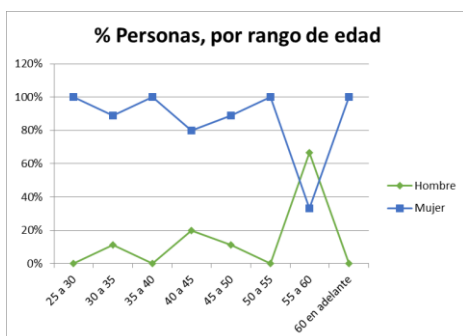
Porcentaje de hombres y mujeres por Área-empresa y puesto



PUESTO-EDAD

TA.4.1. Análisis por Edad

Personas por edad, según sexo		
	Hombre	Mujer
25 a 30	0%	100%
30 a 35	11%	89%
35 a 40	0%	100%
40 a 45	20%	80%
45 a 50	11%	89%
50 a 55	0%	100%
55 a 60	67%	33%
60 en adelante	0%	100%



TA.4.2 Análisis por Puesto y Edad

Puesto por edad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
JEFE ADMINISTRATIVO	1		1
30 a 35	1		1
TÉCNICA INTERPRETE		1	1
40 a 45		1	1
TELEFONISTA		1	1
60 en adelante		1	1
TÉCNICO/A DE APOYC	1	13	14
55 a 60	1		1
45 a 50		1	1
35 a 40		5	5
30 a 35		5	5
25 a 30		2	2
COORDINADOR/A	2	12	14
55 a 60	1	1	2
50 a 55		1	1
45 a 50		4	4
40 a 45	1	2	3
35 a 40		1	1
30 a 35		3	3
TECNICO/A	3		3
45 a 50		2	2
40 a 45		1	1
ASESORES/AS SORDOS/AS		2	2
50 a 55		1	1
45 a 50		1	1
DIRECTOR/A GERENTE	1	1	2
50 a 55		1	1
45 a 50	1		1
DIRECTOR/A GENERAL		1	1
60 en adelante		1	1
Total general	5	34	39

Las mujeres están representadas en todas las franjas de edad, mientras que los hombres se concentran mayoritariamente en la franja de 55-60 años.

PUESTO-ANTIGÜEDAD

TA.5 Análisis por Puesto y Antigüedad

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
JEFE ADMINISTRATIVO	1		1
1 a 3 años	1		1
TÉCNICA INTERPRETE		1	1
de 10 a 15 años		1	1
TELEFONISTA		1	1
más de 15		1	1
TÉCNICO/A DE APOYO	1	13	14
más de 15		1	1
de 10 a 15 años	1		1
1 a 3 años		4	4
0 a 1 años		6	6
3 a 5 años		2	2
COORDINADOR/A	2	12	14
más de 15		4	4
5 a 10 años	1	3	4
de 10 a 15 años	1	3	4
0 a 1 años		2	2
TECNICO/A		3	3
más de 15		1	1
de 10 a 15 años		1	1
3 a 5 años		1	1
ASESORES/AS SORDOS/AS		2	2
5 a 10 años		2	2
DIRECTOR/A GERENTE	1	1	2
más de 15		1	1
1 a 3 años	1		1
DIRECTOR/A GENERAL		1	1
de 10 a 15 años		1	1
Total general	5	34	39

La mayoría de las mujeres y los hombres llevan 10 años o más en la entidad.

PUESTO-NIVEL DE ESTUDIOS

TA.6 Análisis de Puestos por Nivel de Estudios

Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
JEFE ADMINISTRATIVO	1		1
Licenciatura	1		1
TÉCNICA INTERPRETE		1	1
Ciclo Interpretes		1	1
TELEFONISTA		1	1
Bachillerato		1	1
TÉCNICO/A DE APOYO	1	13	14
Maestría		1	1
Licenciatura		3	3
Graduada		4	4
FP II	1		1
Ciclo Interpretes		4	4
Ciclo FP superior		1	1
COORDINADOR/A	2	12	14
Licenciatura	1	5	6
Graduada		2	2
Diplomatura	1		1
Ciclo Interpretes		4	4
Ciclo FP superior		1	1
TECNICO/A		3	3
Licenciatura		1	1
Grado superior		1	1
Diplomatura		1	1
ASESORES/AS SORDOS/AS		2	2
FPI Aux admon		1	1
Especialista LSE		1	1
DIRECTOR/A GERENTE	1	1	2
Licenciatura	1	1	2
DIRECTOR/A GENERAL		1	1
Diplomatura		1	1
Total general	5	34	39

Tanto entre las mujeres como entre los hombres la licenciatura, grado o diplomatura es lo más extendido.

PUESTO-N.º HIJOS- REDUCCIÓN JORNADA

TA.7 Análisis por Puesto y Número de Hijos-as

Personas por Puesto, según N.º de hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
JEFE ADMINISTRATIVO	1		1
0	1		1
TÉCNICA INTERPRETE		1	1
0		1	1
TELEFONISTA		1	1
1		1	1
TÉCNICO/A DE APOYO	1	9	10
3		2	2
2		1	1
1		1	1
0	1	5	6
COORDINADOR/A	2	11	13
2		2	2
1	1	4	5
0	1	5	6
TECNICO/A		3	3
2		1	1
0		2	2
ASESORES/AS SORDOS/AS		2	2
0		2	2
DIRECTOR/A GERENTE	1	1	2
0	1	1	2
DIRECTOR/A GENERAL		1	1
2		1	1
Total general	5	29	34

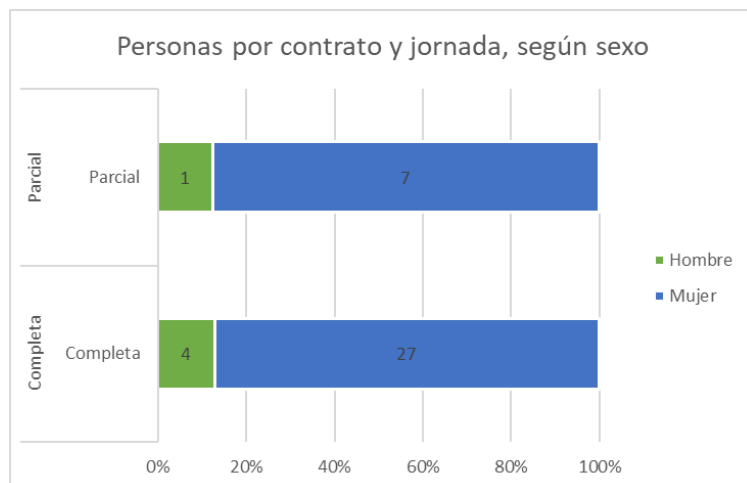
TA.8 Análisis de Reducción de Jornada por Número de Hijos-as

motivo reducción (en blanco)			
Personas por reducción jornada y n.º Hijos/as			
	Hombre	Mujer	Total general
JEFE ADMINISTRATIVO	1		1
0	1		1
TÉCNICA INTERPRETE		1	1
0		1	1
TELEFONISTA		1	1
1		1	1
TÉCNICO/A DE APOYO	1	13	14
0	1	5	6
1		1	1
2		1	1
3		2	2
(en blanco)		4	4
COORDINADOR/A	2	12	14
0	1	5	6
1	1	4	5
2		2	2
(en blanco)		1	1
TECNICO/A	3	3	3
0		2	2
2		1	1
ASESORES/AS SORDOS/AS		2	2
0		2	2
DIRECTOR/A GERENTE	1	1	2
0	1	1	2
DIRECTOR/A GENERAL		1	1
2		1	1
Total general	5	34	39

TIPO DE CONTRATO- JORNADA

TA.9 Análisis por tipo de Contrato y Jornada

Personas por contrato y jornada, según sexo		
	Hombre	Mujer
☒ Completa	4	27
Completa	4	27
☒ Parcial	1	7
Parcial	1	7



HORARIO- TURNOS

TA.10 Análisis por Horario y Turnos

Personas por horario y turnos		
	Hombre	Mujer
☒ CONTINUO	2	12
NO	2	12

Proporcionalmente hay más mujeres con jornada parcial que hombres.

SALARIO-ÁREA-AGRUPACIÓN

TA.11 Análisis de Salario por Área, Agrup

	nº	trabaj.
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer
Económico - financiera	1	4
GRUPO 1	1	
COORDINADOR/A	1	
GRUPO 2	3	
TÉCNICO/A DE APOYO	2	
COORDINADOR/A	1	
GRUPO 3	1	
JEFE ADMINISTRAT	1	
Calidad	1	
GRUPO 1	1	
COORDINADOR/A	1	
Igualdad	2	
GRUPO 1	1	
COORDINADOR/A	1	
GRUPO 2	1	
TECNICO/A	1	
Dirección	1	3
GRUPO 1	1	3
COORDINADOR/A	1	
DIRECTOR/A GEREI	1	1
DIRECTOR/A GENERAL	1	
Informática	1	
GRUPO 1	1	
COORDINADOR/A	1	
Jurídico	3	
GRUPO 1	2	
COORDINADOR/A	2	
GRUPO 2	1	
TÉCNICO/A DE APOYO	1	
Recepcion	1	
GRUPO 7	1	
TELEFONISTA	1	
Comunicación	3	
GRUPO 1	2	
TÉCNICO/A DE APOYO	1	
COORDINADOR/A	1	
GRUPO 2	1	
TÉCNICO/A DE APOYO	1	
Proyectos	1	10
GRUPO 1	1	4
TÉCNICO/A DE APC	1	
COORDINADOR/A	3	
TECNICO/A	1	
GRUPO 2	6	
TÉCNICO/A DE APOYO	3	
COORDINADOR/A	1	
ASESORES/AS SORDOS/AS	2	
Intérprete	1	
GRUPO 1	1	
TÉCNICA INTERPRETE	1	
Accesibilidad	1	
GRUPO 2	1	
TECNICO/A	1	
Interprete	6	
GRUPO 1	1	
COORDINADOR/A	1	
GRUPO 2	5	
TÉCNICO/A DE APOYO	5	
Total general	5	34

42

REGISTRO RETRIBUTIVO SIMPLIFICADO-Promedios

Etiquetas de fila nº trabaj.		diferencia de salario
▼		
Hombre	5	20%
Mujer	34	

Etiquetas de fila nº trabaj.		diferencia de salario
▼		
GRUPO 1		
Hombre	4	9%
Mujer	15	
GRUPO 2		
Mujer	18	
GRUPO 3		
Hombre	1	
GRUPO 7		
Mujer	1	

6.5. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Este aspecto del diagnóstico aborda los procesos y procedimientos relativos a selección de personal, promoción y formación, con el objetivo de identificar aquellos aspectos de las políticas de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Información cuantitativa

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	N.º Mujeres	N.º Hombres	% Mujeres	% Hombres
Máximo cargo	0	1	0%	100%
Puestos directivos	2	0	100%	0%
Mandos intermedios	11	2	85%	15%
Subtotal cargos de responsabilidad	13	3	81%	19%
Otros puestos de trabajo	N.º Mujeres en ese nivel	N.º Hombres en ese nivel	%Mujeres en ese nivel	%Hombres en ese nivel
Personal administrativo	2	1	67%	33%
Personal técnico	18	1	95%	5%
Personal operario no cualificado	1	0	100%	0%
Subtotal otros puestos de trabajo	21	2		
TOTAL, PLANTILLA	34	5	87%	13%

**Información sobre los 4 últimos procesos de captación y selección en puestos feminizados
(más del 60% de mujeres).**

Procesos de captación y selección en puestos feminizados		Proceso 1		Proceso 2	
	Fecha				
	Puesto				
		Sí	No	Sí	No
	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		x		X
Anuncios	Mención expresa a mujeres/hombres		x		X
	Contenido no sexista	x		X	
	Contenido sexista		x		X
	Candidaturas recibidas	M	H	M	H
		69	37	20	6
	Por contactos	0	0	0	0
	Por servicios de empleo	0	0	0	0
	De la propia organización	0	0	0	0
	Otros	0	0	0	0
	Total candidaturas recibidas	37	69	20	6
	Candidaturas preseleccionadas para las pruebas (indicar el tipo de prueba)				
Prueba 1	Entrevista personal responsable de área		5	4	1
Prueba 2	Prueba de contabilidad		5		
Prueba 3	Entrevista personal responsable de selección		2		
	Personas contratadas		1	1	
	Personas responsables de la selección		2	2	
	¿Se contrato a la(s) persona(s) que presenta(n) candidatura a través de contactos?	Sí	No	Sí	No
			X		X

Información cualitativa

	Sí	No
la empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	X	
Criterios de cada departamento.	X	
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		X
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.		X
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo.	X	
Equipo de recursos humanos.	X	
Responsables de los departamentos.	X	
Equipo externo a la empresa.		X
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de la selección sea mixto.	X	
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad.	X	
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal.	X	
Test psicotécnico.		X
Otros:	X	
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y hombres.	X	
En las pruebas de selección se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.	X	
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres.		X
Llegan más currículos de mujeres que de hombres.	X	
Llega un número similar de currículum de mujeres que y de hombres.		X
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección.		X
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección.		X
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso.	X	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa.		X
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa.		X
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.	X	
Se seleccionan más hombres que mujeres.		X
Se seleccionan más mujeres que hombres.	X	
La selección de hombres y mujeres está equilibrada.		X
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo.		
Prensa.		X
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, intranet...	X	
La empresa se asegura de que la información llegue por igual a la plantilla para cualquier puesto ofertado.	X	
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	X	
Se utiliza el lenguaje no sexista.	X	

	Sí	No
la empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RR.HH.	X	
Criterios de cada departamento.	X	
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios.		X
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona del sexo menos representado.		X
Otros:		
Las personas encargadas de realizar la selección son:		
Personal directivo.	X	
Equipo de recursos humanos.	X	
Responsables de los departamentos.	X	
Equipo externo a la empresa.		X
Otros:		
Se procura que el equipo de personas encargadas de la selección sea mixto.	X	
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad.	X	
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal.	X	
Test psicotécnico.		X
Otros:	X	
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y hombres.	X	
En las pruebas de selección se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata.	X	
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres.		X
Llegan más currículos de mujeres que de hombres.	X	
Llega un número similar de currículum de mujeres que y de hombres.		X
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección.		X
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección.		X
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso.	X	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa.		X
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa.		X
Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.	X	
Se seleccionan más hombres que mujeres.		X
Se seleccionan más mujeres que hombres.	X	
La selección de hombres y mujeres está equilibrada.		X
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo.		
Prensa.		X
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, intranet...	X	
La empresa se asegura de que la información llegue por igual a la plantilla para cualquier puesto ofertado.	X	
Otros:		
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	X	
Se utiliza el lenguaje no sexista.	X	

PROMOCIÓN

Información cuantitativa.

Número de trabajadoras/es que han ascendido de nivel							
N.º de personas que han ascendido de nivel	N.º personas	M.		H.		N	%
		N	%	N	%		
En el último año	2	2	100%		0%		
En el año anterior							
Hace dos años	2		0%	2	100%		
Hace tres años							
Hace cuatro años							
N.º personas que en el último año han ascendido de categoría profesional	N.º personas	M.		H.		N	%
		N	%	N	%		
Nivel directivo							
Mando intermedio	2						
Nivel técnico							
Nivel administrativo							
Nivel operario							
N.º de personas que han ascendido de nivel por departamentos	N.º personas	M.		H.		N	%
		N	%	N	%		
		0		0			
N.º personas que han ascendido por tipo de promociones	N.º personas	M.		H.		N	%
		N	%	N	%		
Promoción sin cambio de categoría							
Promoción con cambio de categoría	2						
Promoción vinculada a movilidad geográfica							
Promoción vinculada a dedicación exclusiva							
Promoción vinculada a disponibilidad para viajar							
N.º personas que han ascendido por modalidad de la promoción	N.º personas	M.		H.		N	%
		N	%	N	%		
Por prueba objetiva							

Por antigüedad					
Por designación de la empresa		2			
N.º personas que han ascendido por años trabajados en la empresa	N.º personas	M.		H.	
		N	%	N	%
Hasta 5 años (incluidos)					
A partir de 5 y hasta 10 años (incluidos)					
A partir de 10 y hasta 15 años (incluidos)					
Más de 15 años					
N.º personas con responsabilidades de cuidado que han promocionado	N.º personas	M.		H.	
		N	%	N	%
Cuidado de hijas/os menores de 12 años		1			
Cuidado de hijas/os mayores de 12 años					
Cuidado de personas mayores					
Cuidado de personas con discapacidad					
Cuidado de personas con enfermedad crónica o grandes dependientes					

	Origen y Destino	Promociones en los últimos años por origen y destino del puesto																	
		Nivel Directivo				Nivel Intermedio				Nivel Técnico		Nivel Administrativo				Nivel Operario			
		M		H		M		H		M	H	M		H		M		H	
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Nivel Directivo																			
Nivel Intermedio																			
Nivel Técnico					2		2												
Nivel Administrativo																			
Nivel Operario																			

Promoción Interna (datos de los cuatro últimos ascensos)									
CARGOS DE RESPONSABILIDAD								Asc1	Asc2
Fecha									
Puesto								M	H
Personas que cumplen con los requisitos del puesto									
Personas que lo solicitan									
Personas promocionadas									
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado									
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación									

Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas								
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas								
Media de edad de las personas promocionadas								
RESTO DE PUESTOS	Asc I	Asc2	Asc3	Asc4				
Fecha								
Puesto								
	M	H	M	H	M	H	M	H
Personas que cumplen con los requisitos del puesto								
Personas que lo solicitan								
Personas promocionadas								
Personas promocionadas con responsabilidades de cuidado								
Personas promocionadas que ejercen o han ejercido medidas de conciliación								
Antigüedad media en el puesto anterior de las personas promocionadas								
Antigüedad media en la empresa de las personas promocionadas								
Media de edad de las personas promocionadas								

NO HAY PROMOCIÓN INTERNA.

Información cualitativa

	Sí	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.	X	
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.	X	
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles de sexo subrepresentado a la promoción.		X
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.		X
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.	X	
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.	X	
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica.		x
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.		x
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona.		x

FORMACIÓN

Información cuantitativa

Nº de personas que han recibido formación	Nº personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	27	23	85,2	4	14,8
En el año anterior	23	21	91,3	2	8,7
Nº de horas dedicadas a la formación el último año/ persona	61,3				
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	61,30				
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0				
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Inglés empresarial	4	3	75	1	25
Trabajo en espacio colaborativo (Google y Microsoft)	27	23	85,2	4	14,8
Scrumtegy	2	1	50	1	50
Prevención de Riesgos Laborales	27	23	85,2	4	14,8
Nº personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (másters, etc.)					
Nº personas participantes en planes de desarrollo profesional	0				
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0				
Nº personas que reciben formación en competencias clave (informática, liderazgo, etc.)	27	23	85,2	4	14,8
Nº permisos para la concurrencia a exámenes					
Nº personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos de formación	0				

Información cualitativa

	Sí	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.	x	
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.	x	
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.	x	
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada		X
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.		X

6.6. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

- Datos extraídos de la **Herramienta de análisis cuantitativo de la plantilla por sexo**.

TA.1.Total Plantilla por sexo

	Plantilla_Sexo
Hombre	5
Mujer	34
Total general	39



INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

VER ANEXO II.

6.7. Condiciones de trabajo

Tabla 11: Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo						
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Menos de 10 horas	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
De 10 a 15 horas	3	8,8%	0	0,0%	3	7,7%
De 16 a 20 horas	1	2,9%	0	0,0%	1	2,6%
De 21 a 25 horas	1	2,9%	0	0,0%	1	2,6%
De 26 a 30 horas	2	5,9%	1	20,0%	3	7,7%
De 31 a 35 horas	1	2,9%	0	0,0%	1	2,6%
De 36 a 40 horas	26	76,5%	4	80,0%	30	76,9%
TOTAL	34	100,0%	5	100,0%	39	100,0%

Tabla 12: Distribución de la plantilla por turnos rotativos de trabajo						
TURNOS ROTATIVOS	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Sí		0,0%		0,0%	0	0,0%
No	34	100,0%	5	100,0%	39	100,0%
TOTAL	34	100,0%	5	100,0%	39	100,0%

Tabla 13: Distribución de la plantilla por nocturnidad						
NOCTURNIDAD	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Sí		0,0%		0,0%	0	0,0%
No	34	100,0%	5	100,0%	39	100,0%
TOTAL	34	100,0%	5	100,0%	39	100,0%

Tabla 14: Distribución de la plantilla según distribución de la jornada						
DISTRIBUCIÓN JORNADA	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Mañana (L-V)	34	100,0%	5	100,0%	39	100,0%
Tarde (L-V)		0,0%		0,0%	0	0,0%
Noche (L-V)		0,0%		0,0%	0	0,0%
Mañana y tarde (L-V)		0,0%		0,0%	0	0,0%
Fines de semana		0,0%		0,0%	0	0,0%
Rotativa		0,0%		0,0%	0	0,0%
Otra		0,0%		0,0%	0	0,0%
TOTAL	34	100,0%	5	100,0%	39	100,0%

Tabla 15: Distribución de la plantilla por <u>horas extraordinarias</u> en los últimos 12 meses						
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Ninguna	19	55,9%	2	40,0%	21	53,8%
Entre 1 y 10 horas	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
De 10 a 20 horas	4	11,8%	0	0,0%	4	10,3%
De 21 a 30 horas	1	2,9%	0	0,0%	1	2,6%
De 31 a 40 horas	3	8,8%	0	0,0%	3	7,7%
De 41 a 50 horas	1	2,9%	0	0,0%	1	2,6%
De 51 a 60 horas	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
De 61 a 70 horas	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Más de 70 horas	6	17,6%	3	60,0%	9	23,1%
TOTAL	34	100,0%	5	100,0%	39	100,0%

Tabla 16: Distribución de la plantilla por <u>horas complementarias</u> en los últimos 12 meses						
* Teniendo en cuenta únicamente al personal con jornada parcial						
Nº de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Ninguna	34	100,0%	5	100,0%	39	100,0%
Entre 1 y 10 horas		0,0%		0,0%	0	0,0%
De 10 a 20 horas		0,0%		0,0%	0	0,0%
De 21 a 30 horas		0,0%		0,0%	0	0,0%
De 31 a 40 horas		0,0%		0,0%	0	0,0%
De 41 a 50 horas		0,0%		0,0%	0	0,0%
De 51 a 60 horas		0,0%		0,0%	0	0,0%
De 61 a 70 horas		0,0%		0,0%	0	0,0%
Más de 70 horas		0,0%		0,0%	0	0,0%
TOTAL	34	100,0%	5	100,0%	39	100,0%

-En cuanto a la distribución por **horas semanales**, podemos ver que el 76% del total de la plantilla trabaja de 36 a 40 horas, siendo el 80% hombres y el 76.5% mujeres, por lo que está equilibrado.

-No se realizan **turnos** rotativos ni se trabaja de noche y la jornada de toda la plantilla es de mañana de lunes a viernes.

-En cuanto a las **horas extraordinarias**, el 53% de la plantilla las realiza siendo el 55.9% mujeres y el 40% hombres. Esto pone de manifiesto un alto número de empleados/as que trabajan fuera de la jornada laboral, aunque los procesos de compensación están muy sistematizados dentro de la CNSE, a través de un sistema de “bolsa de horas”. El Plan de Personas, contiene dichas medidas: las horas extraordinarias realizadas entre semana se compensan a razón de hora y media, por hora trabajada, mientras que las realizadas en fin de semana o más allá de las 22h lo hacen a razón de dos horas, por hora trabajada. Además, la noche pasada fuera de casa compensa por 7 horas.

6.8. Corresponsabilidad

La CNSE, que cuenta con un Convenio Colectivo propio, implantó en 2016 una serie de medidas de **flexibilidad horaria** con el objetivo de facilitar y promover la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, difundidas a la plantilla a través del Manual de Acogida. Dichas medidas suponen una mejora en los derechos de las personas trabajadoras respecto a la regulación establecida en el ET.

Por otro lado, la CNSE cuenta con un Plan de Conciliación propio, difundido a la plantilla a través del Manual de Acogida. Dicho Plan abre la posibilidad a la plantilla de negociar con la Dirección ciertos permisos relacionados, sobre todo, con la adecuación de la jornada.

En relación con el ET, la normativa interna de la CNSE mejora los derechos de las personas trabajadoras en lo que respecta al disfrute de determinados permisos retribuidos (por fallecimiento de familiar, matrimonio de hijos/as o hermanos/as, cambio de domicilio habitual y acompañamiento médico a hijos/as menores), permiso por asuntos propios, licencia sin sueldo, así como de medidas de protección a la maternidad.

En el año 2022 se establecieron una serie de **mejoras en el Convenio Colectivo** en lo que respecta a permisos retribuidos, incapacidad temporal y teletrabajo.

El **teletrabajo** quedó establecido en dos días a la semana para toda la plantilla, siendo estos lunes y viernes.

6.9. Infrarrepresentación femenina

La CNSE es una entidad feminizada, por lo que la mayoría de la plantilla son mujeres, que ocupan gran variedad de cargos, también cargos de dirección y coordinación.

Sin embargo, hay puestos como el de Técnico/a informático/a que siempre han estado ocupados por hombres.

En este caso, hay una infrarrepresentación masculina en la CNSE, que es común a entidades del Tercer Sector.

6.10. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

La CNSE cuenta con una Guía contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo que ha sido distribuida entre su plantilla.

6.11. Otras materias de análisis

VIOLENCIA DE GÉNERO

La CNSE cuenta con un protocolo de Violencia de Género para casos dentro y fuera de la entidad, con sus correspondientes derechos laborales para las víctimas.

COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

La CNSE cuenta con una Guía de Lenguaje No Sexista distribuida entre toda la plantilla y de aplicación en todos sus textos, documentos, publicaciones, cartelería, subtítulos, etc.

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

En la CNSE, la gestión de la salud laboral, la seguridad en el entorno de trabajo y el equipamiento adecuado para el desempeño profesional se articula a través de la colaboración con la mutua correspondiente y la participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Esta colaboración permite implementar medidas de prevención de riesgos laborales, realizar evaluaciones periódicas del entorno físico de trabajo, y garantizar el acceso a los recursos materiales necesarios para el desarrollo de las funciones de la plantilla.

La mutua se encarga de prestar asesoramiento técnico en materia de seguridad y salud, realizar reconocimientos médicos periódicos y gestionar las contingencias profesionales. Por su parte, la representación legal de las personas trabajadoras colabora en la vigilancia del cumplimiento normativo, promueve la mejora continua de las condiciones laborales y canaliza las demandas y sugerencias del personal en esta materia. Estas acciones se llevan a cabo conforme a la normativa vigente en prevención de riesgos laborales y se complementan con formaciones específicas, informes técnicos y mecanismos de seguimiento y control compartidos.

CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y PREVENCIÓN DE DELITOS

La política de prevención de delitos en la CNSE se recoge en el Manual de Cumplimiento Normativo. Este documento ha sido difundido entre la plantilla y forma parte esencial del sistema de gobernanza de la entidad. La Oficina de Cumplimiento, como órgano autónomo e independiente, es la responsable de aplicar esta política. Dentro del organigrama de la CNSE, esta Oficina tiene un estatus jerárquico equivalente a Presidencia, con plena autoridad para actuar en su ámbito de competencias.

Entre las funciones asignadas a esta Oficina se encuentran la identificación y evaluación de riesgos penales, el diseño e implementación de controles y procedimientos internos, y la promoción de una cultura organizativa basada en la legalidad y la ética.

El Manual de Cumplimiento Normativo también establece protocolos específicos de comunicación interna para la notificación de indicios de posibles delitos. Estos procedimientos son de carácter generalista y homogéneo, sin distinción por tipo de riesgo, lo que deberá revisarse al elaborar el Plan de Igualdad para integrar situaciones específicas como la violencia de género, el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

La formación obligatoria que establece el Manual debe incluir contenidos relativos a estos tipos de acoso, abordándolos desde la óptica de la igualdad de oportunidades. Este aspecto también deberá reflejarse en el Plan de Igualdad. Además, el manual incorpora anexos con herramientas técnicas como el mapa de riesgos penales de la CNSE, que identifica seis áreas de riesgo: usos indebidos informáticos, corrupción de subvenciones, actuaciones contra la Hacienda pública, acoso sexual y acoso laboral.

6.12. Conclusiones

La CNSE ha llevado a cabo el presente Diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades que sirve como continuación del I Plan de Igualdad de la CNSE 2019-2022. Sus objetivos, de acuerdo con el artículo 46 de LOI, han sido conocer la situación en la que se encuentra la Entidad con relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e identificar las fortalezas y áreas de mejora.

El Diagnóstico proporciona información sobre la estructura organizativa de la Entidad y sobre la situación de las personas que trabajan en ella, a través de diez áreas de análisis: condiciones generales y compromiso con la igualdad, procesos de selección y contratación, formación, promoción, políticas retributivas y auditoría salarial, condiciones de trabajo, corresponsabilidad, infrarrepresentación femenina, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, comunicación incluyente y no sexista y seguridad y salud laboral.

A modo de balance final del Diagnóstico se presenta a continuación una tabla resumen con las áreas y necesidades detectadas, así como una serie de medidas preliminares que sirven de avance al II Plan de Igualdad:

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS DE ACTUACIÓN
CONDICIONES GENERALES Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	-La plantilla debe conocer el Plan de Igualdad. -La documentación y proyectos de la entidad deben contemplar la perspectiva de género.	-Publicar el Plan de igualdad en la Web. -Revisar la perspectiva de género en todos los proyectos -Incluir la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto en los procesos de acogida de la CNSE, como en los documentos estratégicos de la Entidad. -Impulsar la elaboración de Planes de igualdad en el movimiento asociativo.
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	-Las personas que realizan este trabajo deberían estar formadas en materia de igualdad. -Ofertas de empleo con lenguaje no sexista. -Sería deseable que los/las candidatos/as tuvieran “sensibilidad” o formación en materia de igualdad. -La entidad está feminizada. - La Representación Legal de los Trabajadores (RLT)	-Formación a estas personas en perspectiva de género e igualdad. -Asegurar que las ofertas cumplen con el lenguaje no sexista. -Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de género. -Fomentar la contratación de hombres en la entidad. -Participación de RLT en los procesos de selección y contratación.

	no participa en los procesos de selección y contratación.	
FORMACIÓN	-No se han realizado formaciones a plantilla sobre igualdad de género.	-Formación prioritaria a las personas integrantes de la comisión de Igualdad. -Realizar mínimo una formación en igualdad a la plantilla.
PROMOCIÓN	-La entidad no cuenta con un protocolo estandarizado para los procesos de promoción profesional.	-Realización de un protocolo estandarizado para los procesos de promoción interna con perspectiva de género.
RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS	-Es necesario garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Para ello es conveniente realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.	-Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión constante. -Actualizar y revisar la auditoria retributiva periódicamente.
CONDICIONES DE TRABAJO	-Realización de muchas horas extras.	-Elaborar un sistema de gasto de horas, cuando se superen las legales establecidas.
CORRESPONSABILIDAD	-Mejoras en la conciliación.	-Realizar reuniones para tratar el tema de mejoras en la conciliación. -Informar a la plantilla de las modificaciones del Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.	-Es una empresa feminizada.	-Fomentar la incorporación de hombres a la entidad.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	-No hay protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. -Persona referente para recibir las denuncias.	-Realizar protocolo. -Difundirlo a la plantilla. -Realizar alguna formación al respecto. -Nombrar una persona para recibir denuncias.
VIOLENCIA DE GÉNERO	-No hay protocolo de violencia de género.	-Realizar protocolo. -Difundir a la plantilla. -Formar a la plantilla.
COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA	-Falta mejorar el lenguaje inclusivo	-Formar a la plantilla. -Revisar toda la información, documentos, etc. de la entidad cuidando el lenguaje inclusivo.
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	-Manual Compliance antiguo	-Revisar Manual Compliance para que incluya lenguaje no sexista y perspectiva de género.

ANEXO II. INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA.

CONTENIDO

I.	<u>FICHA DE LA ENTIDAD</u>	63
II.	<u>AUDITORÍA RETRIBUTIVA</u>	64
2.1.	<u>Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo</u>	65
2.2.	<u>Diagnóstico retributivo</u>	75
2.2.1.	<u>Complementos salariales y percepciones extrasalariales</u>	77
2.2.2.	<u>Resultados del registro retributivo y vinculación con el SVPT</u>	78
III.	<u>PRINCIPALES RESULTADOS DE LA AUDITORÍA</u>	87
3.1.	<u>Brechas en el salario equiparado</u>	87
3.2.	<u>Brechas en el salario efectivo</u>	87
3.3.	<u>Complementos salariales:</u>	88
3.4.	<u>Temporalidad y parcialidad:</u>	89
3.5.	<u>Segregación vertical y horizontal:</u>	89
IV.	<u>ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN</u>	90
V.	<u>PLAN DE ACTUACIÓN</u>	91
4.1.	<u>Personas responsables de su implantación y seguimiento</u>	91
4.2.	<u>Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras</u>	91

1. Ficha de la entidad

Nombre o razón social	Confederación Estatal de Personas Sordas
NIF	G28649457
Forma jurídica	Confederación
Año de constitución	1936
CNAE	9499.Otras actividades asociativas n.c.o.p.
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo de la Confederación Nacional de Sordos de España
Personas trabajadoras	39 (34 mujeres y 5 hombres)
Centros de trabajo	1
Domicilio social	c/ Islas Aleutianas 28, 28035
Municipio	Madrid
Teléfono	91 356 58 32
Página web	https://www.cnse.es/

2. Auditoría retributiva

(1) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece la necesidad de realizar una auditoría retributiva en aquellas empresas o entidades que realicen un plan de igualdad.

Según el artículo 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres,

"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.

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.

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**".

(2) Tal y como establece el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la **auditoría retributiva** tiene por objetivo recabar la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa o entidad cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

(3) De igual forma, sirve para definir un plan de actuación que marque las medidas necesarias para evitar, corregir y prevenir las dificultades existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva, asegurando así la transparencia.

(4) La auditoría retributiva se ha realizado a través de las herramientas elaboradas y acordadas en el seno de una mesa técnica de diálogo social formada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas (CCOO y UGT, y CEOE y CEPYME), y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

(5) De esta forma, la auditoría retributiva consta de dos partes:

2.1. Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

(6) La herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento. Las **características** de este sistema de valoración de puestos de trabajo son:

- Es normalizado, puede aplicarse a cualquier empresa u organización.
- Es integral, puede aplicarse a cualquier tipo de puesto de trabajo.
- Es un método cuantitativo y ponderado.
- Es un método analítico.
- Es transparente.
- Incorpora la perspectiva de género.

(7) El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha construido a partir de una serie de **categorías de factores de valoración**, que se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

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

(8) Los **factores y subfactores de valoración** son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo. Cumplen los siguientes **criterios**:

- **Carácter común:** Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa u organización.
- **Variabilidad:** Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel.
- **Relevancia:** Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
- **Gradualidad:** Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresan el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

(9) En suma, el procedimiento integra una lista de factores, agrupada en las categorías antes señaladas, cuya evaluación es obligatoria para todos los puestos de trabajo, sin perjuicio de la posibilidad de determinar, una vez considerado el factor o subfactor, que su no concurrencia determina la asignación del «nivel cero», y de la existencia del factor «otros» que se detalla a continuación.

(10) Para una correcta valoración de los puestos de trabajo, se deben aplicar los siguientes **criterios**:

- **Adecuación:** los factores tienen que estar relacionados con la actividad del puesto a valorar.
- **Totalidad:** se debe tener en cuenta la totalidad de las condiciones sin infravalorar o invisibilizar ninguna.
- **Objetividad:** hay que establecer mecanismos claros de valoración sin sesgos o estereotipos de género.

(11) Según el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro:

(12) “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”.

(13) Una vez establecido el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y aplicada la perspectiva de género en los diferentes factores, se han puntuado todos los puestos de trabajo de la entidad teniendo en cuenta la diferenciación de sus funciones y responsabilidades, de acuerdo con los factores previamente definidos y abstrayéndose de la persona o personas que actualmente ocupan los puestos (pues evaluamos el puesto, no a quien lo ocupa).

(14) El **sistema de ponderación** ha seguido un método escalonado o por bloques, cuya metodología ha tenido como objetivo **eliminar cualquier tipo de sesgo de género**, tratando de neutralizar la infravaloración tradicional de las actividades ocupacionales socialmente feminizadas.

(15) Para ello, se ha establecido un peso relativo o valor porcentual a cada una de las cuatro categorías recogidas en los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Dentro de cada categoría, se ha otorgado un peso relativo a los factores y subfactores. Tal y como establece la guía de uso de la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo puesta a disposición por el Instituto de las Mujeres:

(16) “La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido”

(17) La ponderación general por categorías es la siguiente:

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

(18) En primer lugar, es importante mencionar que la entidad cuenta con un total de 21 puestos de trabajo.

(19) Tras la valoración, cada puesto ha obtenido una puntuación y, en función de la puntuación total obtenida, se han generado agrupaciones correspondientes a los rangos de puntuación.

(20) De esta forma, todos los puestos incluidos en una misma **agrupación** corresponden a **puestos de igual valor**, que en este caso han quedado estructurados de la siguiente manera:

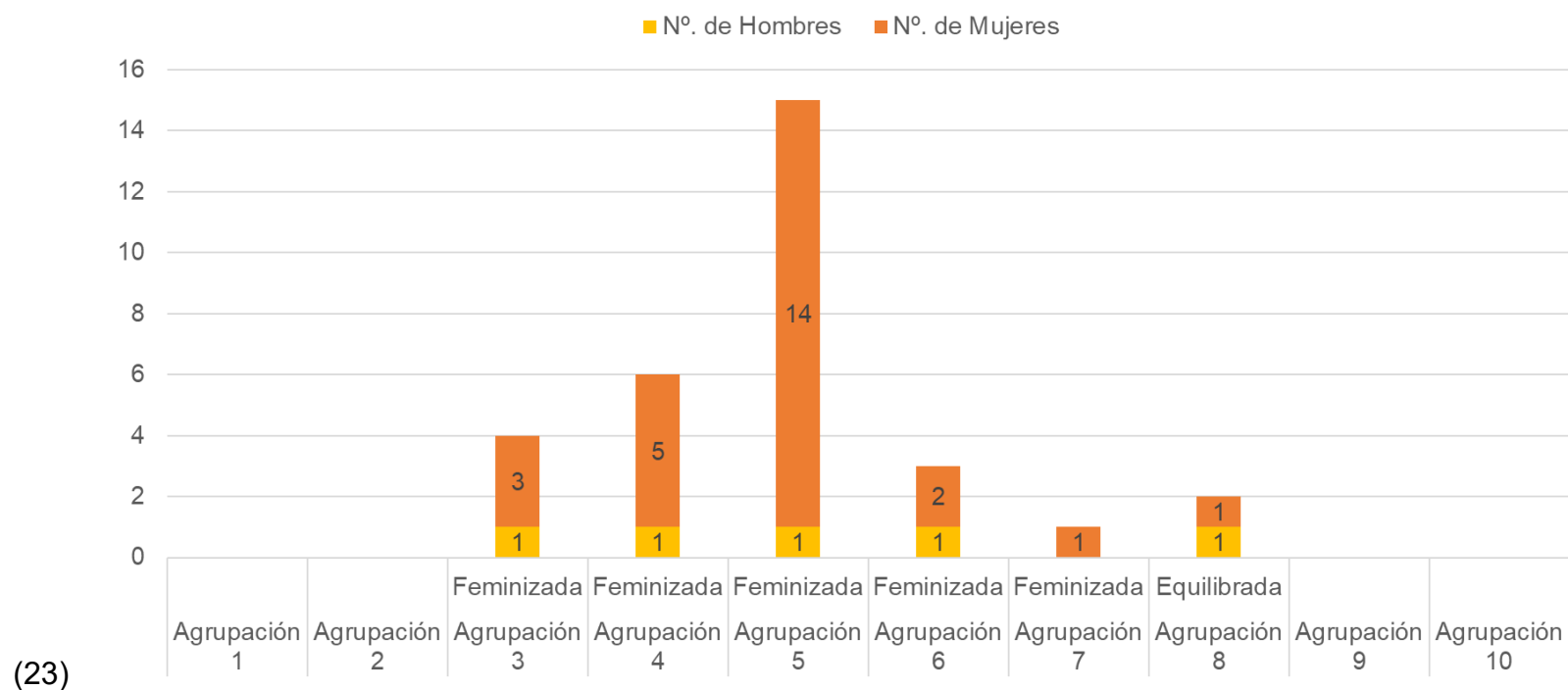
(21) **Tabla 1: PUESTOS Y PUNTUACIONES OBTENIDAS EN EL SVPT POR AGRUPACIÓN**

Agrupaciones	Puesto	Total puntos
Agrupación 8	Director/a Gerente	682
	Director/a General	679
Agrupación 7	Coordinador/a proyectos	650
Agrupación 6	Coordinador/a Presidencia	545
	Coordinador/a Área Movimiento Asociativo	532
	Dirección Estrategia y Coordinación	510
Agrupación 5	Coordinador/a Administración	477
	Coordinación de ILSES	472
	ILSE	424
	Técnico/a informática	404
	Coordinador/a medidas alternativas	457
	Técnico/a proyecto LEYSIGN	448
	Técnico/a proyecto Alba	401
	Psicólogo/a Medidas Alternativas	487
	Asesoría Jurídica	435
	Coordinador/a Comunicación	413
	Coordinador/a área de igualdad	490
Agrupación 4	Telefonista - Recepción (Auxiliar administrativo/a)	323
	Técnico/a de administración	300
	Asesor/a sorda	393
	Coordinador/a de accesibilidad	318
	Coordinador/a secretaría	395
Agrupación 3	Técnico/a apoyo comunicación	286
	Técnico/a proyectos	293

Fuente: Herramienta Sistema de Valoración Puestos de Trabajo CNSE

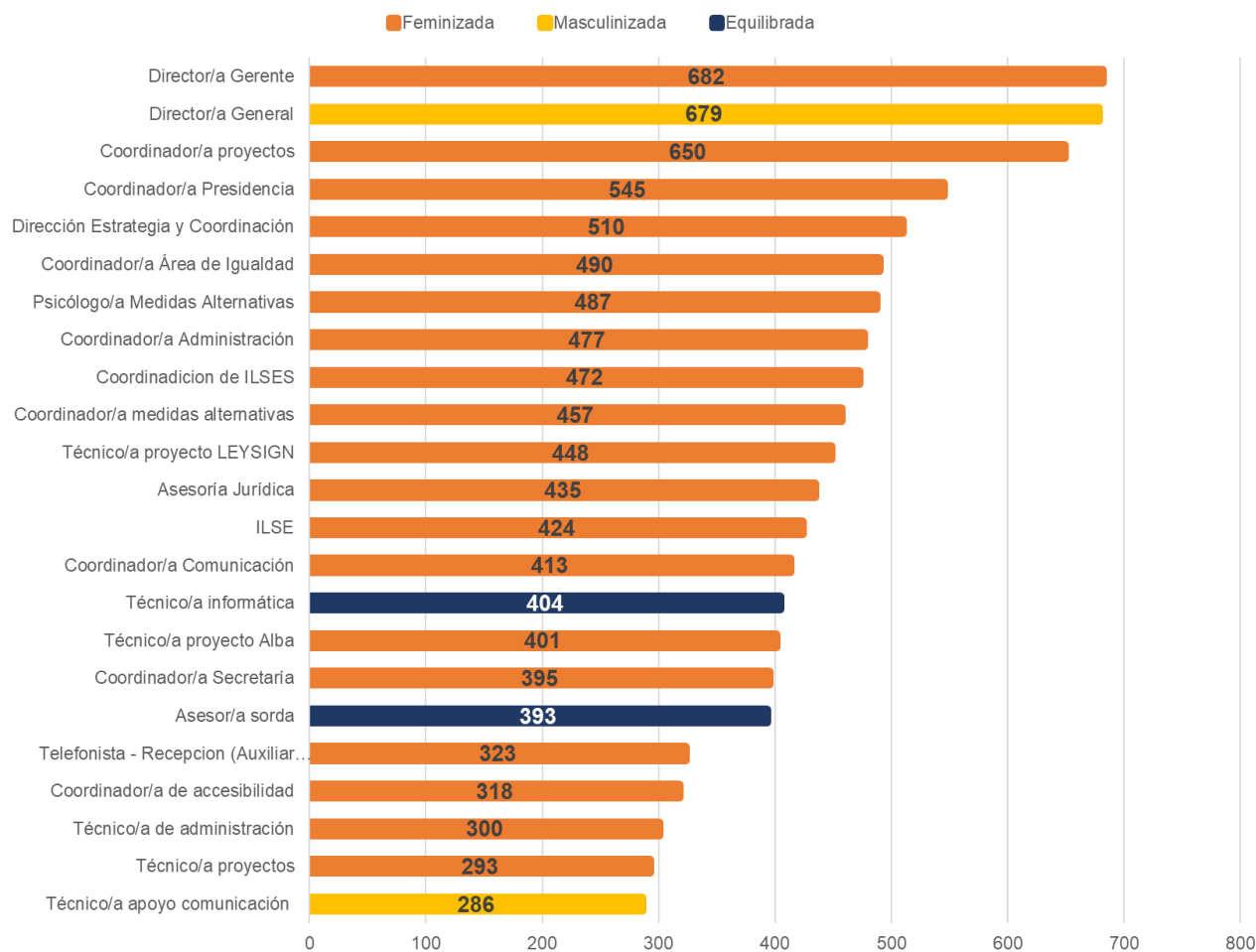
Las agrupaciones donde se encuentran los puestos más valorados son las más altas, es decir, la agrupación 10 correspondería a aquella donde están los puestos con mayor puntuación, y la agrupación 1 a los de menor puntuación.

(22) **Gráfico 1: DISTRIBUCIÓN DEL EQUIPO SEGÚN AGRUPACIÓN POR SEXO**



Fuente: Herramienta Sistema de Valoración Puestos de Trabajo CNSE

- (24) La **puntuación por puesto y sexo** ha quedado de la siguiente manera:
- (25) **Gráfico 2: DISTRIBUCIÓN DE LOS PUESTOS SEGÚN PUNTUACIÓN EN SVPT Y PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES**



(26)

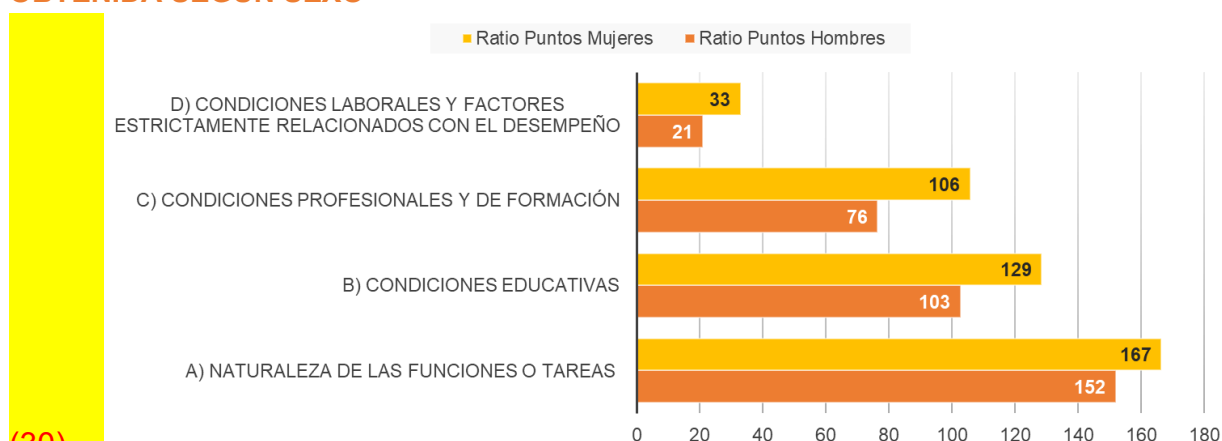
Fuente: Herramienta Sistema de Valoración Puestos de Trabajo CNSE

(27) Tras estos primeros resultados destacamos lo siguiente:

- Se trata de una entidad muy feminizada, en la que la mayoría de los puestos están ocupados única o mayoritariamente por mujeres. Sólo hay **2 puestos masculinizados**, de los cuales:
 - Uno de ellos es el de **dirección general**, ocupado por un único hombre, siendo uno de los dos puestos de **mayor nivel de responsabilidad y jerárquico** de la entidad, tratándose del **segundo puesto de mayor valor** (agrupación 8).
 - El otro puesto masculinizado es el que ha obtenido un menor valor: siendo el de técnico/a de apoyo a comunicación, con un solo trabajador desempeñando este puesto durante el periodo analizado.
- Hay dos puestos que presentan un **equilibrio en la presencia de mujeres y hombres**:
 - Técnico/a informática, en la agrupación 5, con una mujer y un hombre.
 - Asesor/a sorda, en la agrupación 4, con una mujer y un hombre.

(28) En cuanto a las **categorías de factores por sexo** observamos una ligera mayor puntuación en las mujeres con respecto a los hombres en las cuatro categorías.

(29) **Gráfico 3: CATEGORÍAS DE FACTORES POR RATIO DE PUNTUACIÓN OBTENIDA SEGÚN SEXO**



(30)

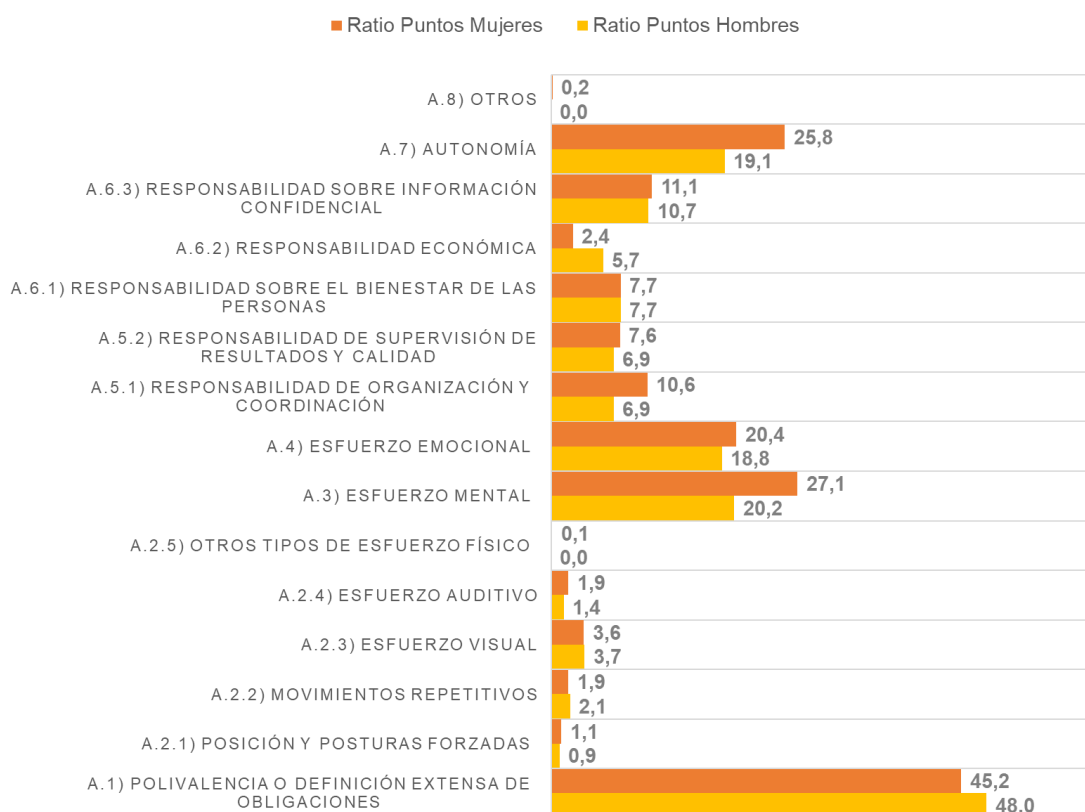
Fuente: Herramienta Sistema de Valoración Puestos de Trabajo CNSE

(31) Tal y como se muestra en los gráficos que aparecen a continuación, si analizamos la puntuación por **factores específicos y categorías**, podemos destacar lo siguiente:

- En la categoría relacionada con la **naturaleza de las funciones o tareas del puesto** se observan puntuaciones más altas en factores

como la polivalencia de las funciones, el esfuerzo mental y emocional y el nivel de autonomía. Todos estos factores están estrechamente relacionados con las funciones propias del sector al que se dedica CNSE dentro del ámbito de la acción social. En todos estos factores la ratio de puntuación es superior en las mujeres, salvo en el factor de la polivalencia o definición extensa de las funciones con una ligera diferencia de 2,8 puntos a favor de los hombres.

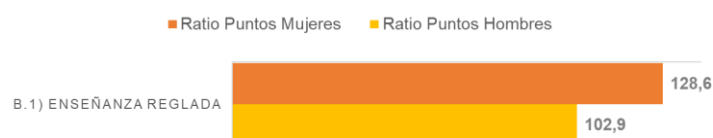
(32) **Gráfico 4: FACTORES POR SEXO CATEGORÍA A: NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS**



Fuente: Herramienta Sistema de Valoración Puestos de Trabajo CNSE

- En la categoría de **condiciones educativas**, el factor de enseñanza reglada también destaca por una mayor puntuación en las mujeres, que evalúa el nivel mínimo de formación académica que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

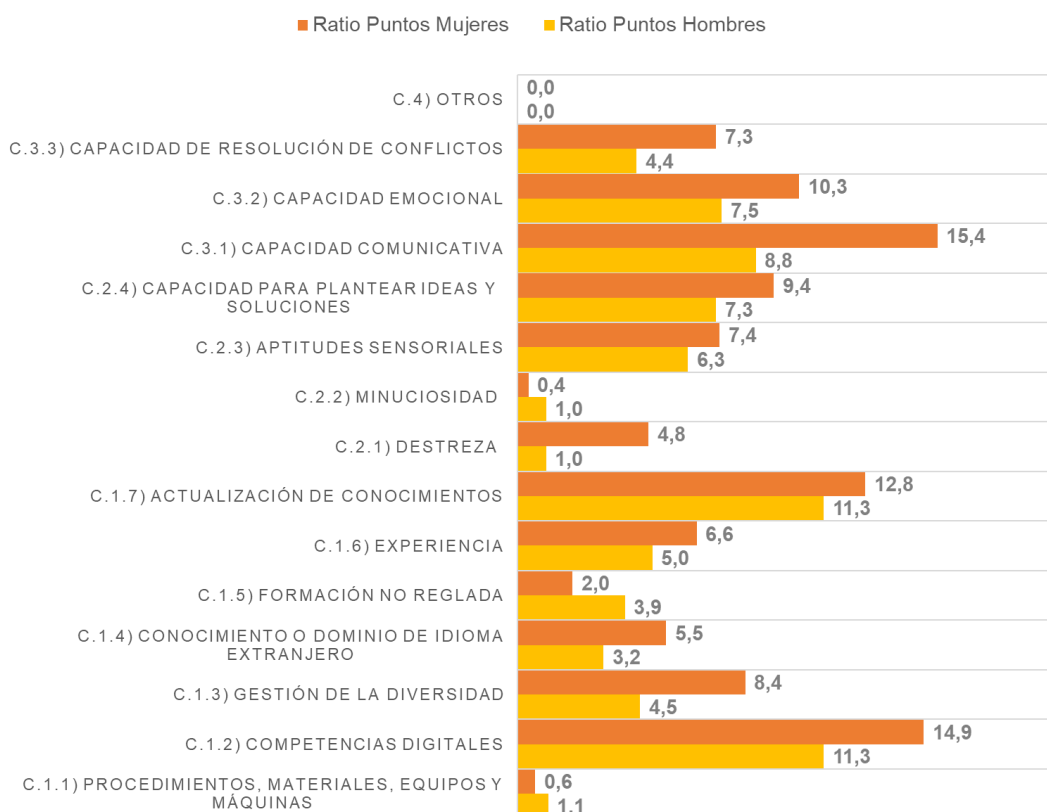
(33) **Gráfico 5: FACTORES POR SEXO CATEGORÍA B: CONDICIONES EDUCATIVAS**



Fuente: Herramienta Sistema de Valoración Puestos de Trabajo CNSE

- En la categoría de **condiciones profesionales y de formación**, el factor con más puntuación es el de capacidad comunicativa, seguido del de competencias digitales. Para ambos factores, se ha obtenido una ratio de puntuación mayor en el grupo de las trabajadoras.

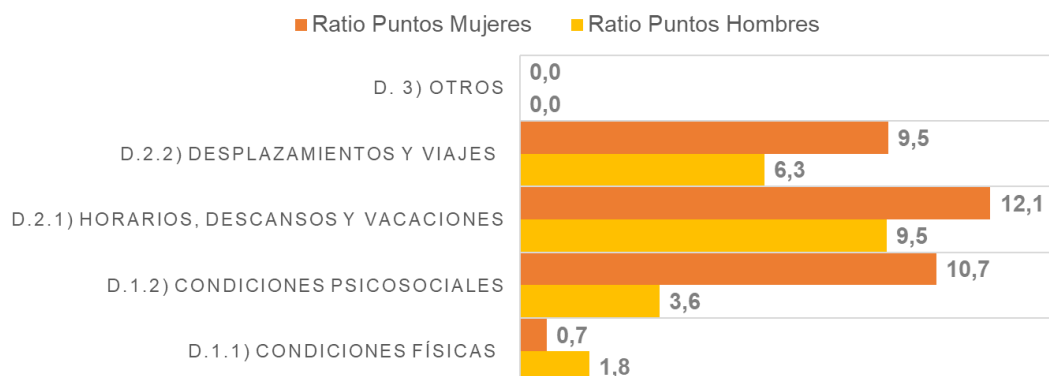
(34) **Gráfico 6: FACTORES POR SEXO CATEGORÍA C: CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN**



Fuente: Herramienta Sistema de Valoración Puestos de Trabajo CNSE

- En la categoría de **condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño**, el factor con más puntuación es el de horarios, descansos y vacaciones, factor que valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos), así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). En este factor la puntuación es mayor en el caso de las trabajadoras. Se puede destacar las diferencias entre las puntuaciones obtenidas en puestos feminizados y puestos masculinizados en cuanto a las condiciones físicas (con mayor peso en los puestos masculinizados) y las condiciones psicosociales (con un mayor peso en los puestos feminizados).

(35) **Gráfico 7: FACTORES POR SEXO CATEGORÍA D: CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente RELACIONADOS CON EL DESEMPEÑO**



Fuente: Herramienta Sistema de Valoración Puestos de Trabajo CNSE

2.2. Diagnóstico retributivo

(36) Para llevar a cabo el diagnóstico retributivo se han tomado como referencia los datos extraídos del **registro retributivo**. Tal y como establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en sus artículos 5 y 6:

“el registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.”

(37) De esta forma, el registro retributivo debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

(38) La OCDE define la **brecha salarial** como la diferencia entre las retribuciones medias salariales de los hombres y de las mujeres (media aritmética o mediana) expresada en puntos porcentuales de diferencia con respecto al salario masculino. Su cálculo es el siguiente:

$$(39) \quad \text{Brecha salarial} = \frac{(40) \quad (\text{cuantía salarial hombres} - \text{cuantía salarial mujeres}) * 100}{(41) \quad \text{cuantía salarial hombres}}$$

(42) La brecha salarial se ha calculado tanto del **salario base** como de los **complementos salariales** y las **percepciones extrasalariales**, según el sistema **de clasificación** aplicable y los **puestos de trabajo de igual valor**, es

decir, según las agrupaciones resultantes de la Valoración de los Puestos de Trabajo (escalas). El análisis retributivo incluye los importes promedios (media aritmética) y la mediana:

- **Promedio:** El promedio de un conjunto de valores se obtiene al dividir la suma de todos ellos por el número de valores.
- **Mediana:** La mediana de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central al ordenarlos de menor a mayor.

(43) La brecha salarial se ha calculado de dos formas:

- **Brecha salarial efectiva:** Se refiere a las retribuciones efectivamente percibidas por las personas trabajadoras durante en el periodo de referencia y teniendo en cuenta todas las situaciones contractuales.
- **Brecha salarial equiparada:** Se refiere a las retribuciones que han sido equiparadas en base a dos criterios:
 - **“Normalización”:** Retribuciones que se han equiparado teniendo en cuenta las jornadas de trabajo, transformando las jornadas parciales a jornadas completas para que puedan ser comparables. Las personas trabajadoras a las que se aplica la normalización de salarios son:
 - a) Personas que cuentan con un contrato a tiempo parcial.
 - b) Personas que cuentan con reducciones de jornada (guarda legal, jubilación parcial, etc.)
 - **“Anualización”:** Hace referencia a las retribuciones que se han equiparado teniendo en cuenta el tiempo de trabajo (meses), es decir, aumentar proporcionalmente las retribuciones al año completo. Las personas trabajadoras a las que se aplica la anualización de salarios son:
 - a) Personas con contratos temporales que no han estado contratadas durante todo el año o han extinguido su contrato antes de finalizar el año.
 - b) Personas que han causado ceses, suspensiones de contrato o excedencias en algún momento del año.

(44) Tal y como establece el artículo 28.3. del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras y el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos 25 puntos porcentuales, se deberá incluir la justificación a la que se refiere el art. 28.3 del ET.

En base a los resultados y conclusiones de la auditoría salarial, se establecerá un plan de acción específico en materia salarial que se incluirá en el plan de igualdad.

(45) En el siguiente apartado se expondrán los resultados de la herramienta del registro retributivo, a través de la cual se ha calculado la **brecha salarial** según la **clasificación profesional** y según los **puestos de trabajo de igual valor** (como resultado de la herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo).

La vigencia de la auditoría tendrá una vigencia de 4 años, correspondiendo a la vigencia del Plan de Igualdad.

(46)

2.2.1. Complementos salariales y percepciones extrasalariales

A continuación, se describen los diferentes complementos salariales que se han percibido durante el año 2023.

Es preciso destacar que durante el periodo analizado no hubo ninguna percepción extrasalarial. Tampoco se han concedido retribuciones que no estén sujetas a la regulación colectiva.

(47) Tabla 2: DESCRIPCIÓN DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES

Complemento	Descripción
SALARIO BASE	Se considera “Sueldo base convenio” el establecido para cada categoría o nivel, fijado según la tabla salarial que figura en el anexo correspondiente del Convenio colectivo de CNSE.
DIR GENERAL	Complemento salarial que se establece a la categoría de Dirección General.
DIR GERENCIA	Complemento salarial que se establece a la categoría de Dirección Gerencia.
CALIDAD-CANTIDAD	Por razón de una mayor cantidad o mejor calidad del trabajo.
PROD. TEMP	Se asigna el complemento de producción temporal para retribuir el especial rendimiento, la actividad y el interés e iniciativa.
DISPONIBILIDAD	Retribución por disponibilidad fuera de su horario habitual.
ANTIGÜEDAD	Se considera complemento de antigüedad el establecido para cada categoría o nivel abonándose por cuatrienios cuya cantidad se calcula aplicando el porcentaje de 4 por 100 del salario base de Convenio por cuatrienio

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos en la herramienta del registro retributivo y el Convenio colectivo de la CNSE.

Todos estos complementos son de carácter anualizable y normalizable.

2.2.2. Resultados del registro retributivo y vinculación con el SVPT

A continuación, se muestran las tablas de presentación de datos de la herramienta del registro retributivo vinculando las puntuaciones obtenidas a través del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, con objeto de poder detectar brechas en puestos de igual valor.

(48) Tabla 3: IMPORTES EFECTIVOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: PROMEDIO

Nº SC	SALARIO BASE Ef	DIR GENERAL	DIR GERENCI A	CALIDAD-CANTIDA D	PROD TEMP	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL	9%	85%			54%	11%	1%	30%	13%		12,6%
Hombre 5 5	24.905	2.442	0	0	413	419	1.596	4.870	29.774	0	29.774
Mujer 34 34	22.632	359	408	488	189	375	1.579	3.398	26.030	0	26.030

Nº SC	SALARIO BASE Ef	DIR GENERAL	DIR GERENCI A	CALIDAD-CANTIDA D	PROD TEMP	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01	-12%	73%			44%	-24%	-35%	-6%	-11%		-11%
Hombre 4 4	26.329	3.052	0	0	516	523	1.996	6.087	32.416	0	32.416
Mujer 15 15	29.491	814	926	1.106	289	649	2.689	6.474	35.965	0	35.965
GRUPO 02											
Hombre 0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer 18 18	17.026	0	0	0	117	88	534	739	17.765	0	17.765
GRUPO 03											
Hombre 1 1	19.208	0	0	0	0	0	0	0	19.208	0	19.208
Mujer 0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07											
Hombre 0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer 1 1	20.655	0	0	0	0	1.400	3.727	5.127	25.781	0	25.781

Fuente: Herramienta de Registro Retributivo CNSE 2023

(51) Tabla 4: IMPORTES EFECTIVOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: MEDIANA

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	DIR GENERAL	DIR GERENCI A	CALIDAD-CANTIDA D	PROD TEMP	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
TOTAL		-1%							67%	5%		5%
Hombre	5 5	24.101	0	0	0	0	0	0	2.821	26.922	0	26.922
Mujer	34 34	24.224	0	0	0	0	0	932	932	25.507	0	25.507

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	DIR GENERAL	DIR GERENCI A	CALIDAD-CANTIDA D	PROD TEMP	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
GRUPO 01		-9%					100%	-156%	9%	-6%		-6%
Hombre	4 4	30.297	0	0	0	0	137	1.274	6.070	36.367	0	36.367
Mujer	15 15	32.955	0	0	0	0	0	3.261	5.501	38.658	0	38.658
GRUPO 02												
Hombre	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	18 18	17.865	0	0	0	0	0	0	0	17.865	0	17.865
GRUPO 03												
Hombre	1 1	19.208	0	0	0	0	0	0	0	19.208	0	19.208
Mujer	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07												
Hombre	0 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1 1	20.655	0	0	0	0	1.400	3.727	5.127	25.781	0	25.781

Fuente: Herramienta de Registro Retributivo CNSE 2023

(53) Tabla 5: IMPORTES EQUIPARADOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: PROMEDIO

Nº SC Nº SC Norm Nº SC Anualiz Nº SC Norm y Anualiz Nº SC Eq							SALARIO BASE Eq	DIR GENERAL	DIR GERENCI A	CALIDAD- CANTIDA D	PROD TEMP	DISPONIB ILIDAD	ANTIGÜE DAD	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							12%	85%			54%	-3%	-6%	18%	13%		12,6%
Hombre	5	5	1	1	0	2	31.742	2.442	0	0	413	426	1.669	4.950	36.692	0	36.692
Mujer	34	34	5	3	7	15	27.980	359	744	577	189	440	1.765	4.075	32.055	0	32.055
GRUPO 01							-3%	73%			44%	-47%	-48%	-29%	-7%		-7%
Hombre	4	4	1	1	0	2	34.876	3.052	0	0	516	533	2.087	6.188	41.064	0	41.064
Mujer	15	15	0	2	1	3	35.835	814	1.687	1.308	289	783	3.087	7.968	43.802	0	43.802
GRUPO 02																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	18	18	5	1	6	12	21.842	0	0	0	117	101	554	772	22.614	0	22.614
GRUPO 03																	
Hombre	1	1	0	0	0	0	19.208	0	0	0	0	0	0	0	19.208	0	19.208
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	20.655	0	0	0	0	1.400	3.727	5.127	25.781	0	25.781

Fuente: Herramienta de Registro Retributivo CNSE 2023

(56) Tabla 6: IMPORTES EQUIPARADOS POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: MEDIANA

							SALARIO BASE Eq	DIR GENERAL	DIR GERENCI A	CALIDAD- CANTIDA D	PROD TEMP	DISPONIB ILIDAD	ANTIGÜE DAD	Tot COMPL.S AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalar ial Eq	TOTAL Retrib Eq
TOTAL							30%							71%	24%		24,4%
Hombre	5	5	1	1	0	2	36.082	0	0	0	0	0	0	3.224	36.082	0	36.082
Mujer	34	34	5	3	7	15	25.307	0	0	0	0	0	932	932	27.263	0	27.263
GRUPO 01							7%					100%	-124%	12%	-2%		-2%
Hombre	4	4	1	1	0	2	36.288	0	0	0	0	156	1.456	6.272	40.947	0	40.947
Mujer	15	15	0	2	1	3	33.676	0	0	0	0	0	3.261	5.501	41.847	0	41.847
GRUPO 02																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	18	18	5	1	6	12	23.292	0	0	0	0	0	0	0	23.292	0	23.292
GRUPO 03																	
Hombre	1	1	0	0	0	0	19.208	0	0	0	0	0	0	0	19.208	0	19.208
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 07																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	20.655	0	0	0	0	1.400	3.727	5.127	25.781	0	25.781

Fuente: Herramienta de Registro Retributivo CNSE 2023

(59) Tabla 7: IMPORTES EFECTIVOS POR AGRUPACIONES DE IGUAL VALOR: MEDIA

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	DIR GENERAL	DIR GERENCI A	CALIDAD- CANTIDA D	PROD TEMP	DISPONIB ILIDAD	ANTIGÜE DAD	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 03			-10%					100%	43%	2%	-9%		-9%
Hombre	1	1	24.101	0	0	0	0	273	2.548	2.821	26.922	0	26.922
Mujer	2	2	26.528	0	0	1.295	0	0	1.456	2.751	29.279	0	29.279
ESCALA 04			-17%								-29%		-29%
Hombre	1	1	19.208	0	0	0	0	0	0	0	19.208	0	19.208
Mujer	7	7	22.450	0	0	167	0	688	1.553	2.407	24.857	0	24.857
ESCALA 05			-271%								-327%		-327%
Hombre	1	1	5.338	0	0	0	0	0	0	0	5.338	0	5.338
Mujer	20	20	19.792	0	520	516	147	326	1.505	3.014	22.806	0	22.806
ESCALA 06			28%				66%	100%	67%	17%	26%		26%
Hombre	1	1	36.493	0	0	0	2.065	1.820	5.435	9.319	45.813	0	45.813
Mujer	3	3	26.342	4.070	1.162	0	700	0	1.812	7.743	34.085	0	34.085
ESCALA 07													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	36.842	0	0	2.520	1.400	1.400	4.348	9.668	46.510	0	46.510
ESCALA 08			-21%	100%						100%	8%		8%
Hombre	1	1	39.383	12.209	0	0	0	0	0	12.209	51.592	0	51.592
Mujer	1	1	47.586	0	0	0	0	0	0	0	47.586	0	47.586

Fuente: Herramienta de Registro Retributivo CNSE 2023

(60) Tabla 8: IMPORTES EFECTIVOS POR AGRUPACIONES DE IGUAL VALOR: MEDIANA

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	DIR GENERAL	DIR GERENCI A	CALIDAD- CANTIDA D	PROD TEMP	DISPONIB ILIDAD	ANTIGÜE DAD	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
ESCALA 03			-10%					100%	43%	2%	-9%		-9%
Hombre	1	1	24.101	0	0	0	0	273	2.548	2.821	26.922	0	26.922
Mujer	2	2	26.528	0	0	1.295	0	0	1.456	2.751	29.279	0	29.279
ESCALA 04			-26%								-31%		-31%
Hombre	1	1	19.208	0	0	0	0	0	0	0	19.208	0	19.208
Mujer	7	7	24.224	0	0	0	0	0	932	932	25.156	0	25.156
ESCALA 05			-262%								-327%		-327%
Hombre	1	1	5.338	0	0	0	0	0	0	0	5.338	0	5.338
Mujer	20	20	19.321	0	0	0	0	0	0	0	22.807	0	22.807
ESCALA 06			14%				100%	100%	60%	54%	22%		22%
Hombre	1	1	36.493	0	0	0	2.065	1.820	5.435	9.319	45.813	0	45.813
Mujer	3	3	31.448	0	0	0	0	0	2.174	4.274	35.722	0	35.722
ESCALA 07													
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	36.842	0	0	2.520	1.400	1.400	4.348	9.668	46.510	0	46.510
ESCALA 08			-21%	100%						100%	8%		8%
Hombre	1	1	39.383	12.209	0	0	0	0	0	12.209	51.592	0	51.592
Mujer	1	1	47.586	0	0	0	0	0	0	0	47.586	0	47.586

Fuente: Herramienta de Registro Retributivo CNSE 2023

(61) Tabla 9: IMPORTES EQUIPARADOS POR AGRUPACIONES DE IGUAL VALOR: MEDIA

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	DIR GENERAL	DIR GERENCIA	CALIDAD-CANTIDAD	PROD TEMP	DISPONIBILIDAD	ANTIGÜEDAD	Tot COMPLETAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq
ESCALA 03							4%					100%	50%	15%	5%		5%
Hombre	1	1	1	0	0	1	27.544	0	0	0	0	312	2.912	3.224	30.768	0	30.768
Mujer	2	2	0	0	0	0	26.528	0	0	1.295	0	0	1.456	2.751	29.279	0	29.279
ESCALA 04							-23%								-36%		-36%
Hombre	1	1	0	0	0	0	19.208	0	0	0	0	0	0	0	19.208	0	19.208
Mujer	7	7	1	1	0	2	23.588	0	0	167	0	720	1.553	2.440	26.028	0	26.028
ESCALA 05							31%								20%		20%
Hombre	1	1	0	1	0	1	36.082	0	0	0	0	0	0	0	36.082	0	36.082
Mujer	20	20	4	2	6	12	24.784	0	1.091	667	147	426	1.822	4.153	28.937	0	28.937
ESCALA 06							-40%				66%	100%	67%	17%	-28%		-28%
Hombre	1	1	0	0	0	0	36.493	0	0	0	2.065	1.820	5.435	9.319	45.813	0	45.813
Mujer	3	3	0	0	1	1	51.015	4.070	1.162	0	700	0	1.812	7.743	58.758	0	58.758
ESCALA 07																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	36.842	0	0	2.520	1.400	1.400	4.348	9.668	46.510	0	46.510
ESCALA 08							-21%	100%						100%	8%		8%
Hombre	1	1	0	0	0	0	39.383	12.209	0	0	0	0	0	12.209	51.592	0	51.592
Mujer	1	1	0	0	0	0	47.586	0	0	0	0	0	0	0	47.586	0	47.586

Fuente: Herramienta de Registro Retributivo CNSE 2023

(62) Tabla 9: IMPORTES EQUIPARADOS POR AGRUPACIONES DE IGUAL VALOR: MEDIANA

	Nº	Nº SC	Nº SC	Nº SC	Nº SC	Nº SC	Nº SC	SALARIO	DIR	DIR	CALIDAD-	PROD	DISPONIB	ANTIGÜE	Tot	TOTAL	Tot	TOTAL
	SC	Norm	Anualiz	Norm y	Anualiz	SC Eq		BASE Eq	GENERAL	GERENCI	CANTIDA	TEMP	ILIDAD	DAD	COMPL.S	SALARIO	Extrasalar	Retrib Eq
ESCALA 03								4%					100%	50%	15%	5%		5%
Hombre	1	1	1	0	0	1		27.544	0	0	0	0	312	2.912	3.224	30.768	0	30.768
Mujer	2	2	0	0	0	0		26.528	0	0	1.295	0	0	1.456	2.751	29.279	0	29.279
ESCALA 04								-26%								-31%		-31%
Hombre	1	1	0	0	0	0		19.208	0	0	0	0	0	0	0	19.208	0	19.208
Mujer	7	7	1	1	0	2		24.224	0	0	0	0	0	932	932	25.156	0	25.156
ESCALA 05								30%								26%		26%
Hombre	1	1	0	1	0	1		36.082	0	0	0	0	0	0	0	36.082	0	36.082
Mujer	20	20	4	2	6	12		25.180	0	0	0	0	0	0	0	26.723	0	26.723
ESCALA 06								-26%				100%	100%	60%	54%	-42%		-42%
Hombre	1	1	0	0	0	0		36.493	0	0	0	2.065	1.820	5.435	9.319	45.813	0	45.813
Mujer	3	3	0	0	1	1		46.130	0	0	0	0	0	2.174	4.274	65.086	0	65.086
ESCALA 07																		
Hombre	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0		36.842	0	0	2.520	1.400	1.400	4.348	9.668	46.510	0	46.510
ESCALA 08								-21%	100%						100%	8%		8%
Hombre	1	1	0	0	0	0		39.383	12.209	0	0	0	0	0	12.209	51.592	0	51.592
Mujer	1	1	0	0	0	0		47.586	0	0	0	0	0	0	0	47.586	0	47.586

Fuente: Herramienta de Registro Retributivo CNSE 2023

(63)

3. Principales resultados de la auditoría

Los resultados de la auditoría retributiva son los que se muestran a continuación, habiendo calculado las dos modalidades de brecha salarial en la CNSE:

3.1. Brechas en el salario equiparado

A continuación, se muestran los resultados del cálculo de la brecha sobre los importes equiparados, que son aquellos que se han calculado normalizando todas aquellas jornadas inferiores al 100% y anualizando todos aquellos contratos o situaciones inferiores al año completo trabajado. Es decir, las retribuciones de todas aquellas personas trabajadoras que durante el periodo de referencia han trabajado con jornadas parciales y/o durante un periodo de tiempo inferior a los 12 meses, se han equiparado para eliminar la posibilidad de que la parcialidad y temporalidad sean las causas de las diferencias salariales. Por tanto, los importes equiparados muestran las retribuciones que cobraría la plantilla como si todo el equipo hubiera trabajado a jornada completa y durante todo el año.

De esta forma, observamos que la **brecha total equiparada es positiva para los hombres en el cálculo de la media**, cobrando 12,6 puntos porcentuales más que las trabajadoras.

MEDIA SALARIAL EQUIPARADA EN CNSE				
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)
34	5	32.055 €	36.692 €	12,6%

En cuanto al análisis de la mediana la brecha asciende, alcanzando los 24,4 puntos porcentuales a favor de los trabajadores.

MEDIANA SALARIAL EQUIPARADA EN CNSE				
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)
34	5	27.263 €	36.082 €	24,4%

3.2. Brechas en el salario efectivo

En las siguientes tablas se muestran los importes totales efectivos, es decir los importes correspondientes a las retribuciones realmente satisfechas a cada persona.

Teniendo en cuenta los salarios efectivos, la brecha salarial se sitúa en 12,6 puntos porcentuales a favor de los trabajadores en el caso de la media.

MEDIA EN EL SALARIO EFECTIVO EN CNSE				
M (Nº)	H (Nº)	Media M (€)	Media H (€)	Brecha (%)
34	5	26.030 €	29.774 €	12,6%

Por otro lado, sobre la mediana de los salarios, la brecha disminuye hasta los 5,3 puntos porcentuales a favor de los trabajadores.

MEDIANA EN EL SALARIO EFECTIVO EN CNSE				
M (Nº)	H (Nº)	Mediana M (€)	Mediana H (€)	Brecha (%)
34	5	25.507 €	26.922 €	5,3 %

Tras la realización de la auditoría retributiva y a la vista de los datos extraídos **no se han identificado brechas superiores a los 25 puntos porcentuales** en las retribuciones totales. Tal y como establece el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, si las brechas son superiores al 25%, se debe realizar una justificación que explique los motivos por los cuales se producen dichas brechas.

3.3. Complementos salariales:

El complemento asociado a la dirección general es percibido por una trabajadora y por un trabajador, obteniendo la misma cuantía. No obstante, cabe destacar que este complemento es percibido por el 2,9% de las trabajadoras y por el 20% de los trabajadores, por lo que muestra la existencia de segregación vertical: en los puestos de dirección la feminización del equipo se reduce. Esto se refleja en la brecha salarial comparando las cuantías percibidas en este concepto por el conjunto de las trabajadoras y por el de los trabajadores.

En cuanto al concepto de producción temporal, también se ha identificado una brecha en favor a los trabajadores teniendo en cuenta que es percibido por el 11,8% de las trabajadoras y el 20% de los trabajadores. Además, la mayor cuantía percibida se ha asignado a un trabajador.

En el complemento de disponibilidad, también hay una brecha en el salario medio de 11 puntos porcentuales a favor de los trabajadores, debida a que hay un mayor porcentaje de hombres que perciben este salario en comparación con las mujeres.

El complemento establecido para la Dirección Gerencia sólo es percibido por dos trabajadoras. Lo mismo ocurre con el complemento de calidad-cantidad, que también es percibido únicamente por mujeres.

(64) Tabla 10: Distribución del equipo que percibe cada complemento salarial por sexo

Complemento	Nº mujeres	Nº hombres	% sobre el total de mujeres	% sobre el total de hombres
DIR GENERAL	1	1	2,9%	20,0%
DIR GERENCIA	2	0	5,9%	0,0%
CALIDAD-CANTIDAD	7	0	20,6%	0,0%
PROD. TEMP	4	1	11,8%	20,0%
DISPONIBILIDAD	8	2	23,5%	40,0%
ANTIGÜEDAD	18	2	52,9%	40,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la herramienta de Registro Retributivo CNSE 2023

3.4. Temporalidad y parcialidad:

Cabe destacar que las jornadas de menos horas semanales realizadas durante el año 2023 fueron protagonizadas por mujeres.

Asimismo, fueron únicamente mujeres quienes se incorporaron en la entidad a lo largo del año 2023 presentando así un menor número de días trabajados durante el periodo analizado.

Por otra parte, una trabajadora y un trabajador cesaron su actividad en la entidad durante este año:

- Una trabajadora estuvo de alta únicamente 15 días durante el año 2023.
- Un trabajador estuvo de alta un mes y 23 días durante el año 2023.

No obstante, estos factores no están afectando significativamente en los resultados de la brecha.

3.5. Segregación vertical y horizontal:

Analizando los resultados por grupos profesionales se observa cómo la feminización del equipo se reduce en el grupo profesional 1, siendo este el que tiene asociado un mayor salario base.

Así, teniendo en cuenta que las mujeres suponen el 87,2% de la plantilla, en el grupo 1 la feminización se reduce a 78,9%. En los puestos de coordinación y dirección, la feminización decrece hasta el 76,9%. Esta ligera diferencia tiene un impacto importante en el cálculo de la brecha, ya que, de los 5 trabajadores, tres tienen puestos de coordinación o dirección, lo que genera una media salarial alta para este grupo en comparación con las trabajadoras.

Cabe destacar que de las 5 personas que presentan un mayor salario, dos son hombres y tres son mujeres. No obstante, de estas 5 personas, las dos personas que presentan los salarios más altos son mujeres.

En el grupo profesional 2, siendo el que concentra un mayor número de personas trabajadoras, está representado únicamente por mujeres, reflejo de la feminización del sector de acción social.

4. Ámbitos prioritarios de actuación

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos es importante seguir trabajando en las siguientes líneas:

- Revisión desde la perspectiva de género del procedimiento de **promoción, evaluación del desempeño y gestión del talento** también puede ayudar a comprender, detectar, prevenir y corregir la segregación vertical. Por ejemplo, estableciendo planes de carrera y de gestión del talento que establezcan criterios objetivos incorporando medidas de acción positiva que tengan un impacto positivo de género.
- Análisis de la **parcialidad** y la **temporalidad**: entender qué factores internos y externos impactan en la contratación y distribución del tiempo de trabajo del equipo, especialmente de las trabajadoras. Factores como el tipo de financiación, las necesidades de conciliación, la falta de corresponsabilidad o la segregación horizontal y vertical pueden ser claves para entender la mayor parcialidad y temporalidad detectada en el conjunto de las trabajadoras.
- Estudiar la posibilidad de establecer medidas de **conciliación y de flexibilización de los tiempos** de trabajo para evitar la parcialidad de la jornada, si esta se debe a necesidades de conciliación, así como para medir el impacto en la obtención del complemento de disponibilidad.
- Análisis desde la perspectiva de género del **complemento de producción** temporal, revisando los criterios y condiciones que se evalúan para su obtención.

5. Plan de actuación

El Plan de Igualdad de la CNSE incorporará el Plan de Actuación con las medidas necesarias para garantizar que se cumplen los principios de igualdad retributiva y transparencia salarial.

En el Plan de Actuación se determinarán los objetivos específicos a alcanzar para cada una de las medidas correctoras y de promoción de la igualdad que se acuerden. Se establecerá, asimismo, un cronograma para la implementación de cada una de las medidas, incluyendo la temporalización del seguimiento y la evaluación intermedia y final del Plan de Actuación, así como la fecha para la realización de la siguiente auditoría salarial.

5.1 Personas responsables de su implantación y seguimiento

La Comisión Negociadora y la posterior Comisión de Seguimiento son los órganos competentes para la aprobación, coordinación de la implantación, seguimiento y evaluación de las actuaciones que se recogerán en el Plan de Igualdad de la CNSE.

5.2 Sistema de seguimiento y de implementación de mejoras

El sistema de control recogerá información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto de las actuaciones acordadas en la igualdad retributiva de la organización, evaluando el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comisión de Seguimiento, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del presente Plan de Actuación integrado en el Plan de Igualdad de la CNSE.

El periodo de vigencia será de 4 años a contar desde la fecha de la firma del Plan de Igualdad de la CNSE.

- **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en informes anuales. Los informes harán referencia a la situación actual de la CNSE y la evolución que ha experimentado

con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

- **Evaluación:**

La evaluación de las medidas se realizará durante dos momentos del plan:

- Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final, dentro del último trimestre del periodo de vigencia del plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: actualización del registro salarial, fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de Seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de las personas trabajadoras con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades del equipo.

Por todo lo anteriormente expuesto se incluirán en el Plan de Igualdad medidas encaminadas a reducir las brechas salariales detectadas (relacionadas especialmente con la parcialidad y temporalidad), así como mecanismos de promoción y selección que favorezcan un equilibrio de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad, proporcional al total de trabajadoras y trabajadores en su conjunto.

De igual forma, se incluirán medidas que favorezcan la definición de una política retributiva que recoja criterios claros, objetivos, transparentes y en condiciones de igualdad en la asignación de las retribuciones y complementos salariales.