

PLAN DE IGUALDAD COFIDES S.A., S.M.E.

FEBRERO 2022

eIA
IGUALES

COFIDES 

Inversión y desarrollo





Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	3
MISIÓN	4
VISIÓN	4
VALORES CORPORATIVOS	4
1.2. MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD.....	5
1.3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD	5
1.4. DEFINICIONES.....	6
1.5. COMPROMISO DE COFIDES CON LA IGUALDAD	9
1.6. ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
1.7. VIGENCIA DEL PLAN	10
2. FASE DE DIAGNOSTICO	10
3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	11
3.1. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
3.2. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS.....	12
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	18
5. ANEXOS	19
5.1. DIAGNÓSTICO	
5.2. AUDITORIA RETRIBUTIVA	
5.3. ENCUESTA SOBRE IGUALDAD	

1. INTRODUCCIÓN

Este Plan de Igualdad nace con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en COFIDES. Contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas entre la Empresa y la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

El objetivo común es:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad real entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades formativas, retributivas, de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, evaluando sus posibles efectos.
- Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.
- Fomentar activamente la no discriminación por razones de género.
- Reducir desigualdades en el ámbito laboral.
- Establecer medidas flexibles y de conciliación de la vida personal de su personal.
- Reforzar el compromiso de la Responsabilidad Social Corporativa en el ámbito interno en materia de igualdad y corresponsabilidad de todo el personal.
- Lograr el compromiso de la Dirección en materia de igualdad y no discriminación, así como lograr su participación en acciones formativas en materia de Igualdad de género.
- Reforzar los principios de Igualdad de Género y de No Discriminación en el ámbito laboral en nuestro Código Ético.
- Avanzar en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para

todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La Compañía La Compañía Española de Financiación del Desarrollo, COFIDES, S.A., S.M.E., es una sociedad mercantil estatal creada en 1988. Facilita financiación a medio y largo plazo a proyectos privados viables de inversión que contribuyan, con criterios de rentabilidad, tanto al desarrollo de los países receptores de las inversiones como a la internacionalización de la economía y de las empresas españolas.

Para cumplir con esta doble finalidad, COFIDES utiliza sus recursos propios para financiar proyectos de inversión en países emergentes o en desarrollo; y gestiona, por cuenta del Estado (Secretaría de Estado de Comercio, adscrita al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo), los siguientes fondos:

- FIEX
- FONPYME

Asimismo, COFIDES presta apoyo a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en la gestión del FONPRODE (Fondo para la Promoción del Desarrollo), gestiona la financiación combinada de la Unión Europea (Blending) y moviliza recursos del Fondo Verde para el Clima de Naciones Unidas.

El pasado 12 de marzo el Consejo de Ministros aprobó la creación del Fondo de Recapitalización de Empresas Afectadas por COVID (Real Decreto-ley 5/2021, de medidas extraordinarias de apoyo a la solvencia empresarial en respuesta a la pandemia de la COVID-19). Es un fondo de apoyo a la solvencia de empresas medianas que atraviesen dificultades de carácter temporal a consecuencia de la pandemia de la COVID-19, pero que se consideren viables a futuro y también lo fueran antes del inicio de la crisis sanitaria. Este nuevo fondo está dotado con 1.000 millones de euros y su gestión ha sido encomendada a COFIDES.

▪ **Tamaño:**

Sociedad mercantil estatal de entre 50 y 100 trabajadores/as.

- **Organigrama:**
Público en la web de COFIDES.
- **Cultura de empresa**
Se describe en el apartado siguiente.
- **Misión, visión y valores:**

MISIÓN

Contribuir con criterios de rentabilidad y bajo la noción de sostenibilidad a la internacionalización de la economía española, así como promover el desarrollo económico mediante la financiación de empresas con proyectos privados de inversión o apoyando la gestión de instrumentos de desarrollo.

VISIÓN

Ser el referente público-privado para la promoción de las inversiones directas e indirectas internacionales, el desarrollo del capital privado español en el exterior y la inversión de impacto vinculada a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

VALORES CORPORATIVOS

- Adicionalidad: Oferta de soluciones difícilmente disponibles en el mercado, de forma que COFIDES resulte complementario del sector financiero privado.
- Efecto Catalizador: Capacidad de atraer (“*crowding in*”) recursos privados y públicos, consiguiendo así la financiación de proyectos que de otra forma hubieran sido difícilmente realizables.
- Viabilidad Económica: Gestión del binomio riesgo/rentabilidad mediante las técnicas y herramientas más avanzadas. El beneficio y las cuentas saneadas prueban ante el accionista y otros *stakeholders* la adecuada gestión financiera de los recursos que COFIDES maneja.
- Sostenibilidad e impacto. Compromiso con los ODS: COFIDES se compromete con la sostenibilidad económica, social y medioambiental de sus inversiones. Esta exigencia es conocida como el “estándar COFIDES”. Más allá de la rentabilidad financiera, las inversiones buscan un impacto positivo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

- Buen Gobierno: Compromiso corporativo con la ética, el cumplimiento escrupuloso de la legalidad y la excelencia y transparencia en la gestión.

1.2. MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD

- Constitución Española. «BOE» núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, páginas 29313 a 29424 (112 págs.).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

1.3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de COFIDES está inspirado en un conjunto de principios basados en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Todas las medidas y acciones han sido negociadas en el seno de la Comisión de Igualdad con la Representación legal de los Trabajadores y Trabajadoras.

El Plan de Igualdad se rige por los siguientes principios:

- Principio de igualdad.
- Principio de no discriminación.
- Principio de transversalidad.
- Principio de corresponsabilidad.

1.4. DEFINICIONES

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación directa e indirecta:

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Acciones positivas:

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley.

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Se calcula restando Tasa Femenina – Tasa Masculina. “La diferencia entre mujeres y hombres”. Magnitud: Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Signo: Valores “negativos” indican que la diferencia es a favor de los hombres.

Índice de feminización: Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. Se calcula dividiendo nºmujeres/nºhombres (*100). Por cada hombre hay x mujeres": El 1 indicaría equidad, valores por debajo de 1: infrarrepresentación de las mujeres, valores por encima de 1: feminización.

Principio de transparencia retributiva:

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.

La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor:

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos. 2. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Concepto de auditoría retributiva:

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

Techo de cristal:

El techo de cristal es una barrera invisible, muy difícil de superar, que dificulta que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, accedan a los altos puestos de poder de las organizaciones, la política y las empresas.

Corresponsabilidad:

La responsabilidad compartida se conoce como corresponsabilidad.

Esto quiere decir que dicha responsabilidad es común a dos o más personas, quienes comparten una obligación o compromiso.

Feminismo:

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española se define como Principio de Igualdad de derechos de la mujer y el hombre.

Conciliación:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Teletrabajo:

1. «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
2. «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
3. «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

1.5. COMPROMISO DE COFIDES CON LA IGUALDAD

COFIDES está comprometida con la Igualdad entre mujeres y hombres. Desde 2015 se cuenta con una Política de Género en el ámbito Laboral y de un Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo.

En 2019 se aprueba una política LGTBI en el ámbito laboral, teniendo muy buena aceptación en la Compañía, basada en los Principios de Conducta de normativa internacional en torno a los derechos humanos y complementarios a los principios rectores de Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos.

Estas políticas buscan ayudar a nuestra Compañía a examinar sus políticas y prácticas, así como a establecer nuevas estrategias para respetar y promover los derechos humanos de las personas LGTBI y la igualdad real de género entre mujeres y hombres.

1.6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad se aplicará a todo el Personal de COFIDES de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

1.7. VIGENCIA DEL PLAN

El periodo de vigencia o duración de los planes de igualdad, que será determinado, en su caso, por las partes negociadoras, no podrá ser superior a cuatro años y podrá ser revisado anualmente.

2. FASE DE DIAGNOSTICO

El diagnóstico realizado por la Comisión de Igualdad se incluye como anexo, en el mismo se detallan todas las variables analizadas y sus conclusiones. Por otro lado, se llevará a cabo un seguimiento de las materias y de los indicadores incluidos en el mismo.

En el caso de la auditoria retributiva se concluye con una opinión FAVORABLE respecto al cumplimiento por parte del sistema retributivo de COFIDES, de manera transversal y completa, del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución sin que se haya detectado discriminación por razón de sexo en la práctica retributiva de la Empresa, existiendo una SALVEDAD que el sistema de determinación de la retribución variable no contempla

previsiones específicas que garanticen que el ejercicio de permisos por nacimiento de hijo o hija y el permiso de lactancia no perjudicará el devengo del bonus en las mismas condiciones que si no hubiera sido disfrutado el permiso, por lo que, aunque la práctica interna de la empresa es adaptar los objetivos exigidos teniendo en cuenta esta situación, no queda garantizado de manera formal la inexistencia de perjuicio en el cobro del bonus por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar y laboral. Esta circunstancia, teniendo en cuenta que la normativa actual en materia de permisos permite ejercitarlos de igual modo en mujeres y hombres no conllevaría, a priori, discriminación por razón de sexo. No obstante, no cabe descartar que pudiera, en su caso, derivar, en discriminación indirecta por razón de sexo al constatarse que estadísticamente el ejercicio completo de permisos y derechos de conciliación familiar por nacimiento y lactancia se realiza en mayor medida por las mujeres lo que podría dar lugar a una discriminación indirecta por razón de género.

En materia retributiva se identificarán las causas de la brecha salarial total en COFIDES.

En el año 2021 se realizó una encuesta a todo el personal de la compañía, para conocer su valoración respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro la empresa, tomándose las sugerencias y comentarios recibidos, como referencia para la elaboración de las medidas a adoptar en este primer Plan de Igualdad.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO 1: Garantizar la inexistencia de discriminación por sexo y género en COFIDES.

OBJETIVO 2: Promover la participación plena de las mujeres en la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de actuación.

OBJETIVO 3: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

OBJETIVO 4: Fomentar la igualdad de género en los canales de comunicación interna.

OBJETIVO 5: Apoyar el equilibrio vida personal – laboral.



3.2. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

A lo largo de la ejecución del presente Plan de Igualdad se llevarán a cabo las siguientes medidas y actuaciones:

OBJETIVO 1: Garantizar la inexistencia de discriminación por sexo y género en COFIDES

- Incluir en el Código Ético de COFIDES el compromiso de la Compañía por la Igualdad real y la no discriminación entre mujeres y hombres.
- Adoptar medidas correctoras para evitar la desigualdad de género en cuanto se detecte.
- Revisar anualmente la política retributiva actual para validar la inexistencia de desigualdad por razón de género y corregir las salvedades que se identifiquen. Identificar no obstante las causas de la brecha salarial detectada en el diagnóstico realizado por la Comisión de Igualdad.
- Velar porque no se produzcan desviaciones en la igualdad retributiva y establecer, en su caso, medidas correctoras.
- Establecer criterios objetivos de promoción entre mujeres y hombres.
- Establecer procesos de selección objetivos y con perspectiva de género en sus bases.
- Informar de la existencia de las políticas inclusivas de Género, LGTBI y Protocolos de Acoso Laboral, Sexual y Por Razón de Sexo.
- Realizar campañas informativas y divulgativas sobre la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral.
- Realizar y dotar presupuestariamente acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo a la alta dirección y la dirección técnica, en materia de Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como en materia de acoso sexual o por razón de sexo y sobre violencia de género.
- Realizar planes de formación igualitarios.
- Difundir noticias con contenido en materia de igualdad y no discriminación laboral.
- Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.
- Incluir en la intranet un acceso directo a la “Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género”, de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.



➤ MEDIDAS E INDICADORES OBJETIVO 1:

MEDIDA: Incluir en el Código Ético de COFIDES el compromiso de la Compañía por la igualdad real y la no discriminación entre mujeres y hombres.	
Indicador: Aprobación en CD	
Responsable: SG	
Plazo: Anual	Presupuesto (si/no): No

MEDIDA: Revisión política retributiva	
Indicador: Revisión realizada	
Responsable: TT-RRHH/CEM	
Plazo: Anual	Presupuesto (si/no): No

MEDIDA: Formación en Igualdad	
Indicador: Plan de Formación	
Responsable: TT-RRHH	
Plazo: Anual	Presupuesto (si/no): Si, 1.000€

MEDIDA: Formación en Diversidad	
Indicador: Plan de Formación	
Responsable: TT-RRHH	
Plazo: Anual	Presupuesto (si/no): Si, 800€

MEDIDA: Membresía RED I	
Indicador: Aprobación en CD	
Responsable: SG	
Plazo: Anual	Presupuesto (si/no): Si, 800€

MEDIDA: Informar de la existencia de las políticas inclusivas de Género, LGTBI y Protocolos de Acoso Laboral, Sexual y Por Razón de Sexo.	
Indicador: Difusión en herramientas de Comunicación Interna	
Responsable: TT-RRHH	
Plazo: Anual	Presupuesto (si/no): No



MEDIDA: Incluir en la intranet un acceso directo a la “Webs de recursos de apoyo y prevención en casos de violencia de género	
Indicador: Acceso directo incluido	
Responsable: TT-RRHH/CI-TT-TI	
Plazo: 2 años	Presupuesto (si/no): No

OBJETIVO 2: Promover la igualdad de género en todos los ámbitos de actuación

- Tratar de seleccionar el personal que integran los tribunales de selección de forma que exista una composición paritaria.
- Mantener la paridad entre los ponentes en las jornadas organizadas por COFIDES, en la medida de lo posible.
- Corregir situaciones de desigualdad en la composición de los consejos y comités cuando se produzcan por discriminación de sexo o género.
- Fomentar la participación de las mujeres en los órganos de dirección.
- Analizar la concesión de beneficios sociales que fomenten la igualdad como ampliación de cuantías para tarjeta restaurante, cheques guardería, transportes.
- El personal que esté en excedencia por cuidado de hijo o familiar o con permiso por cuidado de hijos pueda recibir cualquier formación establecida en el Plan Anual formativo.

➤ MEDIDAS E INDICADORES OBJETIVO 2:

MEDIDA: Promover la paridad entre las personas integrantes de los tribunales de selección	
Indicador: Nº y % de tribunales de selección con composición paritaria	
Responsable: TT-RRHH, DG y áreas implicadas	
Plazo: Anual	Presupuesto (si/no): No

MEDIDA: Promover la paridad entre los ponentes en las jornadas organizadas por COFIDES	
Indicador: % de jornadas organizadas por COFIDES con participación paritaria de los ponentes.	
Responsable: Todas las áreas que organicen jornadas. Seguimiento indicador: IMP	
Plazo: Anual	Presupuesto (si/no): No



MEDIDA: El personal que esté en excedencia por cuidado de hijo o familiar o con permiso por cuidado de hijos pueda recibir formación establecida en el Plan Anual formativo	
Indicador: Personas en excedencia que han recibido formación	
Responsable: TT- RRHH	
Plazo: Anual	Presupuesto (si/no): NO

MEDIDA: Revisar el sistema de retribución variable y productividad en caso de nacimiento de hijos, lactancia o IT	
Indicador: Nº Personas en esa situación y si la han recibido	
Responsable: TT-RRHH	
Plazo: Anual	Presupuesto (si/no): No

OBJETIVO 3: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

- Permitir a las mujeres poder flexibilizar su jornada laboral durante el embarazo.
- Valorar la creación de permisos de flexibilidad horaria no retribuidos para mujeres en periodos de menstruación.

➤ MEDIDAS E INDICADORES OBJETIVO 3:

MEDIDA: Flexibilizar la jornada a mujeres embarazadas.	
Indicador: Medida implantada y recogida en Manual de RRHH	
Responsable: Representantes Empresa/CEM	
Plazo: 1 año	Presupuesto (si/no): No

MEDIDA: Valorar la creación de permisos de flexibilidad horaria no retribuidos para mujeres en periodos de menstruación.	
Indicador: Medida implantada y recogida en Manual de RRHH	
Responsable: Representantes Empresa/CEM	
Plazo: A negociar	Presupuesto (si/no): No


OBJETIVO 4: Fomentar la igualdad de género en los canales de comunicación interna.

- Utilizar un lenguaje inclusivo en los documentos y comunicaciones corporativas.

➤ MEDIDAS E INDICADORES OBJETIVO 4:

MEDIDA: Promover un lenguaje inclusivo en los documentos y comunicaciones corporativas.	
Indicador: Identificación y difusión de guías de lenguaje inclusivo	
Responsable: Comisión de Igualdad	
Plazo: Aprobación Plan de Igualdad	Presupuesto (si/no): No

OBJETIVO 5: Apoyar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los y las empleadas

- Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre el personal a través de acciones de información y sensibilización.
- Incluir en el Plan Estratégico el estudio de medidas adicionales de flexibilidad horaria que permitan al personal trabajar en remoto.
- Ampliar la flexibilidad horaria.
- Proporcionar y poner a disposición del personal medios para la conciliación y la flexibilidad laboral para conciliar.
- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia.
- Realizar y fomentar la formación en horario laboral y online.
- Promover la desconexión digital.
- Conceder permisos especiales de flexibilidad horaria para el personal con hijos discapacitados.
- Analizar la efectividad y funcionamiento de la bolsa de horas del 5% de la jornada anual para la conciliación familiar con la finalidad de valorar mejoras que permitan una mayor efectividad del sistema en la conciliación del personal.
- Conceder un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.
- Ampliar el período de reserva de puesto de trabajo para excedencias por cuidado de hijos/as, familiares dependientes.



➤ MEDIDAS E INDICADORES OBJETIVO 5:

MEDIDA: Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre el personal a través de acciones de información y sensibilización	
Indicador: Nº de hombres que hacen uso de las medidas de conciliación	
Responsable: TT-RRHH	
Plazo: 1 año	Presupuesto (si/no): No

MEDIDA: Incluir en el Plan Estratégico el estudio de medidas adicionales de flexibilidad horaria que permitan al personal trabajar en remoto.	
Indicador: Plan Estratégico	
Responsable: Dirección	
Plazo: 2022	Presupuesto (si/no): No

MEDIDA: Acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia	
Indicador: Nº de personas que asisten a curso de reciclaje tras permisos o excedencias	
Responsable: TT-RRHH y Área implicada	
Plazo: 2 años	Presupuesto (si/no): En función del curso

MEDIDA: Negociar la mejora de la Flexibilidad horaria para el personal con hijos/as discapacitados/as	
Indicador: Medida implantada y recogida en Manual de RRHH	
Responsable: TTRRHH/CEM	
Plazo: 1 año	Presupuesto (si/no): No

MEDIDA: Analizar la efectividad y funcionamiento de la bolsa de horas del 5% de la jornada anual para la conciliación familiar	
Indicador: Nº de personas que utilizan la bolsa de horas y nº de horas	
Responsable: TT-RRHH	
Plazo: 1 año	Presupuesto (si/no): No



MEDIDA: Negociar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales	
Indicador: Medida implantada e incluida en Manual de RRHH	
Responsable: TT-RRHH/CEM	
Plazo: 1 año	Presupuesto (si/no): No

MEDIDA: Negociar la ampliación el período de reserva de puesto de trabajo para excedencias por cuidado de hijos/as, familiares dependientes	
Indicador: Medida implantada e incluida en Manual de RRHH	
Responsable: TT-RRHH/CEM	
Plazo: 2 años	Presupuesto (si/no): Si (persona sustituta)

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad velará e impulsará la implantación, seguimiento y evaluación del plan en sus respectivos ámbitos. De forma anual se hará un estudio y revisión de su cumplimiento.

FIRMADO:

LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS Y LAS TRABAJADORES

JOSE LUIS VIANA

LAURA VALERIANI

M^a DOLORES VAZQUEZ

SERGIO NIEVA

LA EMPRESA

FERNANDO ACEÑA

MAY SANCHEZ

ÁLVARO PADIAL

CRISTINA RODRIGUEZ

MADRID, a 28 de febrero de 2022.

5. ANEXOS

ANEXO I.- DIAGNOSTICO DE IGUALDAD EN COFIDES

DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD 2021

COFIDES 
Inversión y desarrollo





DIAGNÓSTICO PLAN DE IGUALDAD

Para elaborar el I Plan de Igualdad de COFIDES es necesario llevar a cabo un diagnóstico cuyo objetivo es evaluar la situación en la que se encuentra la empresa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello se ha realizado un análisis cuantitativo (datos desagregados por sexo) y cualitativo (procedimientos de recursos humanos) de la situación existente. Tomando como punto de partida dicho análisis se podrá elaborar el Plan de Igualdad que recogerá medidas existentes que se pueden mantener, las nuevas medidas y los ámbitos en los que se detecte la necesidad de avanzar.

La elaboración del diagnóstico se ha realizado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de COFIDES ha facilitado todos los datos e información necesarios para elaborar el mismo, en relación con las materias enumeradas en la legislación vigente, así como los datos del Registro, regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores y Reales Decretos Leyes 901/2020 y 902/2020 del 13 de octubre. Así mismo, se han tenido en cuenta las respuestas al cuestionario cumplimentado por el personal de COFIDES, con una participación 42%. Todos los datos que se muestran son a fecha 31/12/2020.

Características de la plantilla

En este apartado se analiza la composición de la plantilla de COFIDES atendiendo a diversos criterios como edad, antigüedad, tipo de jornada, clasificación profesional, organigrama y nivel de estudios.

- Número de mujeres y hombres por sexo

Género	2017	2018	2019	2020
Hombres	36,25%	38,27%	40,48%	37,5%
Mujeres	63,75%	61,73%	59,52%	62,5%
Total	80	81	84	80

La plantilla de COFIDES está integrada por un porcentaje mayor de mujeres que de hombres.



- Tipo de contrato (Sin PRES ni DG)

Tipo de contrato	Género	2017	2018	2019	2020
Fijo	Hombre	23	24	30	26
	Mujer	44	44	45	45
Temporal	Hombre	6	7	4	2
	Mujer	7	6	5	5

- Franja de edad por sexo

Franja de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 25 años	0	0
Entre 26 y 35 años	5	5
Entre 36 y 45 años	13	17
Entre 46 y 55 años	10	22
De 56 años en adelante	2	6
	30	50
Edad Media	43,13	46,56

- Antigüedad por sexo (Sin PRES ni DG)

Antigüedad	Hombres	Mujeres
Menos de 6 meses	0	0
De 6 meses a 1 año	3	2
Más de 1 año a 3 años	4	6
Más de 3 años a 5 años	3	8
Más de 5 a 10 años	6	8
Más de 10 años a 15 años	7	12
Más de 15 años a 20 años	4	7
Más de 20 años	1	7
	30	50
Antigüedad Media	8,77	11,56



- Tipo de jornada según sexo

	Jornada Completa		Reducción de Jornada 87,5%		Horario flexible (jornada completa)	Otras reducciones de jornada	Otros (Pres y DG)
Hombres	28	40,00%	1	16,67%	16	1	2
Mujeres	45	60,00%	5	83,33%	15	-	-
Total	75	100,00%	6	100,00%	31	1	2

Como se puede apreciar en la tabla un número mayor de mujeres tienen reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años mientras que el porcentaje de empleados y empleadas con horario flexible, también por cuidado de hijo menor de 12 años es muy similar.

- Categorías o grupo profesional según sexo

Categoría/Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total
Presidente	1		1
Director General	1		1
Director/a Adjunto/a	3	5	8
Subdirector/a	5	5	10
Gerente	8	26	34
Analista	11	5	16
Personal de Apoyo	1	9	10
Total	30	50	80

Con la salvedad de los máximos niveles de responsabilidad, Presidente y Director General, los niveles de dirección adjunta y de subdirección cuentan con una composición equilibrada hombre – mujer. El número de mujeres gerentes es mayor que el de hombres, situación que se repite en el nivel de Personal de Apoyo. En el caso del personal de apoyo, existe segregación vertical, muy feminizado al igual que ocurre en otras empresas y administraciones públicas.

- Nivel de estudios según sexo

Doctorado/DEA		Licenciatura /Grado		Diplomatura	
H	M	H	M	H	M
10,34%	10,00%	80,00%	76,00%	10,34%	4,00%



- Infra representación femenina

La alta dirección de COFIDES está nombrada por la Secretaría de Estado y cabe destacar que, durante los últimos 30 años de la compañía, sólo ha sido nombrada una Presidenta. En relación con la representación en el Comité de Dirección los porcentajes son 56% hombre y 44% mujeres, y en relación con el Consejo de Administración un 17% son mujeres

- Representación legal de los trabajadores

	Nº Total de personas	HOMBRES		MUJERES		Brecha de género	Índice de feminización
		Nº Total de hombres	Índice de concentración	Nº Total de mujeres	Índice de concentración		
	5	2	40,00%	3	60,00%	-20,00%	1,50
Distribución de la representación legal de los trabajadores por grupo de edad							
Entre 36 y 45 años	3	1	33,33%	2	66,67%	-33,33%	2,00
Entre 46 y 55 años	2	1	50,00%	1	50,00%	0,0%	1
Distribución de la representación legal de los trabajadores por categoría profesional							
Gerente	3	1	33,33%	2	66,67%	-33,33%	2,00
Analista	1	1	100,00%	0	0,00%	100,00%	0,00
Personal de apoyo	1	0	0,00%	1	100,00%	-100,00%	0,00
Distribución de la representación legal de los trabajadores por tipo de representación sindical							
Unitario/a	1	0	0,00%	1	100,00%	-100,00%	0,00
Afiliado/a	4	2	50,00%	2	50,00%	0,00%	1,00

El diagnóstico incluye los siguientes puntos:

A. Proceso de selección y contratación:

- ✓ Se persigue en todo caso garantizar la igualdad de oportunidades. En 2019 se negoció y acordó entre la dirección de COFIDES y el comité de empresa un nuevo proceso de

selección que incluye como principios fundamentales la publicidad, igualdad, transparencia, concurrencia, capacidad y mérito en todos los procesos selectivos.

- ✓ Existe una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales. Respecto a las categorías, existe una suprarrepresentación femenina en el personal de apoyo.
- ✓ No hay desequilibrio entre hombres y mujeres en relación con la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.

Hasta la fecha, no se requiere que las personas pertenecientes a estos tribunales calificadoros o que participan en los distintos procesos de selección de personal dispongan de formación específica en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Pero el Tribunal formado puede contar con apoyo externo dentro de la Compañía de personas con formación en materia de Igualdad.

- **Canales de reclutamiento:**

- Web de COFIDES.
- Página web de la AGE (FUNCIONA).
- Bolsas de prácticas de escuelas de negocios y del ICEX para las prácticas.
- LinkedIn y otras redes sociales.

- **Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo.**

- Se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista.
- El contenido de las ofertas se incluye en la convocatoria de cada oferta.

- **Criterios de selección:**

- Basados en los principios de publicidad, transparencia, igualdad, concurrencia, capacidad y mérito.
- Realización de pruebas objetivas selectivas.
- No se discrimina por sexo, raza, identidad sexual, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Toda la documentación de los procesos selectivos es revisable por los órganos de control internos (Área de Control Interno) y externos de la Compañía (IGAE y Tribunal de Cuentas, fundamentalmente), así como por el Comité de Empresa.

- **Tipo de pruebas:**
 - Fase de concurso y fase de oposición, detalladas en cada convocatoria.
 - Entrevista

- **Composición del tribunal seleccionador:**

Para cada puesto a cubrir se creará un Tribunal de Selección en cuya composición se tendrán en cuenta los principios de independencia, imparcialidad y capacidad técnica suficiente de todos sus miembros. Con carácter general, no podrán participar como miembros del órgano de selección el personal con contrato de alta dirección o altos cargos, salvo cuando se trate de un proceso de selección para la cobertura de un puesto con dependencia directa de los mismos.

Salvo excepción debidamente justificada, el Tribunal de Selección estará compuesto por los siguientes miembros:

- **Presidente:** Director/a Adjunto/a del área solicitante.
- **Vocal y suplente del Presidente/a:** Subdirector/a o, en su defecto, Gerente del Área solicitante.
- **Vocal:** Director/a Adjunto/a de otra Área o, en su defecto, Subdirector/a.
- **Secretario/a Vocal:** Director/a Adjunto/a del área responsable de RRHH
- **Suplente del Secretario/a Vocal:** Gerente de RRHH
- **Experto/a externo:** si fuera necesario y así lo requiriera el puesto, con voz pero sin voto.

Por razones objetivas y debidamente justificadas, los miembros del órgano de selección podrán ser sustituidos por otros empleados de la Compañía con un nivel adecuado, designados por la Dirección General de COFIDES.

Cualquier miembro del Tribunal debe solicitar su recusación en el supuesto en que considere que existe conflicto de interés.

- **Especialización del equipo en igualdad de oportunidades:**

En el área de RRHH hay Trabajadores que cuentan con formación en materia de igualdad y que están a disposición de las dudas que pudieran surgir en los procesos de selección de personal.

- **Métodos de descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo:**

Se definen ad hoc en cada proceso de selección, tomando como referencia las funciones y tareas a desarrollar en cada puesto.

B. Clasificación profesional

Actualmente en COFIDES, además del Presidente-Consejero Delegado y el Director General, existen las siguientes categorías profesionales:

- **Director Adjunto:** organiza, coordina, dirige y supervisa las actividades de su Área.
- **Subdirector:** organiza, supervisa y controla dentro de su ámbito de competencia.
- **Gerente:** especialista de nivel superior
- **Analista:** especialista
- **Personal de apoyo:** personal que da soporte o bien a toda la Compañía, a una Dirección Adjunta o a un Área concreta.

C. Formación:

En este marco, la actividad formativa impulsada y gestionada por la Compañía persigue:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, especialmente a la Dirección y al personal relacionado con la organización de la empresa,

para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
- Igualar el número de horas formativas entre mujeres y hombres.
- Realizar la formación dentro del horario laboral siempre que sea posible.

La información detallada de los cursos y los asistentes se encuentra recogida en las Memorias Anuales de Formación. Los empleados y empleadas reciben formación planificada en el Plan anual de Formación. Si surgen nuevas necesidades formativas a lo largo del año se valoran y pueden ser aprobadas ad hoc en el último trimestre. No se recoge información relativa a las solicitudes de formación denegadas.

- **Número de horas formativas por sexo.**

Media horas por género	2017	2018	2019	2020
Mujeres	98,42	80,46	46,70	69,55
Hombres	79,62	144,52	58,82	86,00

- **Personas por sexo que han recibido formación:**

% Horas medias de formación por género	2017	2018	2019	2020
Mujeres	63,29%	76,64%	90,64%	91,86%
Hombres	36,71%	137,66%	114,17%	113,59%

En la Memoria del Plan de Formación de 2018 se evidenció que las empleadas estaban recibiendo menos horas formativas que los hombres, en concreto un 76,64% por debajo de la media de horas formativas de todos los empleados de COFIDES, mientras que los hombres recibían un 137,66% de horas, por encima de la media. En 2019, se han adoptado medidas de conciliación y flexibilidad en el horario y en la jornada de la Compañía. Se ha corregido en buena medida esa desviación, de manera que en 2019 las mujeres han recibido un 90,64%



de horas formativas con respecto a la media total, mientras que los hombres han recibido un 114,17% de horas formativas respecto a la media, lo que supone una desviación de un 23,53%. En la Memoria del Plan de Formación de 2019 persiste esta diferencia, si bien ha disminuido de forma relevante. En 2020 se ha continuado poniendo el foco en esta desviación (21,83%) en la medida de que ello se deba a problemas de conciliación, confinamiento o desigualdad por razón de sexo. A pesar de este esfuerzo, la brecha sólo se ha podido reducir en un 1,22 %.

BRECHA DE HORAS MEDIAS FORMACIÓN POR SEXO	2018	2019	2020
Media de horas formativas por persona s/ media total (%)	100%	100%	100%
Media de horas formativas de hombres s/ media total (%)	137,66%	114,17%	113,59%
Media de horas formativas de mujeres s/ media total (%)	76,64%	90,64%	91,86%

- **Canales para difundir la oferta formativa:**

- Plan de Formación anual publicado en el Portal Corporativo.
- Noticia en el Portal Corporativo (Comunicación interna).
- Portal del empleado
- Por email (EDFI).

- **Programación horaria de la formación:**

- Depende de la formación y programación del curso.
- La Formación Horizontal Interna se hace en horario de mañana.

- **Mecanismos para favorecer la participación de las mujeres:**

- Se intenta favorecer la conciliación personal y familiar.
- Realización de cursos en dentro de la jornada laboral.
- Fomentar la formación online.
- Flexibilidad para inscripción a cursos.



En cuanto a formación en igualdad de oportunidades, se han impartido charlas a toda la plantilla sobre esta materia con una asistencia diversa tal y como se muestra en tabla:

Categoría	Género	2018	2019	2020
Directores Adjunto	H	1	1	2
	M	0	1	2
Subdirección	H	0	2	0
	M	0	2	1
Gerentes	H	1	3	3
	M	9	13	7
Analistas	H	8	7	8
	M	3	4	2
Personal de apoyo	H	0	0	0
	M	4	2	1
Totales		26	35	26

- El objetivo ha sido sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

D. Promoción y desarrollo de carrera (Promoción profesional):

- Número de personas que han ascendido dentro de un nivel jerárquico por sexo
Sobre el personal que ha promocionado en la Compañía en los últimos 5 años se detecta que el 60% son mujeres, teniendo en cuenta que el 62,5% del total de plantilla son mujeres.



Personal con cambio de Categoría Profesional

Año	Hombres	Mujeres	TOTAL
2016	1	1	2
2017		2	2
2018	2	2	4
2019	1		1
2020		1	1
Total	4	6	10

En relación con el personal que mejoraron sus retribuciones, pero sin tener un cambio, el 60% son mujeres, teniendo en cuenta que el 62,5% del total de plantilla son mujeres.

Personal sin cambio de Categoría Profesional

Año	Hombres	Mujeres	TOTAL
2016	2	2	4
2017	1	1	2
2018	8	17	25
2019	5	4	9
2020	0	0	0
Total	16	24	40

- Canales para informar sobre la existencia de vacante

Los canales utilizados para informar sobre vacantes son:

- Portal Corporativo
- Página Web de COFIDES
- Página de FUNCIONA

- Criterios para realizar la promoción

- Desempeño: Sistema de Apreciación del Rendimiento). La Herramienta que se utiliza para medir el cumplimiento de Objetivos Corporativos, de Área e Individuales se denomina SAR (Sistema de Apreciación del Rendimiento). La dirección de COFIDES define anualmente los Objetivos Corporativos Cuantitativos y Cualitativos que deben estar alineados con en el Plan Estratégico de la Compañía. Estos objetivos deben recibir la aprobación del Consejo de Administración. El Consejo también deberá aprobar el grado de cumplimiento de

los objetivos con carácter previo al devengo de la retribución variable a empleados. Además, los responsables de cada Área fijan unos Objetivos de Área alineados con la estrategia de la Compañía, así como los Objetivos Individuales de cada miembro del equipo. Los responsables del Área mantienen reuniones con cada uno de los empleados para fijar objetivos y darles a conocer la valoración del trabajo y del esfuerzo realizado como parte del cumplimiento de su desempeño. Para la determinación total de la retribución variable se toma en consideración el grado de cumplimiento de los Objetivos de Área e Individuales de cada empleado. Por último, existe la posibilidad de asignar productividades adicionales en el caso de conseguirse los denominados Objetivos Corporativos Flexibles que se alcanzan por sobrecumplimiento de los Objetivos Individuales.

- Formación
- Experiencia
- Competencias y habilidades personales

E. Condiciones de trabajo:

- En el Plan se hará una revisión de la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- La Compañía ha diseñado y publicado un Política para personas LGTBI+ en el ámbito laboral.
- Empresa saludable: COFIDES hace partícipes a su personal tanto mujeres y hombres sin ningún tipo de discriminación en actividades saludables como eventos deportivos (Carrera contra el Cáncer, campeonatos de pádel...).
- COFIDES financia y organiza reconocimientos médicos voluntarios anuales para todo el personal sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
- El personal de COFIDES cuenta con un paquete de Beneficios Sociales en el que se incluye un seguro médico privado para su personal y familiares sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
- COFIDES ha reaccionado con planes y medidas frente a pandemias y ha llevado a cabo pruebas Covid 19, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

- COFIDES ha proporcionado formación en materia de primeros auxilios para su personal sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Apoyo a víctimas de violencia de género:

En la política de género en el ámbito laboral, se prevé las actuaciones en materia legal a las víctimas de violencia de género. Esto está recogido en el punto 3.8 de la mencionada política.

El Plan de Igualdad preverá medidas para mejorar la divulgación de los derechos legales para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se difundió y está publicado en el Portal del Empleado el protocolo vigente de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo. COFIDES tiene como objetivo ser una empresa libre de acoso laboral, sexual y por razón de sexo y así se refleja en el Protocolo de Acoso Laboral, sexual y por Razón de Sexo. Se ha elaborado un nuevo protocolo negociado con el comité de empresa que se publicará antes de final del ejercicio.

Comunicación:

- En 2019 COFIDES se adhirió a la Iniciativa #Dónde están ellas? liderada por la oficina del Parlamento Europeo en España. El manifiesto promueve la igualdad de género mediante la participación activa de las empleadas en actos externos. En COFIDES la presencia de mujeres como oradoras en eventos organizados por COFIDES durante 2020 fue de 33%.
- El Plan preverá que se garantice efectivamente que la comunicación interna y externa promueva una imagen sea igualitaria de hombres y mujeres, incluyendo esta medida en el Plan de Comunicación Interna. No se ha diagnosticado que haya habido ningún tipo de discriminación en la comunicación de COFIDES tanto interna como externa.
- No existe un canal específico de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa. El Plan de Igualdad contendrá previsiones en este sentido.
- En el momento de redactar este diagnóstico se garantiza que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as.



F. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

COFIDES cuenta con medidas de conciliación para los trabajadores con hijos menores de 12 años que consiste en la posibilidad de adaptación de su jornada. Además, todos los trabajadores tienen una bolsa de horas anuales con cargo a horas que podrán utilizar para conciliar con su vida personal.

Por otro lado, COFIDES cuenta con una jornada laboral con flexibilidad tanto de entrada como de salida. Esta flexibilidad viene recogida anualmente en el Calendario Laboral.

G. Representación femenina

A 31/12/2020 la plantilla consta de los 80 trabajadores, 50, son mujeres, lo que supone un 62,5% de la plantilla.

H. Retribuciones:

Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor. COFIDES forma parte del sector público. Por ello, los incrementos salariales se definen en las sucesivas leyes de presupuestos del Estado.

- Tramos salariales por sexo en euros (**no incluye antigüedad ni variable**)

Directores Adjuntos	Hombres	Mujeres	Total
MEDIA	95.038,50	95.336,90	95.225,00
%	99,80%	100,12%	100,00%

Subdirectores	Hombres	Mujeres	Total
MEDIA	65.738,77	67.827,77	66.783,27
%	98,44%	101,56%	100,00%



Gerentes	Hombres	Mujeres	Total
MEDIA	49.242,71	48.887,47	48.971,06
%	100,55%	99,83%	100,00%

Analistas	Hombres	Mujeres	Total
MEDIA	34.782,28	37.315,41	35.573,89
%	97,77%	104,90%	100,00%

Personal de apoyo	Hombres	Mujeres	Total
MEDIA	30.131,28	30.276,13	30.261,65
%	99,57%	100,05%	100,00%

- Salario medio por sexo en euros.

(Con Variable)	Media Hombres	Media Mujeres	Brecha Salarial	Media Total
Total Empleados/as	55.863,58	52.270,97	6,71%	53.560,63
	104,30%	97,59%		

(Sin Variable)	Media Hombres	Media Mujeres	Brecha Salarial	Media Total
Total empleados/as	50.680,45	48.988,02	3,41%	49.595,56
	102,19%	98,78%		

Si se toma como referencia el salario medio anual de las mujeres y de los hombres que integran COFIDES, la brecha salarial es de 6,71% con variable y 3,41% sin variable, es decir, la media retributiva de los hombres es un 6,71% y 3,41% respectivamente, superior.

- **Sobrecumplimiento**

En el caso de que la evaluación de desempeño muestre un sobrecumplimiento sobre los objetivos fijados anualmente, los empleados y empleadas propuestos reciben una productividad (cuantía proporcional al salario neto mensual del empleado). El importe asignado al personal propuesto para la productividad será el producto de aplicar el porcentaje que corresponda a su



remuneración neta mensual respecto a la suma de los salarios mensuales netos de todos los empleados que reciban productividad en ese ejercicio. Ese % es el que se aplicará al total de productividad a distribuir entre los empleados y empleadas propuestos. En el manual de RRHH se detallan los criterios y procedimiento. En los últimos años la distribución ha sido la siguiente:

Categorías	Género	2017	2018	2019	2020	Totales
Directores Adjuntos	H	2		1	2	5
	M	5		1		6
Subdirección	H	2	3	2	2	9
	M	2	1	1	2	4
Gerentes	H	4			3	7
	M	11	4	6	3	24
Analistas	H	6	1	4	3	14
	M	5	1	2	1	9
Personal de Apoyo	H	1				1
	M	6	1	1	1	9
Totales		44	11	18	17	

- Auditoría interna y externa salarial entre mujeres y hombres.

Se inician los trabajos de auditoria retributiva externa desde el momento de la publicación del Real Decreto por el que regula la Auditoria Retributiva el 13 de octubre del 2020.

OTROS

Un Plan de Igualdad participativo:

En COFIDES se llevan a cabo encuestas tanto por parte de RRHH como de su comité de empresa para conocer las opiniones y situaciones personales de los empleados que se toman en consideración en la toma de decisiones o para ser objeto de acuerdo en el marco de la negociación colectiva. Existen igualmente buzones y receptores de sugerencias y reclamaciones tanto en los canales de la empresa como del comité de empresa que facilitan la participación de los empleados en condiciones de igualdad. El Plan contendrá previsiones en este sentido, en particular respecto a:

- ✓ Necesidades y expectativas del personal.
- ✓ Opiniones sobre los roles de mujeres y hombres.

- ✓ Medidas sobre diversidad y no discriminación por identidad sexual.
- ✓ Grado de aceptación del Plan de Igualdad.
- ✓ Teletrabajo como medida de flexibilidad y mejora de la conciliación.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral con una bolsa de horas al servicio del personal.



ANEXO II.- AUDITORÍA RETRIBUTIVA



Gestolasa

INFORME AUDITORÍA RETRIBUTIVA
COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE FINANCIACIÓN DEL
DESARROLLO COFIDES., S.A,S.M.E (COFIDES)

CIF A 78990603

Elaborado por GESTIONES SOCIOLABORALES S.L.

Madrid 20 de Octubre de 2021



ADVERTENCIAS IMPORTANTES

- 1.- Hasta tanto no se publique la Orden ministerial anunciada en la Disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, estableciendo el **procedimiento homologado** para la evaluación de puestos de trabajo y subsiguiente determinación y agrupación de los trabajos de “igual valor”, no puede, lógicamente, garantizarse que el procedimiento de valoración de puestos de trabajo llevado a cabo por GESTOLASA se ajuste a los estándares finalmente exigidos por las Administraciones competentes.

- 2.- Consecuencia de lo anterior, la eventual modificación de la agrupación inicial de puestos de trabajo de igual valor para su adecuación al procedimiento homologado por la futura Orden ministerial comportará, automáticamente, la **necesidad de tener que revisar y, en su caso, reformular la Auditoría retributiva.**

- 3.- De otro lado, una vez publicada la Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género anunciada en la Disposición adicional tercera del repetido Real Decreto 902/2020, a elaborar por el Instituto de las Mujeres en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, **se recomienda proceder a la revisión de la Auditoría elaborada.**



INDICE

1. OBJETO DEL INFORME.....		3
2. PERSONAS DESTINATARIAS.....		5
3. CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD AUDITADA		6
4. PÁRRAFO DE ALCANCE.....		7
5. METODOLOGÍA DE TRABAJO.....		8
6. VIGENCIA.....		9
7. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA.....		10
7.1 Aclaraciones conceptuales preliminares.....		10
7.2 Evaluación y valoración de los puestos de trabajo.....		11
7.3 Descripción y análisis del sistema retributivo.....		14
7.4 Registro retributivo		18
7.5 Análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres de la Entidad.....		22
8. CONCLUSIONES.....		31
9. PLAN DE ACTUACIÓN.....		32
10. EQUIPO AUDITOR.....		33

ANEXO 1 MANUAL DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

ANEXO 2 RELACIÓN CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

ANEXO 3 REGISTRO RETRIBUTIVO



1. OBJETO DEL INFORME.

Dar cumplimiento a lo establecido en el art. 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Real Decreto-ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, en especial, al Real Decreto-ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con la finalidad de detectar, en su caso, la necesidad de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa, o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas, sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente, exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros, manifestación de la lucha efectiva contra la discriminación indirecta por razón de sexo, cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 45 años transcurridos desde la aprobación de la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975.

Pero también en el ámbito de la discriminación retributiva directa se ha producido una importante ampliación de la protección dispensada en el ámbito de la Unión Europea. Efectivamente, en el actual artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, se establece que constituye discriminación directa



«la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable».

La Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas: (i) derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora; (ii) atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras; (iii) obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes; (iv) garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

Además, desde la Directiva 75/117/CEE, del Consejo, de 10 de febrero de 1975, hasta la actualidad, la prohibición de diferente retribución por trabajo de igual valor ha dado lugar a una voluminosa y consolidada doctrina jurisprudencial del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), basada en la prohibición de la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo (por todas, STJCEE de 1 de julio de 1986, asunto Dato, C-237/85) y la exigencia de transparencia retributiva al empresariado para justificar una eventual diferencia retributiva estadística entre mujeres y hombres (por todas, STJCEE de 17 de octubre de 1989, asunto Danfoss, C-109/88).

Similares presupuestos fueron asumidos por el Tribunal Constitucional español que, desde sus inicios, aplicó el concepto de igual retribución por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres. La sentencia pionera fue la STC 145/1991, de 1 de julio, cuya doctrina se consolidó en sentencias posteriores (por ejemplo, en la STC 58/1994, de 28 de febrero). La doctrina del Tribunal Constitucional ha establecido los principios en los que debe basarse la actuación empresarial y de los convenios colectivos a efectos de que no se incurra en discriminación retributiva por razón de sexo.

Así mismo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece los objetivos estratégicos y las acciones clave de la Comisión Europea para este período 2020-2025 en materia de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género.

En definitiva, la elaboración de esta Auditoría específica se enmarca y da cumplimiento a la exigencia legal de garantizar los principios de transparencia en materia retributiva y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación respecto de las percepciones de toda índole meritadas por mujeres y hombres de esta Organización, para lo que se ha seguido una metodología que permita identificar la posible existencia de discriminaciones, tanto directas como indirectas, particularmente las derivadas de incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, situación que concurre cuando desempeñando un trabajo de igual valor se percibe, sin embargo, una retribución inferior, sin que tal diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima, y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.



2. PERSONAS DESTINATARIAS.

El presente informe ha sido encargado por la Dirección General de la Compañía y tiene como destinataria la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Cofides.



3.- CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD AUDITADA

La Compañía Española de Financiación del Desarrollo, COFIDES, S.A., S.M.E., es una sociedad mercantil estatal creada en 1988. Facilita financiación a medio y largo plazo a proyectos privados viables de inversión que contribuyan, con criterios de rentabilidad, tanto al desarrollo de los países receptores de las inversiones como a la internacionalización de la economía y de las empresas españolas.

Para cumplir con esta doble finalidad, COFIDES utiliza sus recursos propios para financiar proyectos de inversión en países emergentes o en desarrollo; y gestiona, por cuenta del Estado (Secretaría de Estado de Comercio, adscrita al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo), los siguientes fondos:

- FIEX
- FONPYME

Asimismo, COFIDES presta apoyo a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en la gestión del FONPRODE (Fondo para la Promoción del Desarrollo), gestiona la financiación combinada de la Unión Europea (blending) y moviliza recursos del Fondo Verde para el Clima de Naciones Unidas.

El pasado 12 de marzo el Consejo de Ministros aprobó la creación del Fondo de Recapitalización de Empresas Afectadas por COVID (Real Decreto-ley 5/2021, de medidas extraordinarias de apoyo a la solvencia empresarial en respuesta a la pandemia de la COVID-19). Es un fondo de apoyo a la solvencia de empresas medianas que atraviesen dificultades de carácter temporal a consecuencia de la pandemia de la COVID-19, pero que se consideren viables a futuro y también lo fueran antes del inicio de la crisis sanitaria. Este nuevo fondo está dotado con 1.000 millones de euros y su gestión ha sido encomendada a COFIDES.

En la actualidad cuenta con 83 trabajadores.



4. PÁRRAFO DE ALCANCE.

El alcance sustantivo de la auditoría viene referido y limitado al área de riesgo:

“Retribuciones con perspectiva de género”.

El alcance temporal de la auditoría viene limitado al período comprendido entre el 01 de enero de 2020 y 31 de diciembre de 2020.

En el alcance cuantitativo de la auditoría se entienden incluidas todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, y en tanto éste se haya encontrado en vigor en cualquier momento en el periodo establecido en el ámbito temporal y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

El análisis retributivo se ha realizado a partir de la base de datos facilitada por Cofides correspondiente a las retribuciones realmente percibidas en el periodo comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2020 por todas las personas trabajadoras comprendidas en el párrafo anterior y de la información sobre la política retributiva de la Empresa según procedimientos, herramientas y criterios definidos de manera formal o informal.



5. METODOLOGÍA DE TRABAJO.

Para la elaboración de este informe, la metodología empleada ha sido la siguiente:

- 5.1. Estudio preliminar de la Entidad y de su sector de actividad.
- 5.2. Solicitud de la documentación pertinente.
- 5.3. Estudio de la información y documentación inicial aportada.
- 5.4. Planificación de la auditoría.
- 5.5. Solicitud de documentación e información complementaria.
- 5.6. Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- 5.7. Análisis de la información recibida y de la documentación aportada.
- 5.8. Programación de la auditoría.
- 5.9. Herramienta del Instituto de las Mujeres sobre Registro retributivo
- 5.10. Redacción Informe Final



6. VIGENCIA.

Esta Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el futuro Plan de Igualdad, del que formará parte integrante e inseparable.



7. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA.

7.1. Aclaraciones conceptuales preliminares.

Con carácter previo al análisis de los datos retributivos de la Entidad resulta conveniente especificar a qué nos referimos cuando hablamos de:

- a. Desigualdad, brecha y discriminación salarial
- b. Discriminación salarial directa e indirecta.
- c. Igualdad de retribución para trabajos de igual valor

a. Desigualdad, brecha y discriminación salarial.

Según el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016 *“El concepto de desigualdad salarial entre mujeres y hombres, también llamado diferencia o brecha salarial, alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres. Parte de esas diferencias salariales entre mujeres y hombres pueden estar fundamentadas en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y/o de la empresa para la que se trabaja (tamaño, tipo de actividad, etc.)”*.

Esa diferencia o brecha salarial se calcula del siguiente modo:

Brecha =

(media retribución total anual hombres) - (media retribución total anual mujeres) x 100

media retribución total anual hombres

El PEIO apunta también que *“Una vez considerados estos factores, la discriminación salarial entre mujeres y hombres es la parte de esa diferencia [salarial] que no queda justificada por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo igual o de igual valor, y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza.”*

b. Discriminación salarial directa e indirecta.

El Artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las define del siguiente modo:



1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

c. Igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

La transparencia retributiva es un principio básico que favorece la equidad, puesto que, en principio, no hay razones para retribuir de modo diferente a dos personas proveedoras de dos trabajos diferentes cuando aportan el mismo valor a la organización. Con arreglo a esa concepción, si dos puestos de trabajo, pese a ser diferentes aportan el mismo valor, en principio deben tener una misma retribución, lo que hace imprescindible que, con carácter previo al análisis de las prácticas retributivas deba necesariamente tener que procederse a su evaluación y valoración con objeto de poder comparar a posteriori supuestos real y efectivamente comparables.

7.2. Evaluación y valoración de los puestos de trabajo.

a.- Referencia normativa

Tal y como establece el art. 4 del precitado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en relación con lo establecido en el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean en realidad equivalentes:

- a. Se entiende por naturaleza de las funciones o tareas 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.
- b. Se entiende por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad.



c. Se entiende por 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.

d. Se entiende por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desarrollo de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo sino meramente enunciativo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo a valorar.

Una correcta valoración de puestos de trabajo requiere que se apliquen los **criterios de adecuación, totalidad y objetividad**. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

b. Metodología de la valoración de los puestos de trabajo

Cofides cuenta en la actualidad con 51 puestos de trabajo integrados en su estructura organizativa sobre los que cuenta con una “Descripción del puesto de trabajo”.

Se han valorado los puestos de trabajo definidos por COFIDES a través de un sistema estándar de valoración de puestos de trabajo por puntos ofrecido y gestionado por la consultora GESTOLASA en el que la identificación de factores, subfactores y niveles o grados se ha realizado de manera general, efectuándose el ajuste a las características de la organización mediante los debates de la comisión de valoración. Ello se debe a la búsqueda de neutralidad en el proceso de valoración, que se ve reforzada por el hecho de que ésta toma como punto de partida no el puesto de más alta jerarquía, sino el que tiene mayor número de ocupantes.

Se incorpora como Anexo 1 del Informe de Auditoría Retributiva el **Manual de Valoración de puestos de trabajo** emitido, que incluye detalle de la metodología del sistema utilizado de valoración de los puestos de trabajo.

Se ha verificado que el sistema de valoración evita posibles sesgos de género:



- La compañía cuenta con cuestionarios de descripción de puesto realizados por cada uno de sus ocupantes, aunque no con una redacción unificada. No se observa que en dichos cuestionarios se sigan estereotipos de género para las mujeres.
- Se han considerado los mismos factores y subfactores para valorar la totalidad de los puestos, lo que, en principio, evita posibles sesgos de género, con independencia de la comprobación realizada que se explica en el párrafo siguiente.
- Para corroborar la ausencia de sesgo de género, se ha acudido a analizar el nivel requerido para cada subfactor en cada puesto, y la frecuencia que cada uno de esos niveles correspondía a puestos ocupados por mujeres. Como consecuencia de este análisis se concluye que tanto los factores como los niveles de exigencia de estos más frecuentes en actividades feminizadas, están justificados por la naturaleza de las funciones que han de realizarse, fijándose exclusivamente en las características del puesto y sin tener en cuenta si dichos puestos están masculinizados o feminizados.

Sin embargo, destacamos la elevada proporción de niveles feminizados en puestos administrativos y de secretariado, hecho que pudiera ser considerado dentro del Plan de Igualdad.

c. Resultados de la valoración de los puestos de trabajo realizada

Conforme a la metodología descrita en el apartado anterior, se ha realizado valoración de todos los puestos de trabajo de COFIDES. En Anexo 2 se recoge “Informe de valoración de puestos” que contiene los resultados de puntuación asignados a cada uno de los puestos de trabajo valorados y las seis agrupaciones de puestos de igual valor que resultan y son fundamento para la auditoría retributiva.

La distribución de hombres y mujeres que resulta por agrupaciones de puestos de igual se muestra en cuadro inferior:

Nivel (V.P.)	Hombre	% total nivel	% total H	MUJER	% total nivel	% total M	Total	% total plantilla
Grupo 1	5	50 %	15,15%	5	50%	10%	10	12,05%
Grupo 2	5	45,45 %	15,15%	6	54,54%	12%	11	13,25%
Grupo 3	10	31,25 %	30,30%	22	68,75%	44%	32	38,55%
Grupo 4	10	62,5 %	30,30%	6	37,50%	12%	16	19,28%
Grupo 5	1	9,09 %	3,03%	10	90,91%	20%	11	13,25%
Grupo 6	2	66,67 %	6,06%	1	33,33%	2%	3	3,61%
Total	33			50			83	

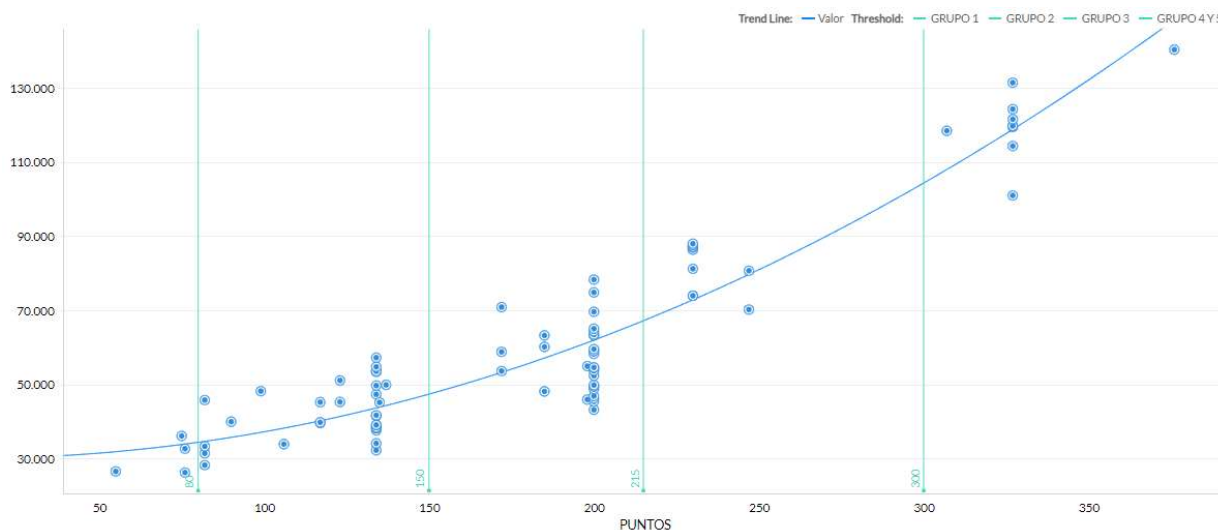


d. Análisis distribución salarial por agrupaciones de puestos de igual valor

Se ha procedido a la determinación de la curva de ajuste que relaciona los puntos obtenidos por cada puesto valorado y la retribución anual total de cada uno de los ocupantes de cada puesto para poder determinar la posible relación y ajuste entre lo uno y lo otro.

Para ello se toma la retribución anual normalizada resultante del registro retributivo equiparado que describe en el apartado 7.4 c, que, a fin de poder comparar datos homogéneos, toma como referencia la retribución anual normalizada correspondiente a la realización del trabajo en jornada completa y durante la totalidad del año.

La curva obtenida se expone a continuación:



El factor de correlación R2 es 0,8906548532071692, muy elevado, indicando una clara correspondencia entre el valor adjudicado a un puesto y su retribución, indicador de criterios objetivos, no discrecionales, de determinación de los salarios.

Junto con lo anterior, la curva que mejor se ajusta a la distribución salarial es polinómica, en vez de exponencial, usual en organizaciones privadas. La pendiente de la curva puede considerarse baja, indicando que los saltos salariales correspondientes a los cambios de categoría son moderados, si bien este salto es mayor al pasar de la banda de subdirectores a la de la Dirección Adjunta de la Compañía.

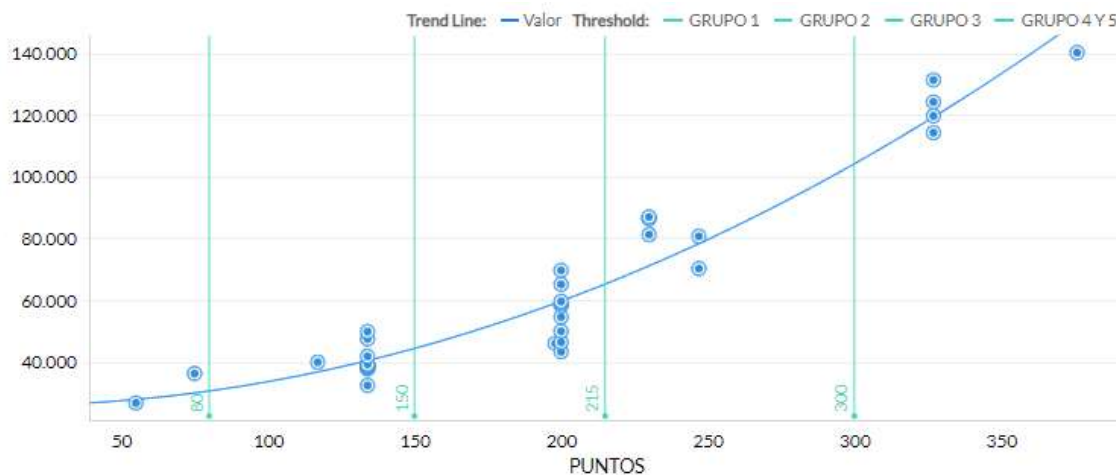
Se aprecia asimismo un solape retributivo entre las distintas bandas salariales, con la excepción del que corresponde a la Dirección Adjunta en comparación con la banda de sudirectores.

Se aprecia asimismo un solape retributivo entre las distintas bandas salariales con la excepción del que corresponde a los Directores Adjuntos.



A continuación, se muestran las curvas de ajuste obtenidas por sexo:

HOMBRES:



R2 0,9329925700572802

MUJERES



R2 0,8560946080959155

Los factores de correlación desglosados por sexo son también elevados y son indicativos de la correspondencia entre el valor adjudicado a un puesto y su retribución, indicador de criterios objetivos, no discrecionales, de determinación de los salarios.

7.3. Descripción y análisis del sistema retributivo.

El sistema retributivo de COFIDES se encuentra condicionado por su pertenencia al Sector Público.



COFIDES dispone de un Manual de Recursos Humanos disponible para toda la plantilla en el que se recoge la descripción del sistema retributivo de la Compañía. En él se recoge que las retribuciones del personal de COFIDES de carácter tanto fijo como variables, productividades e incentivos, deben ser autorizados por la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda.

El personal de COFIDES han venido recibiendo anualmente información relativa a su categoría profesional, su retribución fija, el importe máximo de retribución variable (excluida productividad) a percibir y su retribución en especie descrita en el apartado IV sobre Acción Social de este documento.

Actualmente en COFIDES, existen los siguientes tipos de remuneración salarial y extrasalarial:

a. Remuneración salarial dineraria, fija y variable:

- **Retribución fija**

Es el salario fijo anual pactado con el empleado. El pago del salario se realiza en doce pagas ordinarias que se harán efectivas en el último día hábil de cada mes. Estas pagas están compuestas por:

- Salario Base (Convenio Colectivo)
- Antigüedad (Convenio Colectivo)
- 2 pagas extraordinarias (Convenio Colectivo)
- Antigüedad consolidada

Concepto reconocido como condición más beneficiosa a la persona trabajadora por su antigüedad reconocida en contrato anterior con la Administración Pública.

- Complemento personal

Complemento puntual asignado en función del puesto.

En el periodo analizado se han abonado retribuciones bajo los conceptos “complemento de puesto” y “plus distancia” a determinados trabajadores en atención a circunstancias individuales, que, por su reiteración constituyen condición más beneficiosa y se han integrado a partir de 2021 en el concepto “complemento personal”

El salario base y el complemento de antigüedad se determinan conforme al Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos en la Comunidad Autónoma de Madrid, aplicable a Cofides.

Cofides cuenta con un sistema de retribución flexible que permite introducir los conceptos de Ayuda Guardería y Abono transporte.



La revisión salarial se realiza conforme a lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y respetando en todo caso lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación.

- Retribución variable

La retribución variable es un mecanismo de incentivo monetario que tiene en cuenta los resultados de productividad de la empresa, del Área y del propio empleado en dos periodos a lo largo del año (del 1 de enero al 31 de julio y del 1 de agosto al 31 de diciembre). Se establece como porcentaje sobre la retribución fija (sin complemento del puesto ni antigüedad) cuyo valor va en función de la categoría o, de forma excepcional, de lo pactado entre la Compañía y el empleado. La herramienta que se utiliza para medir el cumplimiento de Objetivos Corporativos, de Área e Individuales se denomina SAR (Sistema de Apreciación del Rendimiento).

El objeto de la retribución variable es asegurar que cada empleado reciba una valoración constructiva que contribuya al refuerzo de sus capacidades/cualidades así como de su desempeño (logros concretos y criterios de comportamiento):

- La persona valorada recibe una valoración constructiva y se anima a dialogar con su responsable sobre las cuestiones que le preocupan.
- Mediante el diálogo ambas partes pueden entender cómo seguir mejorando de forma continua.
- Reconocimiento de todas las contribuciones individuales asegurando, siempre que sea posible, que los desempeños individuales se vean reflejados en promociones y recompensas.

El Sistema de Apreciación del Rendimiento (SAR) se articula bajo los siguientes parámetros:

- La dirección de COFIDES define anualmente los Objetivos Corporativos Cuantitativos y Cualitativos que deben estar alineados con el Plan Estratégico de la Compañía. Estos objetivos deben recibir la aprobación del Consejo de Administración. El Consejo también deberá aprobar el grado de cumplimiento de los objetivos con carácter previo al devengo de la retribución variable a empleados.
- Además, los responsables de cada Área fijan unos Objetivos de Área alineados con la estrategia de la Compañía, así como los Objetivos Individuales de cada miembro del equipo. Los responsables del Área mantienen reuniones con cada uno de los empleados para fijar objetivos y darles a conocer la valoración del trabajo y del esfuerzo realizado como parte del cumplimiento de su desempeño. Para la determinación total de la retribución variable se toma en consideración el grado de cumplimiento de los Objetivos de Área e Individuales de cada empleado.

Por último, existe la posibilidad de asignar productividades adicionales en el caso de conseguirse los denominados Objetivos Corporativos Flexibles que se alcanzan por sobrecumplimiento de los Objetivos Individuales, la empresa propone a las



personas que recibirán el sobrecumplimiento y se reparten de manera consensuada con el Comité de Empresa. Los criterios económicos de reparto se formalizan a través de Acuerdos de negociación colectiva suscritos entre la dirección de la empresa y el Comité de Empresa y se establecen en función del desempeño o resultados plasmados en el Sistema de Apreciación del Rendimiento (SAR).

La retribución variable se abona bajo los conceptos de:

i. Bonus

El abono de esta retribución variable es condición contractual incluida en el contrato de trabajo de las personas trabajadoras que lo perciben. Como consecuencia de las limitaciones introducidas en las retribuciones variables de las empresas del Sector Público derivadas del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia y de la Orden de 12 de abril de 2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, COFIDES se vio obligada a revisar su sistema retributivo en relación con las retribuciones variables y a excluir el derecho al bonus de las condiciones contractuales pactadas para el personal de nuevo ingreso, de modo que el sistema de bonus actual no incluye a la totalidad de la plantilla sino a aquellas personas que lo tienen incluido en su contrato de trabajo suscrito con Cofides por resultar su contratación anterior a la fecha de revisión de la política sobre retribución variable o por ser personal subrogado de otra empresa en cuyos contratos originarios no se encontraban recogida entre sus condiciones contractuales la percepción de un bonus.

ii. Productividad

Retribución variable que puede devengarse en favor de todas las personas de plantilla por sobrecumplimiento de los Objetivos Individuales.

Aunque en el sistema de determinación de la retribución variable no se contemplan previsiones específicas expresas para el tratamiento de su devengo en supuestos de ejercicio de permisos o derechos asociados al ejercicio corresponsables de los derechos de vida personal, familiar y laboral que permitan garantizar la ausencia de discriminación en el sistema de abono la Compañía reconoce una práctica interna de adaptación de los objetivos definidos para la retribución variable en estos supuestos.

b. Remuneración salarial en especie

El sistema retributivo de Cofides contempla las siguientes retribuciones en especie asignadas en función de política de empresa aplicable a toda la plantilla:

- Abono transporte: Se abona coste abono zona A y, el exceso por zona ampliada lo asume la persona trabajadora como retribución flexible
- Cheques comida: Se abona por día de trabajo a jornada completa y reducida en oficina.



- Seguro médico: Se garantiza cobertura para la persona trabajadora, cónyuge e hijos
- Seguro de vida: Se abona en función de prima individual de Compañía de Seguros.
- Regalo de Navidad: Se abona cuantía establecida unilateralmente por la empresa
- Préstamo

C. Complementos extrasalariales, incluidos en este apartado lo percibido en concepto de:

- Ayuda formación

Son partidas puntuales de ayuda a estudios solicitadas por personas de la plantilla que no están relacionadas directamente con el Plan de Desarrollo Profesional del personal.

Toda la formación se planifica y ejecuta sujeta a los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, recogidos expresamente en la Política de Género en el ámbito laboral y en la Política LGTBI que se ha dado COFIDES para evitar la discriminación y favorecer la diversidad en el seno de la Compañía.

Se incorpora Anexo 2, con relación de conceptos retributivos.

7.4. Registro retributivo

Se parte, en primer lugar, de un análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres facilitadas por la Entidad correspondientes a las retribuciones efectivamente percibidas en el ejercicio 2020, identificando los orígenes de las eventuales diferencias salariales que pudieran detectarse para, posteriormente, proponer posibles actuaciones correctoras que puedan reconducirlas a la igualdad salarial.

Para ello se parte de los datos sobre Registro retributivo elaborado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante Estatuto de los Trabajadores), que, en sus apartados 2 y 3 establece lo siguiente:

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

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

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



Por su parte el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en sus artículos 5 y 6:

“Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este 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.

2. El registro retributivo deberá 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. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro.

Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.



Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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, un veinticinco por ciento.”

a. Ámbito personal y temporal

El registro retributivo incluye las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras por cuenta ajena de la Compañía contratadas bajo cualquier modalidad de contrato en cualquier momento en el periodo comprendido entre el 1 de Enero de 2020 y el 31 de Diciembre 2020.

El registro contiene todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia, independientemente de su fecha de devengo.

b. Sistema de clasificación profesional y agrupaciones de puestos de igual valor

El sistema de clasificación profesional aplicable a las personas trabajadoras de Cofides es el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.

Se realiza el Registro retributivo atendiendo al sistema de clasificación profesional vigente en la empresa y, adicionalmente, tomando las agrupaciones de puestos de igual valor que resultan el Informe de Valoración de puestos de Trabajo (Anexo 1 Informe de Auditoría).

c. Contenido del registro retributivo y metodología de elaboración

El registro se ha elaborado utilizando la metodología publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad en la denominada “Guía de uso de Herramienta de registro retributivo”. Incorpora la siguiente información:

- Registro sobre retribuciones efectivas

Incluye los promedios y medianas calculados a partir de las retribuciones efectivamente satisfechas a cada persona en el periodo de referencia y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.



A estos efectos, se entiende por situación contractual de una persona trabajadora la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo. Se ha considerado que hay situaciones contractuales diferentes en caso de cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma, antigüedad, nivel de formación, retribución, etc.

- Registro sobre retribuciones equiparadas

A fin de proporcionar unos datos de comparabilidad, incluye solamente la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el periodo de referencia y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en este apartado.

Recoge información del promedio y mediana de las retribuciones “equiparadas” una vez aplicados los siguientes criterios de normalización y/o anualización de las retribuciones:

- Última situación contractual

En el caso de que una persona haya tenido más de una situación contractual diferente en el periodo de referencia se ha tenido en cuenta la última.

- Normalización de las retribuciones a la misma jornada

En el caso de persona que no tengan jornada completa (por contrato, y/o reducción de jornada), las retribuciones se han aumentado proporcionalmente hasta la jornada completa.

- Anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores al año

En los supuestos de personas que no hayan estado contratadas durante todo el año por haber sido contratadas una vez iniciado el mismo o haber extinguido sus contratos antes de finalizar el año, las retribuciones han sido aumentadas proporcionalmente hasta el año,

En Anexo 3 se relacionan los conceptos retributivos utilizados con indicación de si se ha procedido a su ajuste (normalización y/o anualización), de acuerdo a la información facilitada por la empresa sobre si se abonan o no íntegramente a todas las personas trabajadoras independientemente de la jornada efectiva o periodo trabajado.

- Tratamiento específico de las retribuciones asociadas a periodos de incapacidad temporal

Con la finalidad de poder tratar retribuciones comparables en el caso de existir periodos de suspensión contractual por incapacidad temporal, se ha descartado aplicar criterios de anualización de las retribuciones en activo atendiendo a que se ha contrastado que durante los periodos de suspensión temporal por IT, además de las prestaciones públicas correspondientes, la empresa abona un complemento por IT que alcanza, hasta el salario total, por lo que las retribuciones durante este



periodo no se ven minoradas y se entiende que son referencia válida de las retribuciones anuales que perciben las personas trabajadoras

Atendiendo a todo ello, en el registro de retribuciones se han incluido como retribución del ejercicio los importes percibidos en concepto de prestación pública y de complemento de IT.

Se incorpora en Anexo 3 Resultados del Registro retributivo, que integra las siguientes modalidades:

A -Registro retributivo según clasificación profesional

Retribuciones efectivas -Promedios

Retribuciones efectivas- Medianas

Retribuciones equiparadas- Promedios

Retribuciones equiparadas -Medianas

B -Registro según valoración de puestos de trabajo

Retribuciones efectivas -Promedios

Retribuciones efectivas- Mediana

Retribuciones equiparadas- Promedio

Retribuciones equiparadas -Medianas

7.5 Análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres de la Entidad

a.- Análisis resultados registro retributivo por retribuciones totales

A los efectos de lo establecido en el artículo 6 b) del Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre, que exige la justificación de las diferencias superiores al 25 por ciento que pudieran aflorar de la comparativa de los resultados de la media aritmética y de la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de uno y otro sexo, se verifica que tanto de la comparativa de la retribuciones totales efectivas como de las equiparadas resulta un porcentaje diferencial inferior al 25 %.

- **Diferencia Retribuciones totales efectivas PROMEDIO: 0,6 %**
- **Diferencia Retribuciones totales equiparadas PROMEDIO: 5,7%**
- **Diferencia Retribuciones totales efectiva MEDIANA: -1,2 %**
- **Diferencia Retribuciones totales equiparadas MEDIANA: -7,5%**



b.- Análisis resultados registro retributivo según valoración de puestos de trabajo por retribuciones totales equiparadas por conceptos salariales

Puesto que la Auditoría retributiva tiene como objetivo comparar las retribuciones de mujeres y hombres de la Entidad correspondientes a puestos de igual valor, se evalúa a estos efectos el resultado del registro retributivo elaborado atendiendo a las agrupaciones de puestos de igual valor que resultan de la valoración de puestos de trabajo realizada. Asimismo, resulta necesario garantizar que dichas retribuciones sean efectivamente comparables. Para ello, se ha considerado oportuno para realizar este análisis comparativo tomar los datos del registro retributivo correspondientes a la retribución normalizada, determinada del modo que se describe en el apartado 7.4 c relativo al punto sobre “Registro sobre retribuciones equiparadas”.

GRUPO	PROMEDIO	MEDIANA
GRUPO 1	7,9 %	3,9 %
GRUPO 2	- 0,5 %	- 1,8 %
GRUPO 3	- 2,8 %	3,0 %
GRUPO 4	- 10,8 %	- 16,7 %
GRUPO 5	4,9 %	7,6 %
GRUPO 6	16,2 %	16,2 %

- Salario base

El importe equiparado promedio del salario base de las mujeres de la Empresa asciende a 17.656,44 euros frente a los 19.554,86 euros de los hombres, lo que representa que los hombres perciben un 9,7 % más que las mujeres por este concepto.

Si analizamos esta diferencia en datos promedio por Agrupaciones de puestos de igual valor, comprobamos que:

- En la Agrupación 1 (ocupado por 5 hombres y 5 mujeres) la diferencia en cuanto al salario base es del 39,6%. Esta diferencia viene motivada por la inclusión en este Grupo del puesto de Dirección General de la Compañía, con clasificación profesional “fuera de convenio colectivo” y por tanto, cuya cuantía de salario base no se encuentra ajustada a la cuantía establecida en convenio. Adicionalmente tiene asociado un salario superior al del resto de personal directivo derivado de su posición en la Compañía y la mayor valoración de su puesto trabajo, que se plasma en la asignación de una puntuación 25 puntos superior al resto de puestos integrados en el grupo 1.



- En el resto de Agrupaciones se detectan diferencias que se justifican por la falta de correspondencia de estas agrupaciones con los grupos y niveles profesionales del convenio colectivo cuyo encuadramiento se realiza atendiendo al criterio de Titulación académica establecido en Convenio Colectivo, de modo que en una misma agrupación se incluyen puestos de trabajo con distinto grupo profesional de convenio

Si tomamos los datos globales sobre mediana, se observa que importe equiparado mediana del salario base de las mujeres de la Empresa asciende a 18.547,34 euros tanto en hombres como en mujeres por lo que la brecha en mediana es 0. Este distinto porcentaje en relación con la brecha promedio es indicativo del efecto de los mayores salarios de puestos de dirección ocupados por hombres, en particular el Director general. El dato mediana es indicativo de la tendencia general.

Si se analizan por agrupaciones de igual valor la brecha en mediana es 0 % en los grupos 1 y 2, -0,2 % en el grupo 3, de 5,4 % en el grupo 4, del 11 % en el Grupo 5 y -29,4 % en el Grupo 6, por la casuística de los salarios asociados a la clasificación profesional del Convenio.

➤ Complementos salariales

El importe equiparado promedio de los complementos salariales de las mujeres de la Empresa asciende a 42.075,55 euros frente a los 43.757,26 euros de los hombres, lo que representa que los hombres perciben un 3,8 % más que las mujeres por esta categoría de conceptos.

El importe equiparado mediana de los complementos salariales de las mujeres de la Empresa asciende a 35.061,97 frente a los 31.304,74 euros de los hombres, lo que representa que los hombres perciben un - 12 % menos que las mujeres por esta categoría de conceptos

Si analizamos el promedio y mediana de los complementos salariales en función de Agrupaciones de igual valor, comprobamos las diferencias que se detallan en cuadro inferior:

GRUPO	PROMEDIO	MEDIANA
GRUPO 1	- 2,2 %	4,5 %
GRUPO 2	- 0,2 %	- 2,4%
GRUPO 3	- 1,9 %	9,9 %
GRUPO 4	- 26,4 %	- 43,3 %
GRUPO 5	- 1,1 %	5,9 %
GRUPO 6	43,2 %	43,2 %



Si analizamos el promedio y la mediana de los complementos salariales en función de Agrupaciones de igual valor, desglosado por conceptos comprobamos las diferencias que se detallan en cuadro inferior:

DIFERENCIAS PROMEDIO DESGLOSADAS POR CONCEPTOS

CONCEPTO RETRIBUTIVO	G1	G2	G 3	G4	G 5	G 6
Abono transporte Especie			-3,9%	6,9%	20,0%	
Antigüedad	-19,0%	-27,0%	-34,6%	-483,0%	8,4%	100,0%
Antigüedad consolidada	100,0%	34,1%	100,0%			
Atrasos 2020	53,0%	-2,9%	-48,2%	-96,9%	7,1%	100,0%
Ayuda Formación			100%		94,2%	
Bonus anual	34,7%	3,1%	0,6%	-165,4%	38,3%	100,0%
Cheques comida	-0,2%	-0,4%	-23,1%	-11,7%	3,7%	3,9%
Complemento IT	85,6%	100,0%	88,5%	100,0%		100,0%
Complemento personal	-21,0%	-5,5%	-5,2%	-12,1%	-0,7%	23,4%
Complemento puesto						
ENF.60%EMP+ENF.INSS+AT	79,7%	100,0%	97,6%	100,0%		100,0%
Incentivos				100,0%		
Pagas extraordinarias	-26,5%	-5,9%	-6,7%	-16,2%	-22,7%	59,1%
Plus distancia						100%
Productividad	0,7%	100,0%	-219,0%	40,5%		
Regalo navidad especie	-33,6%	-0,1%	-7,8%	7,5%	20,0%	-100,0%
Ret especie préstamo						100,0%
Salario base anual	39,6%	-1,6%	-4,9%	7,4%	9,9%	-29,4%
Seguro Vida Especie	-11,5%	22,7%	2,4%	-210,4%	-1,1%	100,0%
Seguro médico especie	-36,8%	5,7%	3,7%	-89,7%	40,1%	59,0%


DIFERENCIAS MEDIANA DESGLOSADAS POR CONCEPTOS

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	G 1	G 2	G 3	G 4	G 5	G 6
Abono transporte Especie			0,0%	0,0%	0,0%	
Antigüedad	0,0%	6,8%	-3,3%		-0,7%	100,0%
Antigüedad consolidada						
Atrasos 2020	0,0%	0,0%	-28,0%		-0,5%	100,0%
Ayuda Formación					100,0%	
Bonus anual	0,0%	9,8%	-31,0%	-1973,2%	55,9%	100,0%
Cheques comida	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,9%
Complemento IT						100,0%
Complemento personal	-2,2%	-5,9%	-1,2%	-28,1%	2,2%	23,4%
Complemento puesto						
ENF.60%EMP+ENF.INSS+AT						100,0%
Incentivos						
Pagas extraordinarias	-0,9%	-2,5%	0,8%	-39,1%	-1,6%	59,1%
Plus distancia						100,0%
Productividad						
Regalo navidad especie	-0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	-100,0%
Ret especie préstamo						100,0%
Salario base anual	0,0%	0,0%	-0,2%	5,4%	11,0%	- 29,4%
Seguro Vida Especie	13,0%	42,1%	20,8%	-183,6%	-15,1%	100,0%
Seguro médico especie	-33,3%	12,5%	34,1%	-151,9%	38,3%	59,0%

Las diferencias entre hombres y mujeres detectadas en las retribuciones por conceptos tienen la siguiente justificación derivada de las condiciones que determinan la percepción de cada uno de los conceptos:



- Abono transporte

Las diferencias se justifican por la zona a la que corresponde el abono de cada trabajador o trabajadora.

La cuantía del abono tipo A se abona como retribución en especie y el exceso sobre este importe, como retribución flexible.

- Antigüedad:

En todas las Agrupaciones salvo en la 5 y en la 6, el promedio de las retribuciones percibidas por las mujeres en concepto de “antigüedad” es superior a la de los hombres debido a la mayor antigüedad de las mujeres en estas agrupaciones, en promedio. En la agrupación 6, las mujeres incluidas no tienen complemento de antigüedad.

- Antigüedad consolidada:

Sólo existe diferencia en este concepto en la Agrupación 2, del 34,1% a favor de los hombres. En las Agrupaciones 1 y 3 sólo lo perciben los hombres.

Las diferencias se encuentran justificadas por el origen de condición más beneficiosa de este concepto por periodos de actividad laboral anteriores al ingreso en Cofides.

- Atrasos 2020

Se trata de diferencias salariales derivadas de aplicación retroactiva de incrementos salariales.

- Bonus

Existen diferencias en las retribuciones Promedio percibidas por bonus, a favor de las mujeres en la Agrupación 4 (-165,4 %) y a favor de los hombres en las Agrupaciones 1 (34,7 %), 2 (3,1 %), 3 (0,6 %) y 5 (38,3 %) y 6 (100,0 %).

Existen diferencias en las retribuciones Mediana percibidas por bonus a favor de las mujeres en las Agrupaciones 3 (- 31,0 %) y 4 (-1973,2 %) y a favor de los hombres en las Agrupaciones 2 (9,8 %), 5 (55,9 %) y 6 (100,0 %).

Las diferencias en los bonus tienen su origen, por una parte, en la inexistencia de bonus en las personas contratadas a partir del cambio en el sistema de retribución variable motivado por las limitaciones introducidas en el abono de variables en las empresas del sector público



y, por otra, en el sistema de devengo del bonus a partir del cumplimiento de objetivos individuales, elementos que justificarían las diferencias en los importes abonados.

- Cheques comida

Existen diferencias en el abono de cheques comida, a favor de las mujeres, en las agrupaciones 1, 2,3 y 4 y a favor de los hombres en los grupos 5 y 6. Su justificación es el pago de este concepto vinculado a los días efectivos de trabajo en oficina que varían para cada persona.

- Complemento de IT y Prestaciones públicas

Las diferencias se producen como consecuencia de la casuística de la concurrencia de periodos en IT.

A efectos metodológicos, ante la imposibilidad de su desglose por conceptos de nómina, para su análisis global se ha optado por incluir estas partidas bajo la agrupación de “Complementos”.

- Complemento personal

Existen diferencias en las retribuciones promedio percibidas por Complemento personal, a favor de las mujeres en todas las Agrupaciones: 1 (-21 %) incluyendo la retribución del Director General y un (- 6,6 % excluyéndole), 2 (-5,5 %), 3 (-5,2 %), 4 (- 12,1 %), 5 (-0,7 %) y 6 (23,4 %).

Existen también diferencias en las retribuciones mediana percibidas por complemento personal, a favor de las mujeres en las Agrupaciones 1 (- 2,2 %), 2 (-5,9%), 3 (-1,2 %), 4 (-28,1 %) y a favor de los hombres en las Agrupaciones 5 (2,2%) y 6 (23,4 %).

Su justificación se encuentra en la valoración de los diferentes puestos encuadrados en cada agrupación, mayor antigüedad en el puesto, responden también a la distribución del salario anual en función de salario base según clasificación de convenio colectivo y, de forma particular, a condiciones de trabajo asociadas al puesto en el caso del grupo 6.

- Complemento de puesto

Concepto residual. Sólo perciben este complemento dos mujeres que ocupan el puesto de secretarías, incluidas en las Agrupaciones 4 y 5. Su justificación es la concurrencia de condiciones específicas asociadas en sus puestos de trabajo.



- Incentivos

Concepto puntual. Sólo han percibido incentivos hombres incluidos en la Agrupación 4 y las mujeres en la Agrupación 2.

- Pagas extraordinarias

Dado que las pagas extraordinarias se calculan a partir de los conceptos fijos. Las diferencias detectadas están correlacionadas con las justificaciones expuestas en los apartados relativos a estos conceptos.

- Productividad

Existen diferencias en las retribuciones promedio percibidas por productividad, a favor de las mujeres en la Agrupación 3 (-219,0 %) y a favor de los hombres en las Agrupaciones 1 (0,7 %), 2 (100 %) y 4 (40,5 %). El sistema de devengo de la productividad partir del cumplimiento de objetivos individuales, asignados por la dirección de la empresa y aplicado en base a los acuerdos de reparto económico criterios acordados con el Comité de Empresa justificaría las diferencias en los importes abonados.

- Regalo de Navidad y retribución préstamo

No existen diferencias salariales

- Seguro de vida especie

Las diferencias en este concepto vienen justificadas por la diferencia en las primas individuales de seguro.

- Seguro médico especie

Las diferencias en este concepto vienen justificadas por la diferencia en las primas individuales de seguro en función de número de beneficiarios.

- Complementos extrasalariales

- **Ayuda formación**

Las diferencias en la ayuda formación a favor de los hombres en las agrupaciones 3 y 5 vienen motivadas por la casuística asociada a la concesión puntual de estas ayudas, de escaso importe.

- **Plus distancia**



Retribución puntual abonada a la persona que ocupa puesto de conductor con justificación en condición histórica más beneficiosa.

- **Análisis registro retributivo retribuciones equiparadas según valoración de puestos atendiendo a uso medidas de conciliación familiar**

Se ha analizado la posible relevancia del ejercicio de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa como origen de posibles diferencias retributivas y para ello se ha realizado comparativa de las retribuciones promedio por agrupaciones de puestos de igual valor, de las personas (hombres y mujeres) que se encuentran disfrutando de jornada reducida por cuidado de un menor con las retribuciones totales promedio de las personas (hombres y mujeres) que se encuentran a jornada completa.

El resultado del análisis muestra diferencias retributivas en todos los grupos a favor de los trabajadores a jornada completa en relación con los que disfrutan de jornada reducida (del 9,8% en el Grupo 2, 6,08% en el Grupo 3 y 4% en el Grupo 5).

El reducido número de personas en jornada reducida (4 mujeres y 2 hombres) en relación al total de la plantilla y la dispersión en los concretos conceptos salariales de los que derivan diferencias detectadas (incluyendo el bonus) no permiten apreciar indicios de discriminación directa ni indirecta por razón del ejercicio de medidas de conciliación.

El sistema de retribución variable no contempla una previsión específica para su determinación en el caso de permisos por nacimiento de hijo o hija y de lactancia si bien es práctica de la empresa la adaptación de los objetivos de cumplimiento exigidos a estas situaciones con la finalidad de que no se vean perjudicados los importes de bonus devengados.



8.- CONCLUSIONES

La Auditoría retributiva realizada, integrada por la Valoración de Puestos de trabajo realizada conforme a lo establecido en el artículo 4 y 8 del Real Decreto 902/2020 de 13 de Octubre y por análisis de las diferencias retributivas que resultan del Registro Retributivo por agrupaciones de puestos de igual a partir de las retribuciones efectivamente percibidas por las personas trabajadoras contratadas en el ejercicio 2020, permite concluir con una opinión FAVORABLE respecto al cumplimiento por parte del sistema retributivo de COFIDES, de manera transversal y completa, del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de retribución sin que se haya detectado discriminación por razón de sexo en la práctica retributiva de la Empresa.

Sin perjuicio de ello, se realiza una única SALVEDAD: se ha detectado que el sistema de determinación de la retribución variable no contempla previsiones específicas que garanticen que el ejercicio de permisos por nacimiento de hijo o hija y el permiso de lactancia no perjudicará el devengo del bonus en las mismas condiciones que si no hubiera sido disfrutado el permiso, por lo que, aunque la práctica interna de la empresa es adaptar los objetivos exigidos teniendo en cuenta esta situación, no queda garantizado de manera formal la inexistencia de perjuicio en el cobro del bonus por el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida familiar y laboral. Esta circunstancia, teniendo en cuenta que la normativa actual en materia de permisos permite ejercitarlos de igual modo en mujeres y hombres no conllevaría, a priori, discriminación por razón de sexo. No obstante, no cabe descartar que pudiera, en su caso, derivar, en discriminación indirecta por razón de sexo al constatarse que estadísticamente el ejercicio completo de permisos y derechos de conciliación familiar por nacimiento y lactancia se realiza en mayor medida por las mujeres lo que podría dar lugar a una discriminación indirecta por razón de género.



9.- PLAN DE ACTUACIÓN

Atendiendo a las conclusiones del Informe y con el objetivo de corregir las salvedades detectadas en el sistema retributivo de la Entidad, de modo que se garanticen los derechos retributivos de mujeres y hombres que conforman su plantilla se propone las siguientes actuaciones:

a. Análisis diferencial de impacto

Cualquier decisión en relación con el sistema retributivo y, muy en particular, con la asignación de cuantías de retribución variable, debe estar acompañada de un análisis diferencial del impacto que dicha decisión tendría en mujeres y hombres, de modo separado.

Estos análisis permiten identificar, antes de validar las decisiones, si éstas tienen un impacto diferencial por sexo y, en caso afirmativo, cuestionarse si responde a una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

b. Información estadística desagregada

La Entidad debe disponer de información y análisis estadísticos periódicos (anuales) de las retribuciones reales, desagregados por conceptos retributivos y puestos. En particular, debe controlar las diferencias retributivas en los casos que suelen afectar negativamente a las mujeres, conforme revelan numerosos estudios, incidiendo en complementos, variables, o tipologías de contratos a tiempo parcial a tiempo completo, ejercicio de permisos por nacimiento de hijo o hija y lactancia y otros derechos de conciliación familiar.

La identificación de brechas salariales de género como resultado del análisis estadístico puede servir para detectar discriminaciones indirectas por razón de sexo, fruto del mismo.

c. Revisar política sobre retribución variable en relación con el ejercicio de medidas de conciliación familiar y permisos

El sistema de determinación de la retribución variable podría incorporar reglas expresas a aplicar en la definición de objetivos en los casos de personas trabajadoras que ejerciten el permiso por nacimiento de hijo o hija o disfruten de jornada reducida por guarda legal.



10. EQUIPO AUDITOR.

El presente informe final ha sido elaborado por Nuria Tor Martínez, Directora de Asesoría Laboral y de Seguridad Social de GESTIONES SOCIOLABORALES S.L. con domicilio social en Madrid, calle Orense, 7 (28020 Madrid) .



ANEXO III.- ENCUESTA SOBRE IGUALDAD



RESULTADOS ENCUESTA

¿COMO VALORAS LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN COFIDES?

37

Respuestas

- **CONCLUSIONES:**

Participación de un 42% (37 personas) de la plantilla, de los cuales 67% han sido mujeres.

Un 65% percibe que hay igualdad en el acceso al empleo entre hombres y mujeres, no obstante, un 19% creen que los hombres tienen más posibilidades de acceder y un 16% no sabe/no contesta.

En el caso de igualdad en el acceso a la promoción el % de los encuestados que consideran que los hombres tienen más posibilidades asciende al 35%, mismo dato que los que contestan que hay igualdad. En cuanto al acceso a la formación un 75% considera que hay igualdad.

Los datos relativos a igualdad de retribución por trabajos de igual valor muestran que un 32% piensan que se cumple, un 19% creen que los hombres están mejor pagados y 48% no saben/no contestan.

Es interesante destacar que un 40% de las personas que han participado en la encuesta consideran que en COFIDES existen comentarios o actitudes discriminatorias o machistas frente a un 46% que piensa que no y un 8% que ha vivido situaciones de acoso sexual y/o por razón de género. Asimismo, un 13% ha presenciado situaciones de acoso.

Un 32% de las personas que contestaron que el hecho de haber sido madre/padre les ha perjudicado de alguna forma.

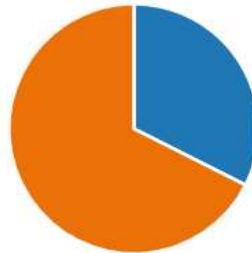
43% consideran que las medidas de conciliación no son suficientes. Entre las medidas para favorecer la conciliación destacan el teletrabajo (92%), aumentar flexibilidad de entrada y salida (51%), jornada intensiva todo el año (40%) y extender la flexibilidad horaria a toda la plantilla (28%).



• **DETALLE DE RESULTADOS POR PREGUNTAS:**

1. Sexo

● Hombre	12
● Mujer	25



2. Edad

● Menos de 25 años	1
● De 25 a 34 años	6
● De 35 a 44 años	13
● De 45 a 54 años	12
● Más de 55 años	2



3. ¿Cuántos años llevas trabajando en COFIDES? (Opcional)

● 0-5 años	9
● 6-10 años	11
● 11-15 años	4
● 16-20 años	6
● Más de 21 años	3





4. ¿A qué Área perteneces? (Opcional)

1	TALENTO Y TECNOLOGÍA
2	IMPACTO
3	PRES/GABINETE
4	INVERSIONES
5	ALIANZAS PARA EL DESARROLLO
6	INV
7	INVERSIONES
8	IMPACTO
9	-
10	RIESGOS
11	INVERSIONES
12	-
13	INVERSIONES

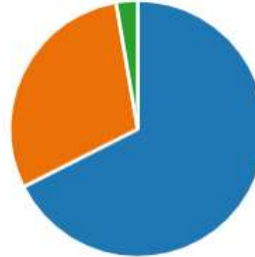
5. ¿Tienes a tú cargo hijos/as menores, personas con discapacidad o mayores dependientes? (opcional)





6. ¿Conoces el objetivo de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa?

● Sí	25
● No	11
● NS/NC	1



7. ¿Sabes que existe en COFIDES una política de Género en el ámbito laboral y una política LGTBI?

● Sí	35
● No	2
● NS/NC	0



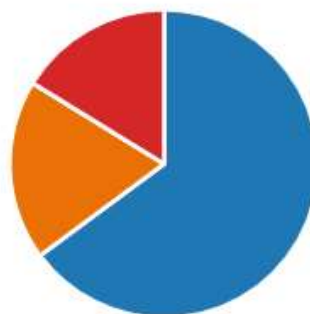
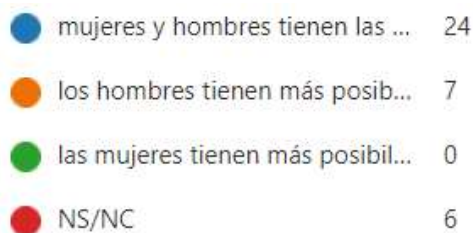
8. ¿Sabes que existe un Protocolo de acoso Sexual, laboral y por razón de sexo en COFIDES?

● Sí	35
● No	2
● NS/NC	0





9. ¿Cuál es tu percepción respecto a la igualdad en el acceso al empleo en la Compañía?



10. Nos gustaría saber tu percepción respecto al acceso a empleo:

Id. Respuestas

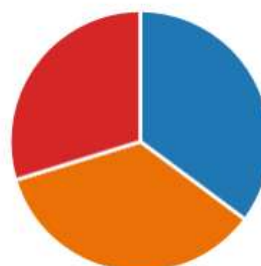
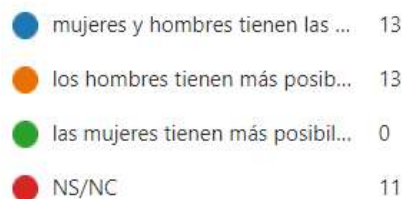
1	Creo que todos tienen las mismas posibilidades
2	Creo que hay un sesgo en el perfil de los contratantes (todos hombres) que hace que sea más fácil contratar a hombres que a mujeres (véase todos los nuevos perfiles que han entrado en FONREC).
3	depende más del jefe directo que de la política de la empresa
4	Creo que no se contrata teniendo en cuenta a si eres hombre o mujer. En ese sentido no creo que haya discriminación. Otra cosa es que los puestos, muchos de ellos, vengán asignados.
5	Hasta las últimas incorporaciones mi experiencia es que el acceso a los puestos en COFIDES era igualitario, pero llama la atención que las últimas incorporaciones hayan sido mayoritariamente de hombres. Ahora bien, no puedo valorar si no se ha cumplido con el principio de igualdad porque desconozco si había el mismo número de ofertas recibidas de hombres y de mujeres con el mismo perfil.
6	Los directores y presidentes han sido mayoritariamente hombres.
7	Es accesible para cualquier persona con independencia de su sexo o condición.



Id. Respuestas

8	-
9	No tengo datos para valorar como se valorar que consideraciones se tienen en los procesos de selección. La percepción es que hay más mujeres que hombre, en la compañía, pero entiendo que la valoración se hace por méritos del candidato.
10	poco transparente en la promoción interna
11	Me imagino que hay las mismas posibilidades para hombres y mujeres de presentarse a procesos de selección; ahora bien, otra cosa es que a la hora de elegir a hombres o mujeres, en algunas áreas o direcciones tengan predilección por unos u otros.
12	Desconozco qué medidas hay implantadas para evitar desigualdades. Además, creo que los directores no tienen formación en igualdad.
13	CONFUSA
14	Creo que el acceso al empleo es similar entre hombres y mujeres, pero siempre se ve en cierta manera condicionado el de las mujeres (por la edad, si tienen hijos o no, etc.), desgraciadamente es lo que he visto durante todos los años de mi experiencia profesional. Además, a veces hay cierta diferencia de salarios, no solo entre hombres y mujeres, si no entre departamentos, así como entre contratos fijos y temporales, a pesar de estar desarrollando el mismo trabajo.
15	Actualmente difícil. Se exige mucha preparación (formación/experiencia) para un tipo de contratación y remuneración salarial poco atractivos

11.¿Cuál es tu percepción respecto a la igualdad en el acceso a promoción en la Compañía?





12.Comentarios respecto a promoción:

Id. Respuestas

1	La mayor parte de los altos cargos de la Compañía son hombres, empezando por el Presidente y el Director General
2	Las posibilidades de promoción en la compañía están muy limitadas, pero tienden a ascender más hombres que mujeres.
3	Se debe de trabajar por establecer criterios objetivos profesionales y de capacitación profesional, para que sea la propia persona trabajadora quien pueda conseguir mediante su esfuerzo y formación personal su promoción y desarrollo de su carrera profesional.
4	depende más del jefe directo que de la política de la empresa
5	No hay discriminación entre hombres y mujeres para la promoción. Lo que sí que hay es discriminación por áreas. Hay áreas que siempre se les considera mejor y que yo sepa todos trabajamos para que la empresa funcione.
6	Desconozco los criterios de promoción de la Compañía por lo que no puedo valorar si el principio de igualdad está presente en ese proceso.
7	NS NC
8	Debería haber opciones de respuesta con más niveles para poder matizar algo la opinión.
9	Considero que se da más valor a la parte masculina, especialmente en los puestos de dirección.
10	Los procesos de promoción/deslizamientos resultan opacos. La estructura jerárquica de la empresa parece descompensada entre el número de directores/subdirectores y resto de personal.
11	No hay apenas posibilidades de promoción y no existe ningún plan de carrera en la empresa.
12	Posiblemente hoy en día la hay, hace años no
13	No tengo datos para valorar como se hacen los procesos de selección.
14	mismo comentario que en el punto anterior.



Id. Respuestas

15	Hay que formar a los directores en igualdad. Además, la falta de transparencia en el modo de llevar a cabo las promociones da a entender que se oculta algo y se quiere poder actuar con discrecionalidad en lugar de seguir criterios objetivos.
16	CONFUSOS
17	Mis comentarios aquí son los mismos que en el apartado anterior, pero creo que en un cierto porcentaje la promoción de los hombres es mayor. Y la de según qué departamento también.
18	La percepción es algo muy subjetivo. Prefiero marcar NS/NC por no tener elementos de análisis objetivos suficientes
19	Actualmente muy difícil

13. ¿Se prevé en los Planes de Formación de COFIDES cursos relacionados con la Igualdad Oportunidades, Género o Diversidad LGBTI?



14. ¿Cuál es tu percepción respecto a la igualdad en el acceso a formación que organiza COFIDES?





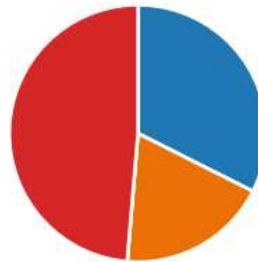
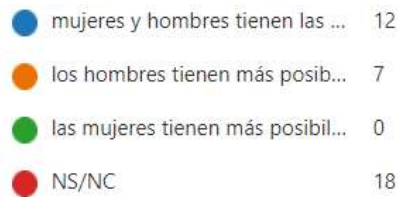
15. Nos gustaría saber tu percepción respecto a la igualdad en acceso a formación (opcional). Indique alguna circunstancia que te impida formarte.

Id. Respuestas

1	Creo que COFIDES ofrece las mismas posibilidades de formación a los hombres que a las mujeres, los cursos de formación los seleccionamos los propios empleados y los directores no discriminan en función de si son para un hombre o una mujer.
2	depende más del jefe directo que de la política de la empresa
3	Falta de tiempo. sobrecarga de trabajo.
4	La única circunstancia es la carga de trabajo que obliga a extender las jornadas laborales.
5	Horarios, mucha formación es fuera del horario laboral y no lo permite la conciliación.
6	-
7	Responsabilidades familiares fuera de horario de trabajo
8	A los empleados con cargas familiares les cuesta más disponer de tiempo para la formación
9	En teoría hay igualdad de acceso a la formación; otra distinta es la igualdad de concesión por parte de los directores.
10	No lo tengo claro. Formarte implica dedicarle un tiempo que muchas mujeres no tienen.
11	No se me ocurre ninguna. Es una cuestión de voluntad personal, ya que, en algunos casos, supone mucho sacrificio por las circunstancias personales de la persona



16. ¿Cuál es tu percepción respecto a la igualdad retributiva por trabajos de igual valor en la Compañía?



17. Nos gustaría saber tu percepción respecto a la igualdad en la retribución por trabajos de igual valor (opcional)

Id. Respuestas

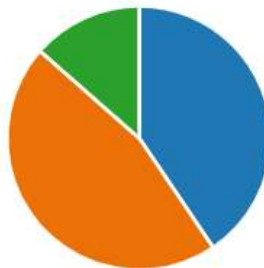
1	No puedo contestar a esa pregunta porque no existe una escala salarial pública por puestos y niveles. Es más, no sé tampoco si mi sueldo está en la línea o no de mis compañeros en el departamento.
2	depende más del jefe directo que de la política de la empresa
3	Desconozco la política retributiva de COFIDES, desconozco las escalas salariales por niveles y puestos, por lo que no puedo valorar este aspecto.
4	No tengo opinión, cobro menos que otras personas por trabajos de igual valor, pero supongo que no es por género.
5	Evidentemente la retribución debería ser igual. Difícil saber si se está cumpliendo.
6	Veo casi siempre promocionar más a hombres que a mujeres, y si una mujer sube a un puesto de dirección se palpa que tiene una mayor exigencia en su trabajo.
7	-
8	Imposible conocer cuando solo conozco mi sueldo, pero sí he sufrido las dificultades de promoción
9	No lo puedo valorar ya que desconozco, lógicamente, lo que ganan el resto de mis compañeros. Será interesante ver el estudio de la auditoría externa realizado...sus conclusiones



Id. Respuestas

10	¿La alta dirección, los directores y RRHH saben qué es igualdad de retribución por trabajos de igual valor? Los trabajadores tampoco, podemos tener una idea aproximada, pero nada más. Ni tampoco qué trabajos en COFIDES tienen igual valor y cómo están retribuidos. No hay información sobre la parrilla salarial y eso da pie a pensar que se quieren ocultar cosas.
11	No me parece correcto la diferencia de retribución entre departamentos, a pesar de tener la misma categoría de puesto en la Compañía. Ni tampoco la diferencia de retribución entre contratos fijos y temporales, a pesar de estar desarrollando el mismo trabajo durante varios años.
12	A pesar de que las cosas están cambiando en COFIDES, creo que se arrastran políticas de retribución de desigualdad de salario, en personas con las mismas categorías, mismas funciones y tareas de trabajo.
13	La percepción es algo muy subjetivo. Prefiero marcar NS/NC por no tener elementos de análisis objetivos suficientes
14	No puedo contestar a la pregunta porque desconozco los salarios de mis compañeros

18. ¿Consideras que en COFIDES existen comentarios o actitudes discriminatorios o machistas?





19. Nos gustaría saber tu percepción respecto a la existencia de comentarios o actitudes discriminatorias o machistas (opcional)

Id. Respuestas

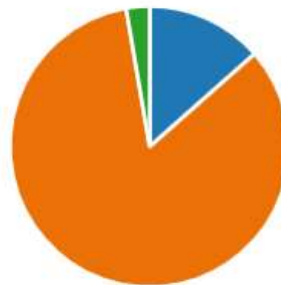
1	El personal de COFIDES es francamente respetuoso.
2	No las he visto
3	Hemos normalizado muchas actitudes que se están dando, tanto por parte de hombres como de mujeres. Y esto en mi opinión es muy contraproducente.
4	No creo que los haya. Si fuera así, ya hubiera tomado medidas
5	Lamentablemente los comentarios machistas y discriminatorios los tenemos en los diferentes ámbitos de la vida, laboral y personal, y en COFIDES también.
6	No son habituales, pero esporádicamente se escuchan.
7	En general no. He visto alguno, pero no muy grave. Debería haber opciones de respuesta menos categóricas que sí/no.
8	No he percibido ninguna.
9	-
10	Siguen existiendo comentarios machistas y que de poco respecto a colectivos LGTBI. No existen personas LGTBI en puestos directivos.
11	Creo que son más del pasado, yo los he sufrido personalmente
12	micromachismos en general
13	Sí, en ciertos momentos sí que se han dado algunas actitudes de grupos de hombres discriminatorios con mujeres directoras
14	Algunos comentarios relativos a la vestimenta de las mujeres o las miradas de arriba a abajo hacia las mujeres, etc. también son comportamientos machistas, aunque muchos no lo sepan.
15	Si los escucho, manifiesto mi malestar y disconformidad



20. ¿Consideras que has vivido situaciones de acoso sexual y/o por razón de género?



21. ¿Consideras que has presenciado alguna situación de acoso?



22. En el caso de que sufrieras algún tipo de acoso, ¿sabes a quién tendrías que dirigirte?

Id. Respuestas

1	Sí.
2	Sí
3	No
4	A la persona de mi área que pertenezca al comité de acoso



Id. Respuestas

5	No.
6	Si. denuncia.acoso@cofides.es
7	no
8	NO
9	Creo que sí.
10	Si, pero no ha habido respaldo suficiente como para poder acudir con libertad.
11	1
12	Sí
13	si
14	Me imagino que las dos preguntas anteriores hacen referencia al ámbito de COFIDES, bajo ese criterio las he contestado. En el caso que sufriera algún tipo de acoso me tendría que dirigir a RRHH, ¿no?
15	Sí
16	al acosador
17	No
18	No, lo pensaría en el momento según las circunstancias.
19	Si existe un protocolo de acoso, hay una plantilla de denuncia y un email denuncia.acoso@cofides.es dónde remitir la denuncia.
20	-
21	Sí
22	denuncia.acoso@cofides.es
23	Sí, por ejemplo, dirigir la denuncia a través del Canal de Integridad
24	No
25	Si
26	al Canal de Integridad


Id. Respuestas

27	sí
28	Sí, al canal de denuncias, pero creo que nunca lo haría. Este tipo de denuncias son difíciles de gestionar y la empresa, dirección, no se moja; aparte de que el anonimato y discreción no está garantizado en absoluto.
29	NS/NC
30	Sí
31	-
32	A LOS TRIBUNALES
33	Creo que sí.
34	No
35	Si
36	Sí
37	Si

23. ¿Consideras que el hecho de ser madre o padre te ha podido perjudicar de alguna forma?
Id. Respuestas

1	No lo soy.
2	N/A
3	No soy madre
4	NS/NC
5	Estoy segura de que me perjudicaría porque los directores esperan que el personal esté disponible 24/7.
6	No


Id. Respuestas

7	depende más del jefe directo que de la política de la empresa
8	SI
9	Todavía no he sido padre.
10	Por supuesto que sí me ha perjudicado, a mi y a otros compañeros.
11	No.
12	Sí. Solicitar ciertas medidas de conciliación pueden provocar que alguien se vea "señalado"
13	Quiero creer que no
14	No
15	No aplica
16	ns
17	No tengo hijos
18	No.
19	Si, muchas veces se tiene la percepción de que las mujeres nos centramos en nuestros hijos y dejamos de ser profesionales, cuando realmente somos mucho más productivas, ya que organizamos más los tiempos.
20	-
21	Sí
22	No he sido ni madre, ni padre.
23	Sí, en mi promoción. Reconocido por responsables. Se me presionaba para volver a la jornada completa y no tenía posibilidad de promoción
24	No
25	Si
26	No, depende de que uno se organice personalmente y en las tareas a realizar en el trabajo
27	no


Id. Respuestas

28	Sí, en los tiempos en que yo fui madre (ahora han cambiado mucho las cosas) el año en que dí a luz no me aplicaron la subida del convenio colectivo que tocaba para todos. Además, no existía ninguna medida de apoyo a la conciliación, sino todo lo contrario, se penalizaba.
29	No
30	Sí. No está bien visto que solicites reducción de jornada o flexibilidad. Lo estamos viendo también ahora con las solicitudes de adaptación de la jornada.
31	-
32	SEGURO
33	Puede.
34	No
35	Si
36	n.a.
37	Si

24. ¿Consideras que en COFIDES hay suficientes medidas de apoyo a la conciliación?
Id. Respuestas

1	No, se debería permitir mayor flexibilidad de horario y teletrabajo.
2	NS/NC
3	No
4	No. De hecho, con la adaptación de la jornada para la conciliación, en el ámbito del teletrabajo, se están demorando mucho las respuestas a las solicitudes.
5	No. Y no solo a la conciliación familiar, para lo que ya hay flexibilización horaria si tienes hijos de menos de 12 años. Creo que se podría adoptar el teletrabajo 3 días en semana para mejorar la conciliación personal.


Id. Respuestas

6	Si, pero se puede mejorar respecto a las flexibilidades de entradas, salidas, más días de teletrabajo, posibilidad de teletrabajar en segundas residencias en periodos de jornada intensiva y Navidad. Se puede mejorar la Conciliación para personas que no somos de Madrid y tenemos a nuestros familiares fuera. Estudiar la diversidad en las empresas (las necesidades de conciliación de una persona soltera no son las mismas que la de una persona con hijos) y también tienen derecho a Conciliar su vida personal.
7	depende más del jefe directo que de la política de la empresa
8	NO
9	NO
10	En COFIDES cada vez nos ponen más difícil conciliar, cuando tenía que ser todo lo contrario. Cada vez nos vamos quedando más descolgados. Considero que además no se trata de un asunto que afecte a las mujeres o a los hombres en particular, sino que no hay medidas suficientes para nadie. Ahora mismo en COFIDES no se puede hablar de conciliación porque produce rechazo en los responsables así que no parece que se avance en este asunto, sino todo lo contrario.
11	Sí.
12	Hay bastantes, pero hay bastante margen de mejora.
13	Pensaba que sí, pero últimamente me ha llegado que a compañeros míos les están poniendo pegas para adaptar su jornada por conciliación. Quizás la empresa debería de pensar en sus trabajadores y motivarles en el día a día. No hay cosa mejor que empleados contentos para sacar el trabajo adelante.
14	Pues hasta marzo de 2020 (fecha en la que la pandemia llegó a nuestras vidas) mi respuesta habría sido sí. Ahora, después de esa fecha y al descubrir que hay otra forma de trabajar, siendo igual o más productiva y que favorece mucho mejor la conciliación de la vida laboral y personal; y ver la opción escogida por el equipo directivo de COFIDES, mi respuesta cambia sustancialmente.
15	NS/NC
16	siempre se puede mejorar.
17	Creo que cada vez se toman más medidas y siempre hay opción de mejora
18	No está mal, pero todo es mejorable.
19	No, especialmente en temas de teletrabajo, el cual puede ser muy beneficioso. Si un día un familiar directo se pone malo y es necesario prestar asistencia, poder tener la facilidad de teletrabajar ayuda a conciliar sin que la compañía lo resienta. Al igual que si un día no


Id. Respuestas

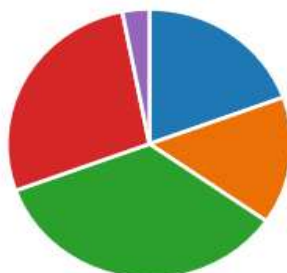
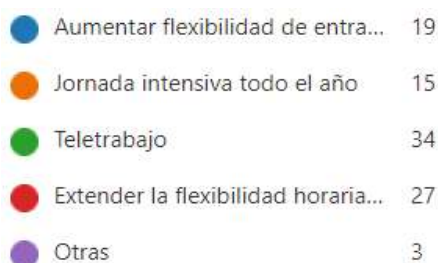
	me encuentro bien para desplazarme (catarro, gastroenteritis, etc..) pero si puedo trabajar desde casa. Poder teletrabajar por ejemplo por las tardes, me puede permitir recoger a los peques del colegio y organizar mi trabajo para cumplir laboral y personalmente, siempre y cuando la compañía defina muy bien los objetivos de cada empleado y tenga claro los tiempos de entrega de su trabajo.
20	No
21	No, faltan medidas de apoyo a la conciliación personal y familiar. Se premia la presencialidad sin ningún tipo de sentido y en contra de lo que la sociedad y el mundo empresarial demandan actualmente.
22	No.
23	Creo que hoy en día sí
24	No
25	Si
26	Supongo que siempre es mejorable desde el punto de vista de los empleados (cualquiera de ellos en cuanto a género).
27	no
28	Sí, existe casi diría yo una discriminación positiva para todos aquellos que tienen hijos menores de 12 años o 16? no se dónde está el tope ahora.
29	Si
30	Ha mejorado, pero todavía se puede hacer más. Y además la conciliación no es sólo para trabajadores con hijos menores de 12 años. De 12 a 16 por ejemplo todavía necesitan una atención cercana. Y no hay que olvidar la atención a dependientes o personas mayores o simplemente la conciliación con la vida personal.
31	-
32	CONFUSAS
33	No
34	No, son necesarias más políticas de conciliación, sobre todo más teletrabajo, no solo 1 día y una tarde.
35	No



Id. Respuestas

36	Las necesidades de conciliación también pueden existir para quienes no son padres/madres
37	En el COFIDES de hoy si, pero siempre se puede mejorar

25. Medidas que podrían ser implementadas para favorecer la conciliación.



26. Detalla tu propuesta de medida para favorecer la conciliación

Id. Respuestas

1	Mayor teletrabajo y permitir trabajar las tardes desde casa. En el contexto de pandemia actual, existen dificultades añadidas a la hora de comer, tanto por higiene como por disponibilidad de sitio. El grueso de las horas de trabajo se realiza por las mañanas, por lo que la jornada de tarde podría realizarse desde casa.
2	Cómputo de teletrabajo por meses, en lugar de por semanas. Posibilidad de teletrabajo desde fuera de Madrid algunos días al mes, hay mucha gente trabajando en COFIDES que tiene a su familia fuera de la comunidad.
3	La conciliación no sólo debería afectar a los que tienen personas a su cargo. Eso ya es discriminación



Id. Respuestas

4	<p>Las que aparecen de ejemplos en el punto anterior son, fundamentalmente, las que coinciden en mi parecer. Una jornada continua todo el año facilita que las tardes las puedas utilizar para tu vida personal, como hacemos en verano. El teletrabajo ayuda a no perder tiempo, que podrías estar usando ara tu vida personal, en desplazamientos. La flexibilidad de la que disponen, hoy en día, los padres y madres con hijos menores de 12 años, podría ampliarse a toda la plantilla, que conciliar no debe de referirse ni sólo a los hijos, ni sólo a los de esas edades.</p>
5	<p>Teletrabajo con 2 días presenciales y una mayor flexibilidad horaria (poder trabajar por la mañana en la oficina y por la tarde en casa, o viceversa). Todo esto unido a una mejor organización para identificar cuándo será necesario venir a la oficina (reuniones con empresas programadas, reuniones de departamento, días de presencia obligatoria, etc.).</p>
6	<p>Mas días de teletrabajo. Un sistema mixto y más equilibrado mejoraría la flexibilidad y el clima laboral.</p>
7	<p>Flexibilidad de horario</p>
8	<p>Los superiores deben ser conscientes de que los trabajadores y trabajadoras tenemos familia. Ante la ausencia de posibilidades de promoción y mejoras económicas lo mínimo que se debe ofrecer a los trabajadores y trabajadoras es flexibilidad, y respetar su jornada laboral. La expresión "estás prestando un servicio público" no es monetizable.</p>
9	<p>Para mí lo ideal estaría basado en dos pilares: el bien común y el sentido común. Implementaría todas aquellas medidas que favoreciesen, aunque sea una gotita la conciliación, siempre aplicando el sentido común. Yo soy un firme defensor de la jornada intensiva durante todo el año, ya que se aprovechan mucho más las horas, se es más eficiente y dispones de mucho más tiempo para ti. Por lo que las posibilidades de ser más feliz, reducir tu estrés, hacer más cosas que te gustan, disfrutar más del trabajo y por tanto ser mejor en tu trabajo aumenta en una gran cuantía. En resumen, mejorar la versión de ti mismo. En la misma línea considero el teletrabajo, pero el teletrabajo siempre y cuando sea posible (sentido común) siendo voluntario y flexible, sin límite de horario por arriba o por abajo y, por supuesto, desde cualquier lugar. Por supuesto pienso que venir a la oficina es bueno en muchos casos, pero que sea así siempre debería ser el objetivo. Es decir, que cuando se venga a la oficina sea para aprovechar ese tiempo en comunidad/grupo/equipo al máximo y sacar el mayor partido, con ideas, sugerencias, propuestas de mejoras, trabajo en equipo, etc. Que sea para beneficiarnos unos de otros. Y así, eliminar por completo el tiempo en soledad que pasamos en la oficina, que tengamos a muchos compañeros al lado y que ni siquiera nos hablemos y no saquemos partido los unos de los otros me parece un terrible error, que efectivamente pasa porque hay muchas veces que tenemos mucho lío y necesitamos tiempo y espacio pero no nos queda más remedio que venir a la oficina y en lugar de venir y disfrutar de sus ventajas solo disfrutamos de sus inconvenientes. Por supuesto, dentro de todo esto incluyo la flexibilidad horaria</p>



Id. Respuestas

	<p>completa y para TODA la plantilla. Todo esto y mucho más, favorecería, en mi parecer, la conciliación. Pero ¿Qué es conciliación? o ¿Con quién se considera conciliación? Que el simple hecho de hacerme estas preguntas ya me parece algo a tener muy en cuenta. Porque para mí, conciliación es lo que yo considero, es decir, que es SUBJETIVA (solo la belleza es casi tan subjetiva como la conciliación). Para mí conciliación es tiempo con mi novia, mis padres, mis hermanos, mis hijos (cuando los tenga), mi perra, mis estudios, mis preocupaciones, mis amigos, mis aficiones y un larguísimo etcétera. Que solo se tenga en cuenta a las personas que tienen que cuidar de sus hijos o de personas dependientes para hablar de conciliación me parece una visión muy estrecha.</p>
10	<p>Teletrabajo, es la opción que ahora mismo está funcionando con éxito en las compañías en las que se está implantando, incluidas las que se asemejan a la nuestra.</p>
11	<p>1</p>
12	<p>Más cantidad de teletrabajo. Mayor flexibilidad de horario. Centrarse más en el trabajo que cada trabajador saca adelante más que en las horas que está sentado en la silla de la oficina.</p>
13	<p>Aplicar jornadas laborales de teletrabajo. Tal y como se va a hacer con los funcionarios, permitir que los empleados puedan trabajar hasta 3 días desde casa. Está más que demostrado que nosotros si podríamos adaptarnos al teletrabajo. Tenemos los medios y lo hemos estado realizando durante una etapa de la pandemia (ahora no y seguimos en pandemia)</p>
14	<p>Cuando hago click en Teletrabajo no me estoy refiriendo a Teletrabajo como sistema único, sino que optaría por un modelo híbrido y serio, que vaya acompañado de un análisis de costes y que recoja de manera seria un planteamiento de favorecimiento de la conciliación.</p>
15	<p>Entiendo que las personas con hijos a cargo puedan adaptar sus horas de trabajo a los horarios de colegios y actividades de sus hijos siempre y cuando realicen su trabajo correctamente.</p>
16	<p>Aumentar la cultura del trabajo en remoto</p>
17	<p>Considero que debemos confiar en los trabajadores que han respondido de manera positiva en tiempo de pandemia. Si los resultados a nivel económico son buenos, mantengamos el bienestar de los empleados que son los que logran este principal objetivo. Yo soy partidaria de venir a oficina, sobre todo por no perder contacto y, en mi caso, por una comodidad que en casa no tengo. Por otro lado, preferiría comer en casa. Vendría por las mañanas y haría las tardes desde casa. Jornada intensiva todo el año también es buena opción, entrar y salir antes es una medida que, por la gente que conozco en empresa privada que lo hacen, funciona bien. También está la opción de jornada intensiva todos los días y un día a la semana, por turnos, se trabaja por la tarde. De esta forma se cuadran horas.</p>


Id. Respuestas

18	Aumentar la bolsa de horas de conciliación.
19	Apostar por el teletrabajo, y no ir contracorriente, no pensar en días específicos ni tardes, sino negociar a nivel de área como cubrir los servicios y que sean solicitudes abiertas, ya que para unos puedes necesitar las tardes, otros 3 días otros algunas mañanas... etc. Cuanto más contento esté el empleado más rendimiento y apuesta va a realizar por la compañía.
20	-
21	Aumentar días de teletrabajo.
22	Las mencionadas en el punto 25.
23	Que haya flexibilidad para el resto de empleados que no la tienen y más posibilidad de teletrabajo
24	Poder realizar teletrabajo, sin tener que estar disponible inmediatamente en Madrid, y poder teletrabajar desde otras zonas de España.
25	Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa. Participación igualitaria de mujeres y hombres en los puestos de trabajo de la empresa. Presencia de mujeres en cargos directivos o de responsabilidad. Medidas implantadas para mejorar la compatibilidad de la vida personal y laboral
26	Puede haber distintas combinaciones. A mí me preocupa que se gestione bien la transparencia en todo esto y que no haya favoritismos. Que no se organicen las áreas sólo consigo mismas y que atiendan a objetivos comunes con otras áreas (evitar silos). Es más complejo y falta práctica/formación: el empleado y el responsable tienen que aprender a fijar objetivos/plazos/valorar los resultados cuando hay más flexibilidad.
27	flexibilizar el teletrabajo desde una base de confianza
28	Hablamos de conciliación para todos, sin excepción, o conciliación laboral, familiar y personal solo para los que tienen personas a su cargo (mayores o menores). ? Es muy difícil de plantear una propuesta, medida que sea común para todos
29	La organización del trabajo de manera híbrida permitiría una mayor posibilidad de conciliación al contribuir a ahorrar horas de desplazamiento
30	Habría que tratar de cambiar la mentalidad de la dirección, es un poco antigua, típica mentalidad española de hace muchos años y que cree que hay que venir a la oficina y te tienen que ver para saber que estás trabajando. Los tiempos están cambiando, hay que evolucionar, además de confiar en los trabajadores. Aumentar teletrabajo y la posibilidad de teletrabajar desde fuera de la Comunidad de Madrid algunos días al año.


Id. Respuestas

31	-
32	RESPONSABILIDAD DE RECURSOS HUMANOS - LAS FORMULAS YA SE HAN REVISITADO DOCENAS DE VECES, LO QUE HAY QUE HACER ES UN PLANTEAMIENTO FORMAL CON ANALISIS DE SENSIBILIDAD DE ALTERNATIVAS
33	Está demostrado que hemos sido responsables y eficientes teletrabajando durante más de un año, creo que es un avance que se favorezca el teletrabajo y más en la situación de pandemia en la que estamos todavía. Por otro lado, extender la flexibilidad horaria a toda la plantilla creo que favorecería la conciliación porque te permite organizar tus horas de trabajo, por ejemplo, si un día tienes que salir 30 min antes para ir al médico lo puedes recuperar a lo largo de la semana, sin tener que estar pidiendo justificantes, aprobaciones a tus jefes, RRHH etc., todo podría ser más sencillo.
34	Más tiempo de teletrabajo. Se ha demostrado que el trabajo desde casa ha salido en tiempo y forma, incluso se ha trabajado mejor, ya que las jornadas de trabajo eran efectivas 100%. En la oficina se pierde más el tiempo charlando con los compañeros, cafes, etc. El teletrabajo permite utilizar el tiempo que utilizamos en desplazarnos a la oficina para realizar actividades que nos mejoran la calidad de vida, como hacer deporte, cuidar nuestra salud y dedicarle tiempo a nuestra familia. En definitiva, ser un poquito más FELIZ.
35	Es muy complicado intentar conciliar cuando se da por supuesto que en los cierres de operaciones de cierto tamaño se va a terminar a altas horas de la noche. No es un tema de flexibilidad de horario, sino de carga excesiva de trabajo. En INV no se cubren las bajas desde hace años.
36	Las arriba indicadas y mantener teletrabajo con cierta flexibilidad (aunque finalice pandemia)
37	Teletrabajo y Flexibilidad horaria

27. Indica posibles medidas para promover la igualdad en COFIDES
Id. Respuestas

1	Aplicar las mismas medidas para todos
2	Información y transparencia, creo que son las medidas claves para prácticamente todo, incluida, por supuesto, la igualdad.



Id. Respuestas

3	<p>Para empezar, publicar el rango de salarios por puesto y nivel. En materia de género, creo que COFIDES es bastante igualitario (sin tener toda la información, claro).</p>
4	<p>-Incluir en el código ético de la Compañía el principio de igualdad de oportunidades y el compromiso de COFIDES por ser garante del cumplimiento del mismo. -Permitir horas de permiso (retribuidos o no) para mejorar las situaciones particulares en los periodos menstruales de las mujeres. - Más flexibilidad horaria. - Mas teletrabajo - Usar un lenguaje más inclusivo en las noticias de la Compañía y en los documentos. - Promover la formación en Igualdad de género/Diversidad. -Visibilizar a las mujeres y personas LGTBI con promociones, puesto de mayor responsabilidad y de dirección. - Colaborar con asociaciones y agentes sociales para adquirir y compartir buenas prácticas en materia de igualdad. - Cumplimiento de la Ley de Igualdad. - Fomentar la formación en horario laboral. - Convocar las reuniones en horario de mañana. - Desconexión digital.</p>
5	<p>Mayor transparencia.</p>
6	<p>La igualdad real no debería limitarse a la discriminación por razón de género ni debe ser un fin en sí mismo. Creo que se debe potenciar el fomento de la igualdad de oportunidades dentro de la organización y siempre que ésta se dirija a la mejora colectiva de la organización. En mi opinión, este objetivo requiere una mayor inversión en formación, planificación de recursos y comunicación estratégica. Para seguir mejorando veo necesario aspirar a tener mayor transparencia en todo lo relacionado con tablas salariales, categorías profesionales, sistemas de acceso y promociones. Con relación a esto último, los diferentes sistemas de acceso y promoción deberían ser homogéneos. Por ejemplo, en la actualidad existen en ciertos casos procesos más estrictos para el personal que previamente a su ingreso en COFIDES es funcionario de carrera; o existen incoherencias entre los diferentes sistemas (promoción por movilidad intra-administrativa VS. promoción sistema general). Por otro lado, ayudaría también mucho poder disponer de una estrategia clara sobre qué se valora y no se valora dentro de COFIDES y que todo esto guarde una relación con el plan de formación u otros sistemas de desarrollo/crecimiento de todo el personal. Con frecuencia, pareciera que determinados perfiles o la simple pertenencia a un área determinada son la mejor vía (¿única?) vía para promocionar. Planificar las necesidades estratégicas a largo plazo sería muy útil en este sentido y enviaría una señal clara a todos los empleados. La mejor forma de promover la igualdad es mediante el fomento de la responsabilidad individual. En el caso de los responsables de equipos, deberían existir mecanismos para poder participar de alguna forma en el desarrollo profesional y de carrera de los miembros del equipo. En la actualidad, no existe ningún mecanismo, instrumento o política que permita hacer esto. A diferencia de la mayoría de las entidades del sector público no existen en COFIDES medidas/políticas específicas dirigidas a los hijos con discapacidad de empleados, ni se han contemplado medidas concretas en este ámbito dentro del plan de acción social. Igualdad y apoyo a minorías deben ir de la mano, aunque con frecuencia se olvida. Por último, agradezco todo el trabajo que hacéis en un entorno hiper-regulado y nada sencillo. Gracias, Raúl</p>


Id. Respuestas

7	Entiendo que la igualdad que se trata es la igualdad de sexo. Creo que hoy en día no hay necesidad.
8	Promoción de mujeres a puestos de decisión, hasta niveles, en plazos y con criterios razonables. Falta un apartado final en la encuesta para "otras consideraciones", en el que pondría: evitar por parte de la empresa el uso del lenguaje inclusivo. Dar libertad a cada persona para utilizarlo, pero que la empresa como tal no lo utilice.
9	Implementar teletrabajo Formar en igualdad a toda la plantilla, Contratar mujeres en ámbitos donde la presencia femenina esté subrepresentada o dar preferencia a la contratación de mujeres en igualdad de condiciones. Transparencia en los salarios Motivar a las mujeres a desarrollar acciones formativas durante la jornada laboral y en horarios conciliadores Evaluar las medidas del plan de igualdad de manera participativa y sistemática Ayuda a personas que sufran violencia de género. Establecimiento de protocolos y medidas como flexibilización de jornada, etc.
10	-
11	Sistema de cuotas en los Consejos y Comités.
12	Mayor flexibilidad horaria. Control de los salarios medios para evitar discriminación por sexos. Ampliación del permiso de lactancia. El calendario del aumento del permiso de paternidad. Aumento de las excedencias con reserva del puesto de trabajo.
13	Detecto una clara carencia en la visibilidad de la mujer, tanto de COFIDES como de las entidades con las que se trabaja, en los actos públicos, fundamentalmente en los celebrados por COFIDES, pero también en la participación en actos externos. Creo que en el cumplimiento de la formalidad (documentación formal) la empresa está OK, pero en la práctica hay carencias de comentarios machistas y sobre todo de exposición pública muy limitada de cara a las mujeres. Debería exigirse un mínimo de visibilidad femenina en los actos y que, de no darse, se impida la realización/participación de/en los mismos
14	Yo haría un estudio sobre las parejas de los empleado/as que tienen hijos para ver en qué grado se implican y concilian los consortes. A mí me da la impresión, aunque suene fuerte decirlo y no sea políticamente correcto, que en general, son los empleados de COFIDES los que concilian en el trabajo y en casa, más que las parejas (indistintamente hombres y mujeres) Impulsar y promover la igualdad de contratación en categorías donde priman las mujeres (personal apoyo)
15	Formación obligatoria a la dirección. Las formaciones que se dan todos los años están bien, pero creo que no va casi ningún director ni directora. Mayor visibilidad de las mujeres de COFIDES en las jornadas. Mayor transparencia en la remuneración en general y en los criterios de promoción. Aumentar la posibilidad de solicitar excedencias por motivos de conciliación más allá de la regulación legal. Aumentar la bolsa de horas para conciliación.



Id. Respuestas

16	QUE LA EMPRESA SEA MAS DIVERSA, CUANTO MAS DIVERSA MAS FACIL SERÁ ENTENDER Y ACEPTAR LA IGUALDAD EN TODA SU ESENCIA
17	Claridad y transparencia de categorías y franjas salariales, y cumplir realmente con la igualdad en toda la compañía.
18	Equiparación de salarios respecto a mismo puesto de trabajo y categorías. Formación en la igualdad, tanto para trabajadores como directores.
19	Certificarse en Igualdad de Género - AENOR x ej (SGIG) - permitiría detectar fortalezas, debilidades y plan de mejora
20	Transparencia en todos los procesos de selección y promoción

28. Del 1 al 10, ¿qué grado de satisfacción tienes con COFIDES en materia de igualdad?

Promotores	4
Pasivos	22
Detractores	11

