

III. OTRAS DISPOSICIONES

CORTES GENERALES

6261 *Resolución de 3 de diciembre de 2024, aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en relación con el Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018.*

La Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas, en su sesión del día 3 de diciembre de 2024, a la vista del Informe remitido por ese Alto Tribunal acerca del Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018, acuerda:

1. Asumir el contenido y las conclusiones del informe de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018 derivadas todas ellas del informe principal.

2. Aprobar el Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018.

3. Instar al Gobierno a:

– Aprobar un Plan para extender progresivamente la gratuidad del primer ciclo de educación infantil, cofinanciado al 50 % entre el Estado y las comunidades autónomas, adaptándose a los modelos implantados en cada territorio, con la finalidad de garantizar a todas las familias el apoyo a las necesidades de conciliación y reducir las desigualdades en una etapa clave para la infancia y su desarrollo futuro.

– Reconocer a las familias monoparentales un plan de ayudas para facilitar la reincorporación laboral de las mujeres que hayan abandonado el trabajo, pidiendo excedencia por cuidado de hijos o familiares.

4. Instar a las Fundaciones del Sector Público a:

– Realizar las acciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en el sistema retributivo que aplican como paso previo para que se garanticen los derechos de mujeres y hombres, se eviten posibles arbitrariedades y discriminaciones, se aumente la transparencia y resulte proporcional el valor aportado por cada persona.

– Aplicar sistemas de valoración de puestos de trabajo para la determinación de las retribuciones de su personal, como forma de garantizar la equidad y corregir de manera paulatina la situación actual de desequilibrios salariales, procurando que los periodos de transición sean lo más breve posible.

– Analizar la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos o de responsabilidades superiores en sus estructuras con objeto de determinar sus causas actuales o pretéritas y poder aplicar las medidas precisas para garantizar la igualdad de oportunidades.

– Continuar profundizando en la adopción de fórmulas y medidas de conciliación de la vida personal y laboral, así como, en la corresponsabilidad de sus trabajadores como forma de promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

– Disponer de información y análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales, desagregados entre mujeres y hombres por conceptos de salario y puestos, con objeto de evaluar las brechas salariales de género, o para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo.

Palacio del Congreso de los Diputados, 3 de diciembre de 2024.–El Presidente de la Comisión, Juan Francisco Serrano Martínez.–El Secretario Primero de la Comisión, Salvador de Foronda Vaquero.

TRIBUNAL DE CUENTAS

N.º 1.372

INFORME DE FISCALIZACIÓN DE LAS MEDIDAS IMPLANTADAS POR LAS FUNDACIONES DEL SECTOR PÚBLICO PARA DAR CUMPLIMIENTO A LA NORMATIVA SOBRE IGUALDAD EN EL EJERCICIO 2018

El Pleno del Tribunal de Cuentas, en el ejercicio de su función fiscalizadora establecida en los artículos 2.a), 9 y 21.3.a) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, y a tenor de lo previsto en los artículos 12 y 14 de la misma disposición y concordantes de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, ha aprobado en su sesión de 30 de abril de 2020 el Informe de fiscalización de las medidas implantadas por las Fundaciones del Sector Público para dar cumplimiento a la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018, y ha acordado su elevación a las Cortes Generales, así como al Gobierno de la Nación, según lo prevenido en el artículo 28.4 de la Ley de Funcionamiento.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN DEL INFORME.

- I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN.
- I.2. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL DE LA FISCALIZACIÓN.
- I.3. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE AL ÁMBITO OBJETIVO DE LA FISCALIZACIÓN.
- I.4. OBJETIVOS, PROCEDIMIENTOS Y LIMITACIONES DE LA FISCALIZACIÓN.
- I.5. RENDICIÓN DE CUENTAS.
- I.6. TRATAMIENTO DE ALEGACIONES.

II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN.

- II.1. COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.
- II.2. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR MUJERES Y HOMBRES.
- II.3. EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

III. CONCLUSIONES.

- III.1. EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.
- III.2. EN RELACIÓN CON LAS RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR MUJERES Y HOMBRES.
- III.3. EN RELACIÓN CON LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

IV. RECOMENDACIONES.

ANEXOS

RELACIÓN DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

CNIC	Fundación Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III
CNIO	Fundación Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III
DIE	Distintivo "Igualdad en la empresa"
FECYT	Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología
FEOI	Fundación EOI
FFE	Fundación de los Ferrocarriles Españoles
FIIAPP	Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas
FTR	Fundación del Teatro Real
FUNDAE	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
IMIO	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
LOIEMH	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
PEIO	Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades
PI	Plan de igualdad
RLT	Representación legal de los trabajadores
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
TRLET	Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
UE	Unión Europea

RELACIÓN DE CUADROS

- Cuadro 1 : Distribución por sexo del personal de las fundaciones fiscalizadas.
- Cuadro 2 : Situación de las fundaciones en cuanto a la implantación de planes de igualdad.
- Cuadro 3 : Desglose por sexo de las promociones internas en las fundaciones.
- Cuadro 4 : Situación de las fundaciones respecto a las retribuciones del personal mayores y menores de la mediana de las retribuciones.
- Cuadro 5 : Desglose del personal de las fundaciones con titulación universitaria.
- Cuadro 6 : Desglose del personal de las fundaciones por categorías laborales.
- Cuadro 7 : Desglose del personal de las fundaciones según el tipo de contrato laboral.
- Cuadro 8 : Resumen de las medidas de conciliación aplicadas por las fundaciones.

RELACIÓN DE GRÁFICOS

- Gráfico 1: Brecha salarial para el conjunto de fundaciones fiscalizadas.
- Gráfico 2: Brecha salarial para el personal con retribuciones inferiores a la mediana.
- Gráfico 3: Brecha salarial para el personal con retribuciones superiores a la mediana.
- Gráfico 4: Brecha salarial para el personal con titulación universitaria.
- Gráfico 5: Brecha salarial en el personal directivo de las fundaciones.
- Gráfico 6: Brecha salarial en función del tipo de contrato.
- Gráfico 7: Incidencia de la reducción de jornada sobre la brecha salarial.
- Gráfico 8: Porcentaje de mujeres directivas respecto al porcentaje de mujeres.

I. INTRODUCCIÓN DEL INFORME

I.1. INICIATIVA DE LA FISCALIZACIÓN

1.1. La fiscalización de las medidas implantadas por las fundaciones del sector público para dar cumplimiento a la normativa sobre igualdad en el ejercicio 2018 se incluyó a iniciativa del propio Tribunal de Cuentas en el Programa de Fiscalizaciones correspondiente al año 2019, aprobado por el Pleno del Tribunal el 20 de diciembre de 2018.

1.2. Esta actuación fiscalizadora se enmarca en la puesta en práctica del Plan Estratégico 2018-2021, contribuyendo a la consecución de objetivos estratégicos del mismo. Así, se encuadra en las actuaciones tendentes al cumplimiento del objetivo estratégico 1 “Contribuir al buen gobierno y a la mejora de la actividad económico-financiera del sector público” y, en concreto, del siguiente objetivo específico: 1.2 “Fomentar buenas prácticas de organización, gestión y control de las entidades públicas”.

1.3. El Pleno del Tribunal de Cuentas, en su sesión de 28 de febrero de 2019, acordó el inicio de este procedimiento fiscalizador y aprobó sus Directrices Técnicas, según lo establecido en los apartados b) y g) del artículo 3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, y siguiendo lo dispuesto al efecto en las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas aprobadas el 23 de diciembre de 2013.

I.2. ÁMBITOS SUBJETIVO, OBJETIVO Y TEMPORAL DE LA FISCALIZACIÓN

1.4. De acuerdo con lo previsto en las Directrices Técnicas, el ámbito subjetivo de la fiscalización está constituido por una muestra de ocho fundaciones del sector público estatal, de las comprendidas en el artículo 128 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. El número total de fundaciones del sector público estatal existentes en el ejercicio fiscalizado ascendía a 35, por lo que la muestra seleccionada en esta fiscalización equivale al 23% del total. En el Cuadro 1 se recogen las ocho fundaciones comprendidas en la muestra y el número de personas que integraban su plantilla al cierre del ejercicio 2018.

Cuadro 1: Distribución por sexo del personal de las fundaciones fiscalizadas

Entidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Fundación Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III (CNIC)	260	60,0	173	40,0	433
Fundación Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III (CNIO)	233	64,4	129	35,6	362
Fundación EOI (FEOI)	121	72,9	45	27,1	166
Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT)	89	72,4	34	27,6	123
Fundación de los Ferrocarriles Españoles (FFE)	44	55,7	35	44,3	79
Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP)	121	55,0	99	45,0	220
Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE)	260	70,5	109	29,5	369
Fundación del Teatro Real (FTR)	141	42,6	190	57,4	331
Total	1.269	60,9	814	39,1	2.083

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas con datos facilitados por las entidades

1.5. La determinación de la muestra se ha realizado incluyendo, en primer lugar, las cuatro fundaciones que contaban en 2018 con una plantilla superior a 250 personas, umbral a partir del cual se encuentran obligadas, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), a elaborar y aprobar un Plan de Igualdad (PI). Adicionalmente, se han incluido en la muestra otras cuatro fundaciones que contaban con más de 50 trabajadores, que se encontraban obligadas al cumplimiento de otros preceptos sobre igualdad previstos en la referida Ley, así como en el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores (TRLET), cuya última versión ha sido aprobada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

1.6. Como se observa en el Cuadro 1, el personal de las fundaciones fiscalizadas (en adelante las fundaciones o las entidades) era de 2.083 personas al cierre del ejercicio 2018, lo que representa un 72,6% del total de 2.871 personas empleadas en esa fecha en el conjunto del sector público fundacional estatal.

1.7. El ámbito objetivo de esta fiscalización queda definido por las actuaciones, normas y procedimientos que deben aplicar las fundaciones del sector público estatal para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en los términos definidos por la legislación estatal y por los criterios y directrices establecidos en la normativa comunitaria, que se expondrán en el subapartado I.3 de este Informe.

1.8. El periodo fiscalizado es el ejercicio 2018, sin perjuicio de que para el adecuado cumplimiento de los objetivos previstos se hayan analizado aquellos hechos o actuaciones, anteriores o posteriores, que se han considerado relevantes. A este respecto, es necesario señalar que el ejercicio 2018, y en concreto el 31 de diciembre de dicho ejercicio, ha sido el referente temporal para delimitar cuantitativamente las plantillas de personal analizadas, así como las retribuciones percibidas. En cambio, el análisis cualitativo realizado en la fiscalización, y en concreto el de las medidas implantadas para lograr la igualdad de mujeres y hombres, se ha referido, siempre que ha sido posible, a periodos más cercanos al cierre de los trabajos de fiscalización (1 de noviembre de 2019), con objeto de acercar las verificaciones a la situación actual en la que se encuentran las fundaciones.

I.3. RÉGIMEN JURÍDICO APLICABLE AL ÁMBITO OBJETIVO DE LA FISCALIZACIÓN

1.9. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España.

1.10. La igualdad entre mujeres y hombres también constituye un valor fundamental de la Unión Europea (UE), recogido en los artículos 2 y 3 del Tratado de la UE, en los artículos 8, 153 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE y en los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales. Desde su creación, la UE ha adoptado un importante número de normas que constituyen un pilar fundamental de las políticas de igualdad, en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En numerosas ocasiones la Comisión ha venido insistiendo en la necesidad de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres, de forma transversal, en todas sus políticas.

1.11. En el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), el Consejo instaba a los Estados miembros y a la UE a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y la vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres. De esta forma, la igualdad entre mujeres y hombres es considerada un principio transversal en el ámbito de la UE, estableciendo como objetivo eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad, así como luchar contra cualquier forma de discriminación.

1.12. El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016, aprobado por acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de marzo de 2014, se alinea, por otra parte, con los objetivos generales de la Política de Cohesión para el período 2014-2020, recogidos en los Reglamentos que regulan la aplicación de los Fondos europeos estructurales y de inversión. El PEIO permite así marcar las directrices, delimitar el campo de acción y establecer las prioridades en torno a las cuales se estructura la acción del Gobierno para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afrontando los principales retos que la sociedad española tiene para su

consecución real y efectiva.

1.13. En nuestro ordenamiento jurídico, la Constitución española consagra, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Como desarrollo directo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española, la LOIEMH, teniendo en cuenta el principio de igualdad y la perspectiva de género, implanta políticas activas sobre dicho principio y establece, por primera vez, los PI como instrumento para lograrlo. Su finalidad es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda forma de discriminación contra las mujeres, tanto las directas como las indirectas, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

1.14. En dicha Ley se presta una atención particular a la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, al subrayar su garantía en el acceso al mismo, en la formación y en la promoción profesionales, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

1.15. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, la citada Ley contempla, específicamente, el deber de negociar, en la forma que se determine en la legislación laboral, un PI en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores¹. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un PI cuando así se establezca en el convenio colectivo que les resulte aplicable, y en los términos previstos en el mismo. Para el resto de empresas, la elaboración e implantación de los PI resulta voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores (RLT).

1.16. De esta forma, la legislación estatal, mediante la LOIEMH, presta una atención particular a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo y la afiliación y participación en las organizaciones empresariales y sindicales. No obstante, esta normativa no proporciona ni las directrices ni los mecanismos necesarios para garantizar la ausencia de discriminaciones en materia retributiva.

1.17. La referencia normativa respecto a la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres se encuentra (además de en el propio artículo 35.1 de la Constitución española) en el artículo 28 del TRLET, según el cual el empresario está obligado a *“pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”*

1.18. Además, el principio de igualdad de retribución es parte integrante de los Tratados europeos desde el Tratado de Roma (artículo 119), esto es, del derecho originario de la UE. Actualmente se regula en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la UE, en cuyo apartado primero se establece que cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. En su apartado segundo se enumeran los componentes que deben entenderse incluidos en la noción de retribución, que son el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

1.19. El desarrollo de este principio se encuentra en la Directiva 2006/54, de 5 de julio, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación. Su capítulo 1, dedicado a la igualdad retributiva, contiene un único artículo, el 4, donde se establece la prohibición

¹ Con posterioridad al periodo fiscalizado el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, estableció un periodo transitorio, desde su publicación, de uno, dos o tres años para que las empresas de entre 150 y 250 trabajadores, de entre 100 y 150 y de entre 50 y 100, respectivamente, aprobasen los planes de igualdad.

de discriminación en este terreno de la siguiente forma: “*Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución*”.

1.20. Debido a la persistencia de desigualdades salariales, en 2014 la Comisión Europea adoptó la Recomendación 2014/124/UE, de 7 de marzo, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, por la que se instaba a los Estados Miembros a estimular a las empresas públicas y privadas y a los interlocutores sociales a adoptar políticas que favoreciesen la transparencia salarial; además de a promover sistemas de detección, clasificación y evaluación de empleos no sexistas y a establecer medidas específicas de transparencia, y conseguir con ello la igualdad salarial.

1.21. Aunque sus efectos resultan posteriores al período fiscalizado, debe citarse también el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. En su artículo 2 reforma el TRLET para remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como para establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo en condiciones de igualdad de remuneración sin discriminación.

1.22. Por último es reseñable la *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo y al Comité económico y social europeo (Plan de Acción de la UE 2017-2019) Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres*. El plan de acción incluye un conjunto amplio y coherente de actividades para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres desde todos los ángulos posibles, en lugar de señalar un solo factor o causa, y garantizar de esta forma la plena aplicación del principio de igualdad de retribución entre ambos. En síntesis señala ocho líneas de acción principales: 1- Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución; 2- Combatir la segregación profesional y sectorial; 3- Romper el techo de cristal mediante iniciativas para combatir la segregación vertical; 4- Abordar la penalización por cuidados; 5- Dar mayor importancia a las capacidades, los esfuerzos y las responsabilidades de las mujeres; 6- Visibilizar las desigualdades y los estereotipos; 7- Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres; 8- Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres. En la citada Comunicación se alude a la necesidad de establecer sinergias entre las acciones adoptadas por las partes interesadas a escala europea, nacional y empresarial.

I.4. OBJETIVOS, PROCEDIMIENTOS Y LIMITACIONES DE LA FISCALIZACIÓN

1.23. De acuerdo con lo previsto en las Directrices Técnicas, se ha realizado una fiscalización de cumplimiento y operativa, con los siguientes objetivos:

- a) Comprobación del cumplimiento de la normativa legal aplicable en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b) Verificación de que no se producen discriminaciones en las retribuciones percibidas por mujeres y hombres por motivo de sexo, tanto de forma directa como indirecta.
- c) Evaluación de los sistemas y procedimientos aplicados por la entidad para garantizar la transparencia salarial y la conciliación corresponsable entre mujeres y hombres, así como para mejorar el acceso a la información desagregada por sexo, en función de su adecuación a los objetivos que deben cumplir y, en la medida de lo posible, del grado de eficacia de las medidas para la igualdad de mujeres y hombres adoptadas por las fundaciones.

1.24. No ha sido, por tanto, objetivo específico de fiscalización la comprobación del adecuado registro contable ni de la legalidad de las retribuciones percibidas por el personal de las fundaciones fiscalizadas, ni del cumplimiento de la normativa laboral, más allá de los análisis requeridos para cumplir los objetivos generales señalados.

1.25. Asimismo, se ha comprobado el cumplimiento de las prescripciones de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno en todo aquello en que lo dispuesto en estas normas pudiera tener relación con el objeto de las actuaciones fiscalizadoras. Este análisis se ha realizado de manera conjunta con los objetivos señalados en el punto 1.23 de este Informe, por lo que los correspondientes resultados no se agrupan en un subapartado específico.

1.26. Los procedimientos de fiscalización aplicados han incluido todas las comprobaciones sustantivas y de cumplimiento que se estimaron necesarias para alcanzar los objetivos señalados. La fiscalización se ha realizado de acuerdo con las Normas de Fiscalización del Tribunal de Cuentas, aprobadas por su Pleno el 23 de diciembre de 2013.

1.27. En el desarrollo de las actuaciones fiscalizadoras no se han producido limitaciones que hayan impedido cumplir los objetivos previstos, habiendo prestado adecuadamente su colaboración los responsables de las entidades comprendidas en el ámbito subjetivo de la fiscalización.

I.5. RENDICIÓN DE CUENTAS

1.28. Las cuentas anuales de 2018 de cinco de las fundaciones fiscalizadas, aprobadas por sus respectivos Patronatos, fueron remitidas a la Intervención General de la Administración del Estado en el plazo señalado en el artículo 139 de la Ley General Presupuestaria y tuvieron entrada en el Tribunal de Cuentas dentro del plazo legalmente previsto. Por el contrario, las cuentas anuales de 2018 de FECYT, FFE y FIIAPP aún no han sido rendidas al Tribunal.

I.6. TRATAMIENTO DE ALEGACIONES

1.29. De conformidad con lo previsto en el artículo 44 de la Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas, los resultados de las actuaciones fiscalizadoras fueron puestos de manifiesto, para la formulación de alegaciones, a los Presidentes de los Patronatos de las ocho fundaciones fiscalizadas y a quienes ocuparon dichos cargos en algún momento del periodo fiscalizado. Se han recibido las alegaciones formuladas en plazo por CNIO y por quien fuera Presidenta del Patronato de FIIAP en parte del periodo fiscalizado, así como, tras la concesión de la prórroga solicitada, las alegaciones de FTR, FUNDAE, CNIC y FECYT. También se ha recibido un escrito de FFE en el que manifiesta que no formula alegaciones. Todos ellos se adjuntan al presente Informe.

1.30. Se han incorporado en el texto del Informe los cambios, respecto de la versión sometida a alegaciones, que se han considerado oportunos como consecuencia del examen de las mismas, ya sea por aceptar su contenido o para razonar el motivo por el que no se aceptan; pero no han sido objeto de contestación las que constituyen meras explicaciones o aclaraciones de la gestión desarrollada por la entidad fiscalizada. La falta de contestación a este último tipo de alegaciones no debe entenderse, por tanto, como una aceptación tácita de su contenido. En cualquier caso, el resultado definitivo de la fiscalización es el expresado en el presente Informe, con independencia de las consideraciones que se han manifestado en las alegaciones.

II. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

II.1. COMPROBACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

2.1. En la presente fiscalización se han tenido en cuenta, además del marco normativo aplicable en materia de igualdad efectiva de hombres y mujeres delimitado por la LOIEMH y el TRLET, los criterios y directrices definidos en el ámbito de la normativa comunitaria a la que se ha hecho referencia en el subapartado I.3 de este Informe. Además, con carácter meramente descriptivo al tratarse de normativa posterior al periodo fiscalizado, en algunos casos se han analizado acciones y medidas adoptadas por las entidades en relación con lo dispuesto en el mencionado Real Decreto-ley 6/2019.

II.1.1. Contenido de la LOIEMH

2.2. El Título I de la LOIEMH aborda el principio de igualdad y la tutela contra la discriminación regulando, entre otros aspectos, lo siguiente:

- a) El artículo 3 recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que 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.
- b) En el artículo 5 se dispone la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.
- c) Según el artículo 6 se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- d) El artículo 7 prevé que a los efectos de esta Ley son discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se considera 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. 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.
- e) En el artículo 8 se establece como discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad, y también se considera 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 según recoge el artículo 9.
- f) En el artículo 44 se dispone que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán al personal en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- g) El artículo 45 establece la obligación de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2.3. En el caso de las entidades que cuenten con más de doscientos cincuenta trabajadores², las medidas de igualdad a que se refiere el punto anterior deberán dirigirse a la elaboración y

² Como se ha indicado anteriormente, esta cifra ha sido modificada, reduciéndola a cincuenta trabajadores, por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

aplicación de un PI con el alcance y contenido establecidos en la LOIEMH, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

2.4. Sin perjuicio de lo enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un PI cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo. Para las demás empresas la elaboración e implantación de PI será voluntaria, previa consulta a la RLT.

2.5. Entre las medidas previstas en el artículo 48 para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo, se encuentra que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten dichas formas de acoso y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2.6. La LOIEMH introdujo un apartado 8 en el artículo 34 del TRLET, según el cual 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. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la entidad³.

2.7. De igual forma la LOIEMH añadió un nuevo apartado al artículo 17 del TRLET disponiendo que el establecimiento de PI en las empresas se ajustará a lo dispuesto en el propio TRLET y en la LOIEMH.

2.8. Según el artículo 46 de la LOIEMH los PI de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2.9. Los PI deben definir los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como los sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2.10. Para la consecución de los objetivos fijados, los PI podrán regular, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

2.11. Otro aspecto a tener en cuenta son los agentes implicados en la implantación del plan, y en concreto la fase en la que participarán, el tipo de participación y la forma de organizarla. La normativa prevé los siguientes tipos de participación de los agentes implicados: a) la alta dirección mediante la voluntad e impulso del plan; b) los equipos de recursos humanos a través su ejecución y la integración de la igualdad en los procedimientos de la entidad; c) la RLT mediante propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación e identificación de necesidades e intereses; d) el Comité de igualdad como espacio de diálogo y comunicación para llevar a cabo el programa con el consenso de la empresa y la RLT; e) la plantilla mediante la formulación de propuestas; f) la comunicación como procedimiento para informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

2.12. Las fases necesarias para que la implantación del PI se considere realizada de forma eficaz son las siguientes:

³ El artículo 34.8 del TRLET ha sido nuevamente modificado por el artículo 2.8 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

a) Fase 1. Compromiso formalizado por la dirección de la entidad en documento suscrito, con objeto de: a) integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal; b) incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos; y c) facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del plan y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva. Igualmente es requisito necesario la comunicación de este compromiso a toda la organización.

b) Fase 2. Comité de Igualdad, u órgano equivalente, conformado de forma paritaria entre empresa y representación de trabajadores para impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla y apoyo en la realización del diagnóstico y del PI, así como de su seguimiento y evaluación.

c) Fase 3. Diagnóstico consistente en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en un PI. Tras el análisis de los datos obtenidos se establecen unas conclusiones generales y se definen las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la entidad. Estas conclusiones y propuestas de mejora deberán plasmarse en un informe para facilitar su análisis.

d) Fase 4. El programa del PI se elabora con la información obtenida del diagnóstico y con las propuestas realizadas, y puede regular, entre otras, las materias referidas en el punto 2.10 de este Informe. En esta fase se deben definir los objetivos a corto y largo plazo y las acciones concretas en que se materializan, el calendario de actuaciones, los responsables de su implantación, los métodos y recursos necesarios, así como la forma de valorar su cumplimiento. También resulta recomendable realizar un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y una evaluación de los resultados obtenidos por el plan una vez finalizado, para lo cual se deben definir indicadores cualitativos y cuantitativos que permitan determinar los resultados de las acciones y objetivos.

e) Fase 5. La implantación supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el PI y, al menos, deben quedar definidos los responsables de las mismas y su calendario.

f) Fase 6. La evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo seguido y la continuidad de las acciones, así como identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la entidad.

2.13. Además, resulta necesario adoptar medidas transversales referidas a la comunicación, la formación y el seguimiento:

a) La comunicación se debe realizar antes de la puesta en marcha, durante la ejecución y después de la implementación del plan, de tal forma que la información llegue a toda la plantilla. Un aspecto a destacar es la necesidad de informar de la creación del Comité de igualdad, de sus componentes y de las actividades que desarrollan en el proceso, y de asegurar la participación continua del personal en el proceso. La distribución de la información se realizará utilizando los canales formales de comunicación de la empresa de forma bidireccional, para lo que se debe contar con los medios de comunicación adecuados.

b) La formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género debe dirigirse a toda la plantilla, y de forma específica, atendiendo a las características del puesto o a las acciones concretas que requieran una formación determinada, al equipo directivo, a los mandos intermedios y al comité de empresa.

c) El seguimiento durante todo el desarrollo del plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

2.14. Las verificaciones sobre el cumplimiento, por las fundaciones comprendidas en el ámbito subjetivo de la fiscalización, de las disposiciones y principios mencionados se ha realizado, en su caso, a través del análisis de sus PI o de las acciones que adoptaron en distintos ámbitos: el acceso al empleo y las condiciones de trabajo, la comunicación, la política retributiva con enfoque de género, las acciones para el seguimiento y la evaluación de resultados, en su caso, y la implantación de medidas que contribuyan a corregir las desigualdades de género en su ámbito de actuación. Los resultados obtenidos en estos análisis se detallan en los puntos siguientes de este Informe.

II.1.2. Cumplimiento de la normativa en materia de planes de igualdad

2.15. Como se ha indicado en el punto 1.5 de este Informe, de las ocho fundaciones del sector público comprendidas en la fiscalización, un primer grupo de cuatro (CNIC, CNIO, FTR y FUNDAE) se encontraban obligadas a elaborar y aplicar un PI con el alcance y contenido establecidos en la LOIEMH, de conformidad con su artículo 45. Las cuatro restantes (FEOI, FECYT, FFE y FIIAPP) no tenían dicha obligación legal, al contar con una plantilla de menos de doscientas cincuenta personas, si bien algunas de ellas desarrollaron actuaciones encaminadas a la implantación de planes de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus respectivos ámbitos. En el Cuadro 2 se expone de forma sintética la situación en la que se encontraban las ocho fundaciones respecto a la implantación de los PI, reseñando asimismo si en su elaboración y aplicación se han seguido las fases e hitos mencionados en los puntos anteriores.

Cuadro 2: Situación de las fundaciones en cuanto a la implantación de planes de igualdad

Situación de los planes de igualdad	CNIC	CNIO	FTR	FUNDAE	FEOI	FIIAPP	FECYT	FFE
Obligación legal de contar con un PI	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	No	No
Fecha de implantación del PI	2016	15/10/19	22/11/19	2014	08/02/19	N/A	N/A	01/03/11
Fase 1.- Compromiso de la dirección	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	N/A	Sí
Fase 2.- Creación del Comité de igualdad	Sí	Sí	Sí	No	Sí	Sí	N/A	Sí
Fase 3.- Elaboración del diagnóstico	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	N/A	Teórico
Fase 4.- Elaboración del programa del PI	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	N/A	Teórico
Fase 5.- Implantación	Sí	N/A	N/A	N/D	N/A	No	N/A	N/D
Fase 6.- Evaluación	Sí	N/A	N/A	N/D	N/A	No	N/A	N/D
Comunicación a la plantilla	Sí	SÍ	No	Sí	Sí	N/A	N/A	N/A
Formación en igualdad y género	Sí	SÍ	No	No	Sí	Sí	SÍ	No
Seguimiento del PI durante todo el proceso	Sí	N/A	N/A	N/D	N/A	N/A	N/A	N/D
Firma Comisión delegada o Patronato	27/10/15	15/10/19	22/11/19	25/09/13	08/02/19	N/A	N/A	01/03/11
Años de vigencia	4	4	3	2	4	N/A	N/A	Sin definir
Situación actual	Cumple	SI F/P	SI F/P	N/D	Cumple	Ejecución	Pendiente	Teórico

N/A- No aplicable; N/D- No desarrollado; F/P- Fuera de plazo

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas con datos facilitados por las entidades

2.16. Como puede observarse, de las cuatro fundaciones obligadas a la elaboración y aplicación de un PI, el CNIC es la única que ha desarrollado todas las fases del plan y cumplido los requisitos exigidos por la normativa de la LOIEMH. El CNIO y la FTR han aprobado sus respectivos planes con posterioridad al periodo fiscalizado y, por tanto, fuera del plazo previsto en la LOIEMH. En ambos casos han acometido las fases del PI hasta su aprobación, aunque no han llegado a implantar las medidas previstas ni, en consecuencia, a efectuar su evaluación y seguimiento.

2.17. La otra entidad que estaba obligada a elaborar y aplicar un PI era la FUNDAE. Esta fundación aprobó formalmente su PI en 2014, si bien no constituyó el Comité de Igualdad⁴. El diagnóstico utilizado careció de los elementos esenciales que le permitiera formular propuestas para integrar en el PI, sustentadas en la realidad de la fundación. En consecuencia, las propuestas incluidas en el PI fueron meramente formales y no han tenido una implantación mediante la ejecución de acciones de desarrollo posterior. Por lo tanto, esta fundación tampoco ha llevado a cabo un seguimiento y evaluación del Plan.

2.18. Respecto a las cuatro fundaciones que no se encontraban obligadas a elaborar y aplicar un PI en el periodo fiscalizado cabe destacar lo siguiente:

a) La FEOI ha aprobado su plan en febrero de 2019 adecuando su actuación a las fases y los requisitos exigidos por la normativa sobre el PI hasta ese momento. Su diagnóstico de la situación en materia de igualdad de mujeres y hombres es el único, de entre todos los analizados, que incorpora un apartado específico sobre los mecanismos para establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo en la propia fundación. Dado lo reciente de la implantación del plan, la FEOI no ha tenido ocasión, hasta la fecha, de abordar su análisis a través de las acciones propuestas, ni de acometer el seguimiento y evaluación del PI.

b) La FIIAPP contaba desde el 14 de noviembre de 2011 con un pacto de empresa suscrito con la RLT para complementar la regulación que, sobre las relaciones laborales, se establece en el convenio colectivo que le resultaba aplicable y en el TRLET. Al cierre de los trabajos de fiscalización se encontraban en ejecución las actuaciones necesarias para la elaboración de un PI a través de una entidad externa. El cronograma de actuaciones facilitado recogía las fases que recorrerá su implantación, entre las que se encuentran la coordinación con un grupo de género creado para efectuar el diagnóstico sobre la igualdad de hombres y mujeres en la fundación. Puede considerarse, por tanto, que su PI se encuentra en curso de ejecución, sin que le resulte obligatorio legalmente disponer del mismo hasta marzo de 2020, según lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

c) La FECYT no tenía obligación de elaborar y aplicar un PI y aún no ha realizado actuaciones encaminadas a su preparación. Pero su elaboración le resultará obligatoria a partir de marzo de 2021. Al cierre de los trabajos de fiscalización se encontraba inmersa en un proceso de renovación de la RLT con la que iniciar las negociaciones para acordar un nuevo convenio colectivo aplicable a la fundación, así como las acciones para efectuar un diagnóstico de la situación de la entidad en materia de igualdad.

d) La FFE tampoco tenía obligación legal de contar con un PI, aunque elaboró uno en marzo de 2011. Este plan tuvo un carácter meramente formal, con un diagnóstico y contenido de actuaciones teórico, por lo que no ha tenido aplicación práctica en la entidad y tampoco se ha realizado la evaluación y el seguimiento sobre su implantación. El hecho de que el plan no defina un periodo de vigencia reafirma la naturaleza teórica de su contenido.

II.1.3. Cumplimiento de la normativa en otras medidas destinadas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres

2.19. Las comprobaciones sobre otras medidas adoptadas para garantizar la igualdad de mujeres y hombres se han realizado a través del análisis del cumplimiento de otras cuestiones regladas en la LOIEMH, así como de los principios y criterios determinados por la normativa comunitaria.

2.20. Con carácter previo hay que mencionar que la LOIEMH dispuso, en su artículo 50, la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para reconocer a aquellas empresas que destacasen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con su personal. El Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del Distintivo «*Igualdad en la Empresa*» (DIE), estableció su denominación, el procedimiento y las

⁴ Como manifiesta la propia entidad en sus alegaciones, la Comisión negociadora del PI se constituyó el 23 de septiembre de 2019.

condiciones de su concesión, los efectos y facultades derivados de su obtención, así como los procedimientos de control y de retirada del distintivo. Posteriormente, el Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, modificó las condiciones de su concesión y utilización.

2.21. Entre los requisitos para su concesión figuraban, entre otros: a) contar con un compromiso explícito, escrito y público, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, la organización y el funcionamiento interno de la empresa, y la responsabilidad social; b) haber implantado un PI, si la entidad estuviese obligada, o haber implantado un PI o políticas de igualdad en los demás supuestos; c) haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación de las medidas o del PI, en las empresas que dispusiesen de este, después de que hubiese transcurrido al menos un año desde la implantación de las medidas o de la aprobación del plan.

2.22. Ninguna fundación contaba al finalizar los trabajos de fiscalización con la acreditación del DIE, si bien debe tenerse en cuenta que, como se ha indicado, su obtención no era obligatoria.

II.1.3.1. MEDIDAS PARA ESTABLECER UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE UNA MAYOR DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL

2.23. Se ha verificado si las fundaciones han establecido procedimientos de selección en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal asegurando la transparencia en el ingreso en la entidad mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo, la utilización de un lenguaje no sexista y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales. También se ha comprobado si hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración y si las decisiones de contratación se encuentren sustentadas en criterios no discriminatorios de igualdad entre mujeres y hombres. Los resultados obtenidos se exponen en los siguientes puntos de este Informe.

2.24. Todas las fundaciones, excepto FFE, contaban con procedimientos de selección en igualdad adecuados, en sus aspectos esenciales, para garantizar la ausencia de discriminación en la incorporación de nuevo personal.

2.25. La FFE no disponía de un manual de procedimiento para realizar los procesos de selección de candidatos para la incorporación de personal por lo que se desconoce si las actuaciones seguidas fueron respetuosas con los principios de igualdad de mujeres y hombres y la ausencia de discriminación en la selección de personal en dicha fundación.

2.26. En el caso de FIIAPP, para determinados proyectos desarrollados en el ámbito europeo o internacional y que cuentan con financiación propia, aunque la contratación de los expertos que participan era realizada por la propia fundación, la selección de los candidatos era ajena a esta y por lo tanto no siguió las pautas definidas en su manual de selección. Estos nombramientos de expertos con carta de designación, dada su condición de empleados de la Administración, fueron efectuados directamente por la correspondiente Administración que intervenía en cada proyecto sin seguir el procedimiento de selección de la fundación, y sin quedar constancia de que se efectuase con criterios de igualdad. Este colectivo, mayoritariamente integrado por hombres, es uno de los motivos que influyen en la brecha salarial que se produce en FIIAPP, que se pondrá de manifiesto en el epígrafe II.2.2 de este Informe.

2.27. No se ha observado que las fundaciones que mantienen los porcentajes más elevados de hombres en puestos directivos o de mayor responsabilidad hayan modificado los criterios de selección y acceso para garantizar la igualdad de género. Sobre este aspecto hay que señalar que CNIC sí introdujo en 2018 algunos cambios en los procesos de selección de investigadores para tener en cuenta criterios de género con este personal.

2.28. Los sectores masculinizados que se han observado en todas las entidades (tecnologías de la información y sistemas, y servicios de mantenimiento) obedecen a realidades del mercado laboral y no son producto de desigualdades de género.

II.1.3.2. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LA PROMOCIÓN INTERNA

2.29. Se ha comprobado si existen procedimientos de promoción interna y criterios objetivos, públicos y transparentes que eviten desigualdades y desequilibrios por razón de sexo, y si se eliminan las barreras que puedan dificultar la promoción profesional de las mujeres o la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad de la entidad. Los resultados obtenidos se exponen en los siguientes puntos de este subepígrafe.

2.30. Respecto a los procedimientos para seleccionar personal por promoción interna, dos fundaciones (CNIO, CNIC) no publicaban las vacantes que eran exclusivas para esta fórmula de selección. En caso de cobertura temporal de un puesto, se contactaba directamente con la persona que la entidad consideraba adecuada y ello debido a la singularidad que presenta la promoción de los investigadores.

2.31. Durante el ejercicio fiscalizado se han producido, en el conjunto de fundaciones fiscalizadas, las promociones internas de su personal que se desglosan en el Cuadro 3. Se observa en el mismo que el número de mujeres seleccionadas por promoción interna suponía el 72,3% del total, porcentaje superior a la media de mujeres que se integran en el conjunto de las ocho fundaciones (60,9%). Tampoco en este ámbito se ha observado que las fundaciones con porcentajes de hombres en puestos directivos o de mayor responsabilidad por encima del considerado como de representación equilibrada hayan introducido alguna modificación de los criterios de promoción interna para evitar dichas desigualdades y desequilibrios por razón de sexo.

Cuadro 3: Desglose por sexo de las promociones internas en las fundaciones

Clase de promoción	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Promoción salarial, sin cambio de categoría	2	100,0	0	0,0	2
Promoción vinculada a movilidad geográfica	1	100,0	0	0,0	1
Cambio de categoría por prueba objetiva	7	58,3	5	41,7	12
Cambio de categoría decidido por la entidad	24	75,0	8	25,0	32
Total	34	72,3	13	27,7	47

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas con datos facilitados por las entidades

2.32. Tres fundaciones (FFE, FUNDAE y FTR) no disponían de metodología estándar que definiera los procedimientos y criterios de evaluación del desempeño del personal, como fórmula objetiva y reglada para acceder a puestos de promoción interna⁵. La evaluación del desempeño es una técnica de dirección que consiste en el proceso de revisión de lo realizado por un empleado durante un periodo -usualmente un año-, llevada a cabo por un responsable jerárquico con el objetivo de analizar qué se ha hecho adecuadamente y qué no. Este ejercicio, que se pretende sea interactivo, a través normalmente de una reunión presencial, sirve para extraer conclusiones del pasado que puedan servir para aumentar la eficacia de ese empleado en el futuro y tiene una gran importancia en un proceso de promoción interna.

2.33. En la FTR la promoción interna para cubrir puestos de forma temporal se sustenta, básicamente, en la propuesta que realiza el responsable del departamento correspondiente y se utiliza como criterio de valoración la experiencia del trabajador para ejercer el cometido. Aunque la decisión última es tomada por la dirección de la fundación, la falta de un procedimiento de

⁵ Pese a lo manifestado en alegaciones por FUNDAE y FTR, aunque ambas entidades disponían de procedimientos para efectuar la promoción interna que evitaban la discriminación por razón de sexo, en ellos no se consideraba la evaluación del desempeño como elemento valorativo del proceso de promoción.

evaluación de desempeño reglado y transparente que incorpore una fase contradictoria en su determinación, unido al excesivo protagonismo que adquiere el responsable de cada departamento en el proceso de promoción interna de su personal, supone que no se pueda garantizar la igualdad o la falta de discriminación por razón de sexo en este ámbito. A pesar de lo alegado por la FTR este Tribunal considera que resulta ineludible sustentar la promoción temporal de ciertos puestos mediante criterios contrastables, como la evaluación del desempeño, evitando situaciones contrarias a la equidad que pueden producirse cuando se depende en su totalidad de la decisión de una persona.

II.1.3.3. MEDIDAS PARA FACILITAR EL ACCESO EN IGUALDAD A LA FORMACIÓN

2.34. Se ha verificado si los hombres y las mujeres tienen el mismo acceso a los planes de formación de la fundación como forma de promover su desarrollo y adaptabilidad profesional, mejorando su empleabilidad interna. Se ha comprobado también si se han realizado acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades y corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

2.35. Todas las fundaciones disponían de un plan anual de formación de su personal, si bien en tres casos (FFE, CNIC y CNIO) no se materializaba formalmente en un documento. No obstante, se ha constatado que el proceso de comunicación a la plantilla de los cursos de formación garantizaba adecuadamente su difusión y la posibilidad de acceder a los mismos por igual a hombres y mujeres.

2.36. La formación expresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido impartida en todas las fundaciones excepto tres (FFE, FUNDAE y FTR⁶).

II.1.3.4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

2.37. Las comprobaciones han consistido en verificar la existencia de medidas efectivas de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que incluyan, entre otros contenidos: la definición de los comportamientos constitutivos de acoso; el compromiso de la empresa para prevenir y eliminar estas situaciones; la existencia de un órgano instructor; los canales de denuncia; la garantía de confidencialidad; la tipificación de las medidas sancionadoras de acoso sexual y por razón de sexo; y el régimen disciplinario.

2.38. Tres fundaciones (FIIAPP, CNIO y FTR) no disponían formalmente, al finalizar los trabajos de fiscalización, de un protocolo para la prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, si bien tenían planificada su elaboración y aprobación en el marco de aplicación del PI y contaban con borradores del protocolo de acoso con un contenido adecuado.

II.1.3.5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS ESPECÍFICAS PARA LA MUJER

2.39. Se ha comprobado si la gestión de la prevención de riesgos laborales integra la perspectiva de género y si se han implantado medidas de salud laboral dirigidas específicamente a mujeres (como la protección de las trabajadoras durante el embarazo y lactancia y la identificación de riesgos y las medidas para prevenirlos).

2.40. El resultado obtenido es que ni la FTR ni la FFE tenían implantadas medidas adecuadas de prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres.

⁶ La FTR contempla en su PI aprobado el 22 de noviembre de 2019 la realización de cursos de esta naturaleza.

II.1.3.6. MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE HOMBRES Y MUJERES Y UNA MAYOR CORRESPONSABILIDAD, SIN MENOSCABO DE LA PROMOCIÓN PROFESIONAL

2.41. Las verificaciones practicadas y los resultados obtenidos sobre esta materia se expondrán en el epígrafe II.3.2 de este Informe.

II.1.3.7. MEDIDAS PARA FAVORECER LA TRANSPARENCIA Y ELIMINAR CUALQUIER DISCRIMINACIÓN RETRIBUTIVA, DIRECTA O INDIRECTA, POR RAZÓN DE SEXO.

2.42. Las verificaciones practicadas y los resultados obtenidos sobre esta materia se expondrán en el epígrafe II.2.4.

II.2. ANÁLISIS DE LAS RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR MUJERES Y HOMBRES

2.43. Como se ha indicado en el punto 1.17 de este Informe, el artículo 28 del TRLET establece que la empresa debe *“pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella”*. Por su parte, en el artículo 22.3 se señala que *“la definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres”*. Se ha verificado en las fundaciones fiscalizadas el cumplimiento de estos dos preceptos, con los resultados que se expondrán en los siguientes epígrafes de este subapartado II.2. Previamente se expondrá el significado de los distintos conceptos que se emplearán en este Informe a efectos del análisis de las retribuciones percibidas por mujeres y hombres.

II.2.1. Definiciones y conceptos utilizados en el análisis

II.2.1.1. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

2.44. La LOIEMH regula el principio de igualdad y no discriminación de manera transversal y, en su artículo 6, establece los conceptos de discriminación directa e indirecta en los siguientes términos:

“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.”

II.2.1.2. IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN PARA UN MISMO TRABAJO

2.45. En su perspectiva empresarial, este concepto es un principio de mercado, dado que no hay razones de lógica económica para retribuir de modo diferente a dos personas por la realización de un mismo trabajo. A efectos de aplicar este principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo se pueden tener en cuenta dos definiciones de trabajo, como puesto de trabajo o como volumen de trabajo, de la siguiente forma:

- Por puesto de trabajo se entiende, a estos efectos, una serie de funciones y responsabilidades que describen en qué consiste el trabajo de una persona en la organización. Estos puestos se encuentran definidos con mayor o menor detalle en las organizaciones y pueden responder a grupos profesionales o a las regulaciones de un convenio.

- Por volumen de trabajo se entiende la cuantificación del trabajo realizado, de acuerdo con variables concretas y bien definidas (por ejemplo, el número de horas de trabajo o el número de operaciones realizadas). En este sentido, dos personas que ocupan un mismo puesto de trabajo y con el mismo volumen deben recibir la misma retribución, pero si una de ellas tiene una jornada incompleta el importe que debe tenerse en cuenta para aplicar el principio de igualdad debe ser la retribución por hora trabajada.

II.2.1.3. IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN PARA UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

2.46. También se trata de un principio de mercado desde el punto de vista empresarial, ya que no hay lógica económica en retribuir de modo diferente la ejecución de dos trabajos que, aun siendo diferentes, aporten el mismo valor a la organización. De acuerdo con este principio, si dos puestos de trabajo diferentes aportan el mismo valor a la empresa u organización, deben tener una misma retribución.

2.47. Se considera que dos trabajos tienen igual valor cuando, sometidos a un procedimiento de valoración del puesto de trabajo con un método neutral y aplicado de manera equitativa, obtienen una misma puntuación. Se entiende que un método es neutral cuando no beneficia ni perjudica a ningún grupo en particular (raza, sexo, religión, etc.) y su aplicación es equitativa cuando al especificar los criterios, factores y ponderaciones del método trata a todos los grupos de forma similar.

II.2.1.4. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

2.48. La brecha salarial de género indica la existencia de diferencias entre las remuneraciones salariales percibidas por las mujeres y por los hombres. Existen distintos conceptos e indicadores para medir la cuantía de la brecha salarial. En función de los factores considerados para su cálculo, se distinguen dos categorías: a) brecha salarial sin ajustar; y b) brecha salarial ajustada. En este último caso, su medición se sustenta en modelos econométricos que tienen en cuenta diversas variables que inciden en las remuneraciones percibidas por mujeres y por hombres, por lo que resultan más precisas para medir las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo. No obstante, las mediciones de la brecha salarial ajustada presentan el inconveniente de su mayor complejidad.

2.49. Según el PEIO 2014-2016, el concepto de brecha salarial alude a la distancia entre la retribución media de mujeres y la de hombres. Parte de esas diferencias salariales puede estar fundamentada en factores de tipo personal (nivel de formación, experiencia laboral, antigüedad, etc.), en las características del puesto de trabajo (funciones realizadas, nivel de responsabilidad, tipo de contrato o jornada, etc.) y en las de la empresa para la que se trabaja (tamaño y tipo de actividad, entre otras). Pero el PEIO añade 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”*.

2.50. Otro indicador estructural comúnmente utilizado es la brecha salarial de género entre mujeres y hombres según la definición de la Oficina de Estadística de la Unión Europea (Eurostat), que mide el porcentaje que presenta la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupados respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

2.51. A efectos de la presente fiscalización se ha optado por calcular la brecha salarial sin ajustar, dadas las dificultades para realizar mediciones de la brecha ajustada a las que se ha hecho referencia en el punto 2.48 de este Informe. Así, se ha considerado que la brecha salarial sin ajustar mide la diferencia porcentual entre el salario bruto total obtenido por mujeres y hombres, sin tener en cuenta las diferencias existentes entre ambos colectivos en sus características socioeconómicas y del puesto de trabajo. En definitiva, representa el menor porcentaje de salario que cobran las mujeres respecto a los hombres. Los cálculos se han sustentado en los datos salariales de mujeres y hombres de las fundaciones fiscalizadas.

2.52. A estos efectos, se ha considerado salario medio el salario bruto medio anual de los trabajadores de las fundaciones fiscalizadas que figuraban de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) al cierre de 2018. Se han considerado las percepciones salariales monetarias y en especie de conformidad con los importes declarados en el modelo 190 de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria. Se han computado los devengos brutos, es decir, las retribuciones antes de las deducciones por las aportaciones a la TGSS a cuenta del trabajador y las retenciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

II.2.2. Magnitud de la brecha salarial en las fundaciones del sector público analizadas

2.53. El marco legal existente en el ámbito laboral de las fundaciones del sector público incorpora derechos y obligaciones que, a priori, deberían asegurar la inexistencia de discriminación por diferencias salariales entre hombres y mujeres. En el mismo sentido intervienen las garantías establecidas en los convenios colectivos para evitar tal discriminación y la labor de las propias entidades y de los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva de los convenios. A pesar de ello, existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales entre hombres y mujeres, dando origen a la brecha salarial de género en estas entidades.

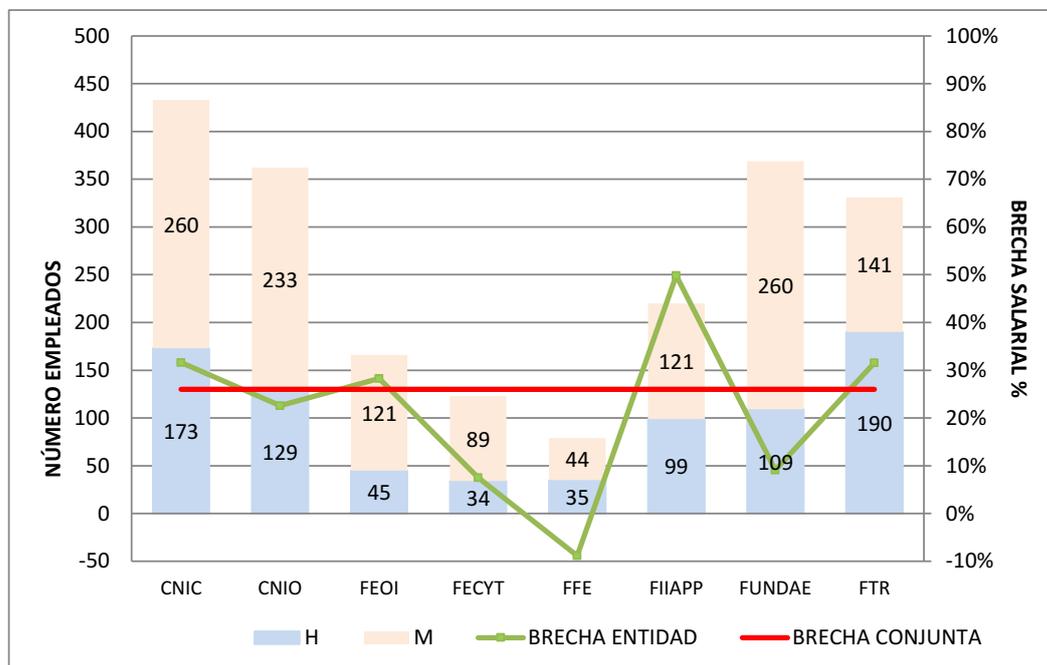
2.54. La brecha salarial no solo constituye un indicador de discriminación, sino que es uno de los elementos que permite medir posibles desigualdades originadas por factores como la estructura de género dentro de la empresa (más hombres que mujeres en puestos directivos), sectores masculinizados o dificultades en la conciliación y corresponsabilidad, entre otros. Son condicionantes que, sin ser ilegales, demuestran que estas entidades deben poner en marcha iniciativas para mejorar la igualdad entre sexos.

2.55. A efectos de situar en su contexto los datos sobre brecha salarial correspondientes a las fundaciones fiscalizadas debe tenerse en cuenta que, según los datos publicados por el INE referidos a la población laboral en España en 2017, el salario medio bruto de las mujeres fue el 78,1% del percibido por los hombres. Ello supone la existencia de una brecha salarial del 21,9%.

2.56. El Gráfico 1 expone, para cada una de las ocho fundaciones fiscalizadas, la distribución de sus plantillas entre mujeres y hombres y la brecha salarial individual de cada fundación. El gráfico ofrece también el dato de la brecha salarial conjunta de todas las fundaciones fiscalizadas. Todos los datos están referidos al 31 de diciembre de 2018.

2.57. El gráfico pone de manifiesto que la brecha salarial para el conjunto de hombres y mujeres que trabajaban en las fundaciones fiscalizadas en el ejercicio 2018 fue del 26%. Del análisis individual de cada una de las entidades se deduce que cuatro de ellas (CNIC, FEOI, FIIAPP Y FTR) presentaban una brecha salarial superior a la conjunta, y entre ellas FIIAPP destacaba con una brecha del 49%. Tres fundaciones (CNIO, FECYT y FUNDAE) presentaban una brecha salarial inferior a la global, mientras que la FFE mantenía una brecha salarial negativa (del -8,9%) al ser menor la retribución bruta media percibida por los hombres que de la de las mujeres.

Gráfico 1: Brecha salarial para el conjunto de fundaciones fiscalizadas



M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

2.58. En la interpretación de estos datos sobre brecha salarial debe tenerse en cuenta que las ocho fundaciones tienen unas estructuras organizativas y realizan unas actividades bastante diferentes entre sí. Así, CNIC y CNIO son centros cuya actividad tiene por objeto la investigación de excelencia, por lo que su personal presenta singularidades propias de este tipo de centros. La FTR, por su parte, desarrolla una actividad de producción artística que necesariamente tiene requerimientos específicos en materia de personal. Y las cinco fundaciones restantes desarrollan una actividad encuadrada de una u otra forma en la prestación de servicios, lo que también tiene reflejo en sus estructuras de personal.

II.2.3. Análisis detallado de la brecha salarial en las fundaciones del sector público según distintos tipos de factores

2.59. En los siguientes subepígrafes se desglosan los datos de brecha salarial en las fundaciones según distintos tipos de circunstancias que afectan a los respectivos trabajadores: nivel de retribución percibida, edad y antigüedad del personal, nivel educativo del mismo, tipo de ocupación, tipo de contrato y maternidad.

II.2.3.1. SEGÚN LA RETRIBUCIÓN PERCIBIDA

2.60. El Cuadro 4 distribuye las plantillas de las ocho fundaciones y los datos sobre brecha salarial en dos grupos: el primero comprende los trabajadores cuya retribución bruta anual es inferior a la mediana⁷ de las retribuciones de cada fundación, mientras que el segundo integra los perceptores de retribuciones superiores a la mediana. Como se observa, la brecha salarial presenta diferencias muy notables según se trate de los trabajadores ubicados en las escalas retributivas superiores o inferiores de cada fundación. En efecto, el personal con retribuciones inferiores a la mediana

⁷ El término estadístico mediana representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados según el tamaño de sus valores. En este caso el salario mediano es el que divide a la plantilla total de las fundaciones en dos subconjuntos integrados por el mismo número de personas.

presenta una brecha salarial favorable a las mujeres de un 8%, mientras que en el personal con retribuciones superiores a la mediana el colectivo de mujeres percibe unas retribuciones inferiores en un 18% a las de los hombres. Por otra parte, mientras que las mujeres representan el 60,9% de las plantillas de las fundaciones analizadas, son solo el 51,2% de las personas que perciben salarios superiores a la mediana, pero llegan a ser el 70,6% de quienes reciben salarios inferiores. Por tanto, las mujeres están sobrerrepresentadas en el tramo de retribuciones inferiores a la mediana e infrarrepresentadas en el de las superiores.

Cuadro 4: Situación de las fundaciones respecto a las retribuciones del personal mayores y menores de la mediana de las retribuciones

Tramos de retribución	Nº perceptores			% s/colectivo		% s/tramo salarial		Brecha salarial por tramo
	H	M	TOTAL	H	M	H	M	
Retribución anual bruta inferior a la mediana	306	735	1.041	37,6%	57,9%	29,4%	70,6%	-8%
Retribución anual bruta superior a la mediana	508	534	1042	62,4%	42,1%	48,8%	51,2%	18%
TOTAL	814	1.269	2.083	100%	100%	39,1%	60,9%	26%

M- Mujeres; H- Hombres

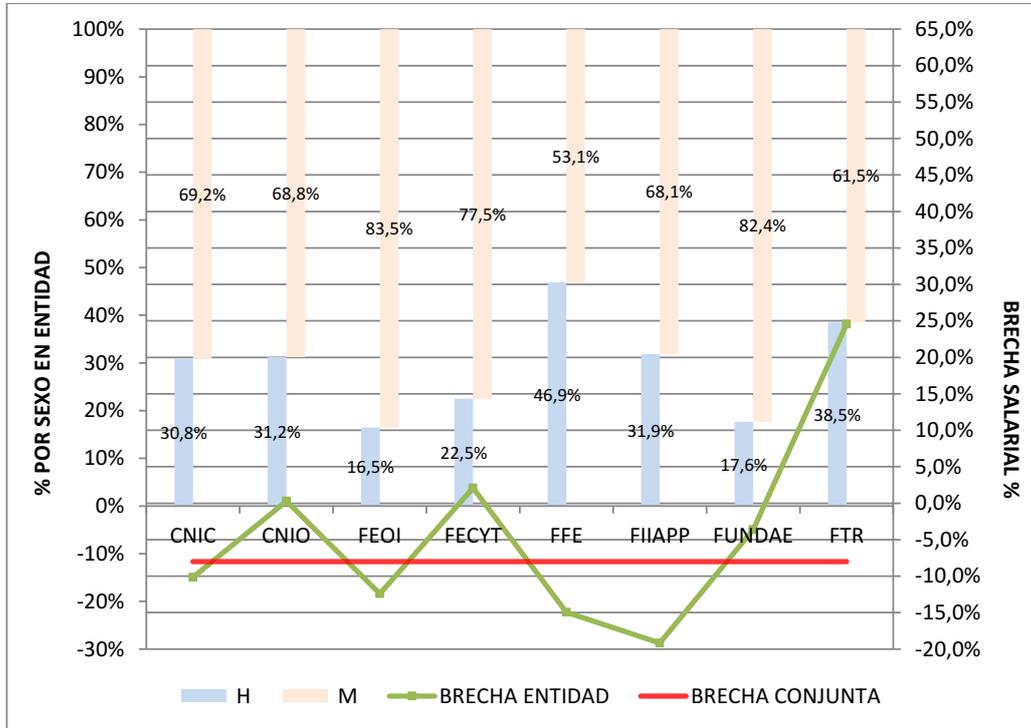
Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

2.61. En los Gráficos 2 y 3 se muestra el desglose de la brecha salarial, considerando las dos bandas de retribuciones referidas y reflejando la representación de mujeres y hombres en cada una de las fundaciones.

2.62. En los gráficos se observa la existencia de una brecha salarial en perjuicio de las mujeres para el tramo de retribuciones superior a la mediana en todas las fundaciones, excepto en FECYT y FFE. Destaca la brecha salarial del 45% que se mantiene en FIIAPP para este segmento de retribución, integrado por 44 mujeres y 63 hombres.

2.63. Respecto al colectivo de retribuciones inferiores a la mediana, integrado en un 70,4% por mujeres y un 29,6% por hombres, en cinco de las entidades (CNIC, FEOI, FFE, FUNDAE y FIIAPP) presentan mayor retribución bruta media las mujeres que los hombres. Las otras tres mantenían brecha salarial en favor de los hombres, destacando la FTR con una brecha salarial del 24,5% entre los 36 hombres y las 77 mujeres que integran su plantilla en el segmento analizado.

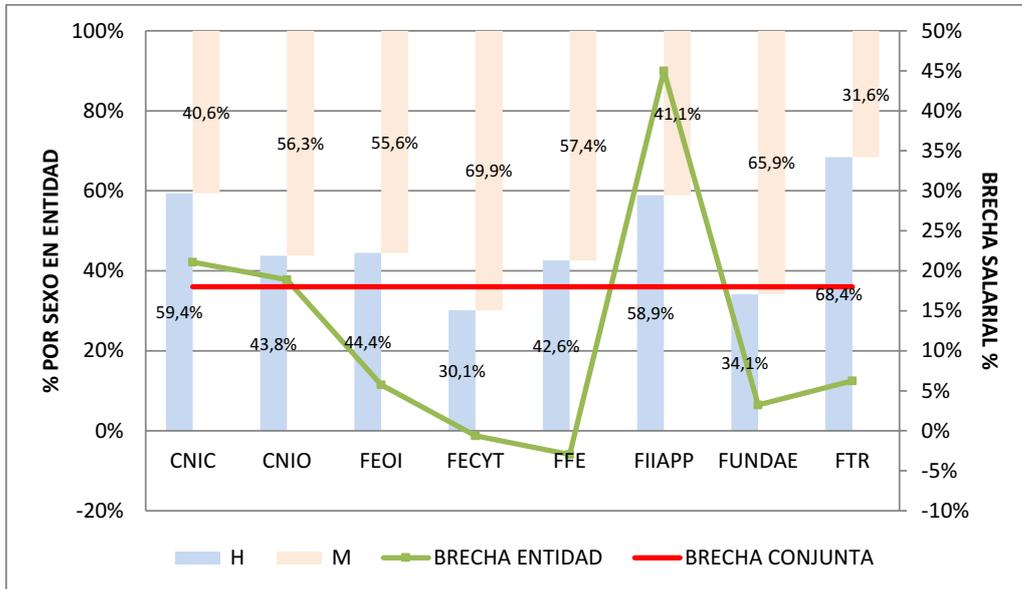
Gráfico 2: Brecha salarial para el personal con retribuciones inferiores a la mediana



M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades

Gráfico 3: Brecha salarial para el personal con retribuciones superiores a la mediana



Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

II.2.3.2. SEGÚN LA EDAD Y ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL

2.64. No se ha observado influencia de los factores de edad y antigüedad del personal de las fundaciones sobre la brecha salarial.

II.2.3.3. SEGÚN EL NIVEL DE EDUCACIÓN

2.65. En el Cuadro 5 se exponen datos correspondientes a la parte de la plantilla de las fundaciones fiscalizadas que cuenta con titulación universitaria. Como se observa, las mujeres universitarias representan un 72,1% del total de mujeres de las plantillas, porcentaje que para los hombres se sitúa en el 62,2%. Las mujeres universitarias suponen el 43,9% del total de la plantilla de las fundaciones, en tanto que los hombres universitarios representan el 24,3%. Estos datos indican que entre las mujeres hay una mayor representación de tituladas universitarias que entre los hombres. Pese a estos datos, la brecha salarial en las fundaciones fiscalizadas es, como se ha señalado anteriormente, superior a la brecha del conjunto de los trabajadores en España (26% y 21,9%, respectivamente).

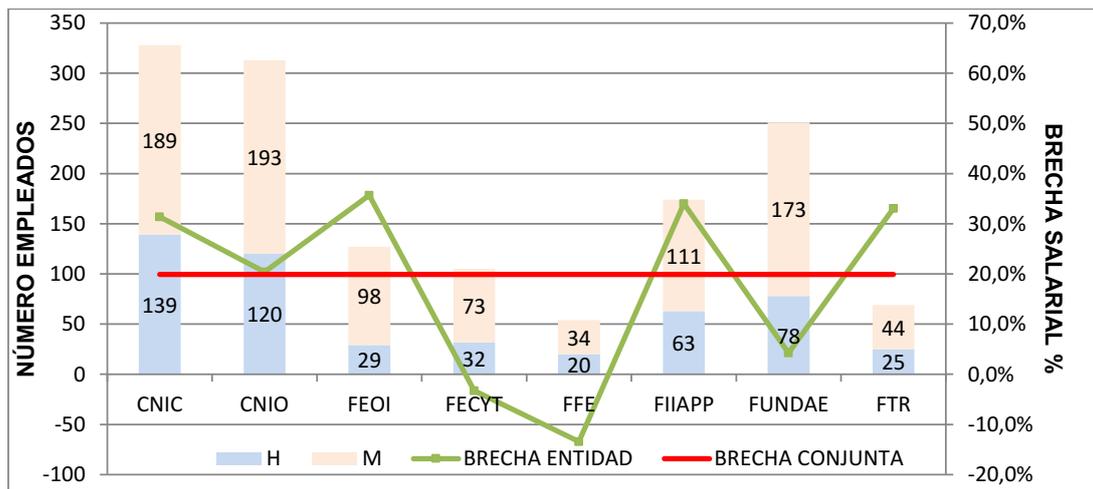
Cuadro 5: Desglose del personal de las fundaciones con titulación universitaria

Titulación	Mujeres			Hombres			Total
	Número	% sobre su colectivo	% sobre el total	Número	% sobre su colectivo	% sobre el total	
Doctorado	163	12,8	7,8	139	17,1	6,7	302
Universitario	752	59,3	36,1	367	45,1	17,6	1.119
Total universitarios	915	72,1	43,9	506	62,2	24,3	1.421

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

2.66. En el Gráfico 4 se expone el desglose por fundaciones de la brecha salarial existente en el personal con titulación universitaria y la distribución de mujeres y hombres en la plantilla con este nivel educativo. El gráfico muestra también la brecha salarial conjunta de las ocho fundaciones para la plantilla con titulación universitaria, que es del 19,8%. Se observa que cuatro de las fundaciones (CNIC, FEOI, FIIAPP y FTR) presentaban una brecha salarial superior al 30% en este grupo. En contraposición, FECYT y FFE presentaban una retribución bruta media de las mujeres tituladas universitarias superior a la media de retribuciones de los hombres con esa titulación.

Gráfico 4: Brecha salarial para el personal con titulación universitaria



Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

II.2.3.4. SEGÚN EL TIPO DE OCUPACIÓN

2.67. En el Cuadro 6 se expone la distribución de los trabajadores de las ocho fundaciones por categorías laborales y sexo. Hay que señalar que, dada la disparidad de actividad y organización que presentan las ocho entidades, la clasificación en categorías laborales es en algunos casos aproximada, para poder permitir el análisis comparativo de los datos. En cualquier caso, en lo que se refiere al grupo de directoras o directores, todos sus integrantes tienen en común que desempeñan las funciones con mayores responsabilidades dentro de cada una de las entidades.

Cuadro 6: Desglose del personal de las fundaciones por categorías laborales

Entidad	Dirección General		Directoras/es		Jefaturas Intermedias		Personal Técnico		Personal Administrativo		Personal Investigador		Personal no cualificado		Total		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	Total
CNIC	0	1	1	5	12	27	113	61	25	15	109	64	0	0	260	173	433
CNIO	1	1	9	24	20	11	45	9	12	6	146	78	0	0	233	129	362
FEOI	2	0	2	4	11	11	25	9	57	15	0	0	24	6	121	45	166
FECYT	1	0	7	3	16	7	54	23	11	1	0	0	0	0	89	34	123
FFE	0	1	5	8	15	15	19	8	5	2	0	0	0	1	44	35	79
FIIAPP	2	0	7	10	10	4	81	75	21	9	0	0	0	1	121	99	220
FUNDAE	0	1	5	1	14	9	165	81	76	17	0	0	0	0	260	109	369
FTR	0	1	6	12	37	58	82	105	16	9	0	0	0	5	141	190	331
	6	5	42	67	135	142	584	371	223	74	255	142	24	13	1.268	815	2.083

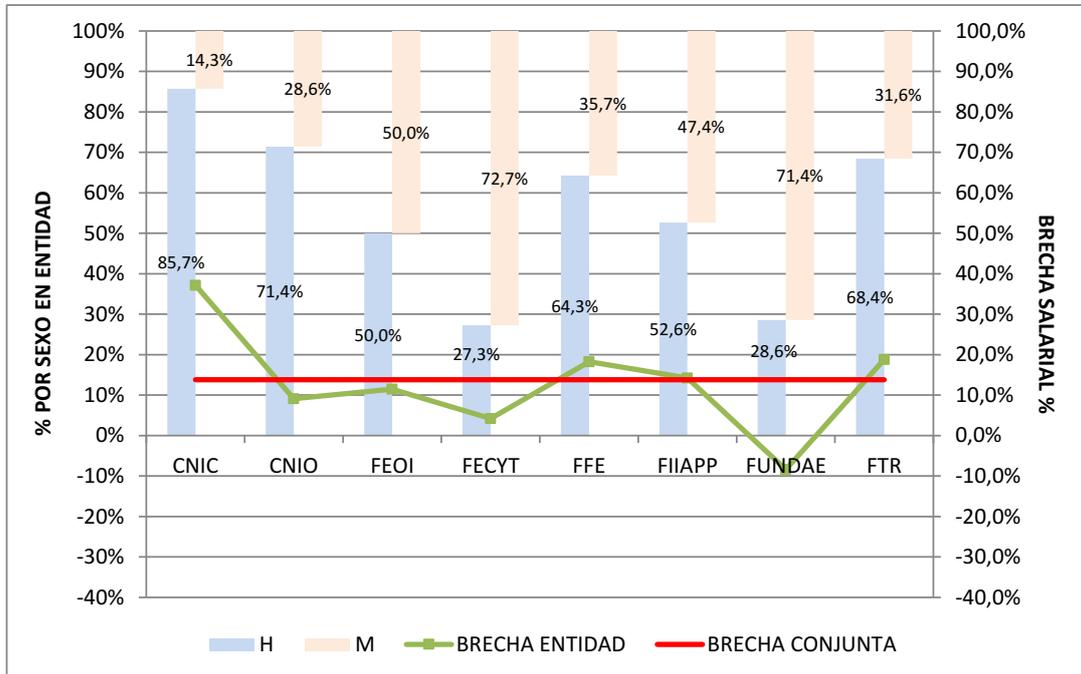
M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

2.68. Como se observa en el Cuadro 6, las mujeres que ocupan puestos de dirección (directoras generales y directoras) son 48 y representan el 40% del total de estas categorías laborales. Debe destacarse, no obstante, que en cuatro fundaciones el porcentaje de mujeres en esas categorías directivas es muy inferior (CNIC, CNIO, FFE y FTR). Hay que tener en cuenta, a este respecto, que en esta categoría de directivos se ha incluido el personal investigador de máximo nivel, en el que es tradicional una mayor presencia masculina (esto afecta especialmente a CNIC y CNIO). Por su parte, la FTR mantiene una proporción de mujeres en la categoría de directivos del 31,6%, cuando las mujeres representan el 42% de la plantilla total.

2.69. En el Gráfico 5 se exponen los datos de la brecha salarial del personal directivo para el conjunto de las fundaciones (un 13,8%) y la correspondiente a cada una de ellas de forma individual, así como el porcentaje que representan mujeres y hombres en cada una. El CNIC presentaba la brecha salarial más elevada en su personal directivo, percibiendo las mujeres una retribución media inferior en un 37,2% respecto a los hombres directivos. En el lado opuesto se encuentra FUNDAE, donde la retribución media del conjunto de directivas era superior a la de los hombres directivos en un 8,4%. Las restantes seis fundaciones mantenían una brecha salarial de su personal directivo en el entorno de la media del conjunto de fundaciones. En cualquier caso, debe destacarse que la brecha salarial es inferior en la categoría de directivos (el citado 13,8%) que en el conjunto de las plantillas (el 26%).

Gráfico 5: Brecha salarial en el personal directivo de las fundaciones



M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

II.2.3.5. SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO

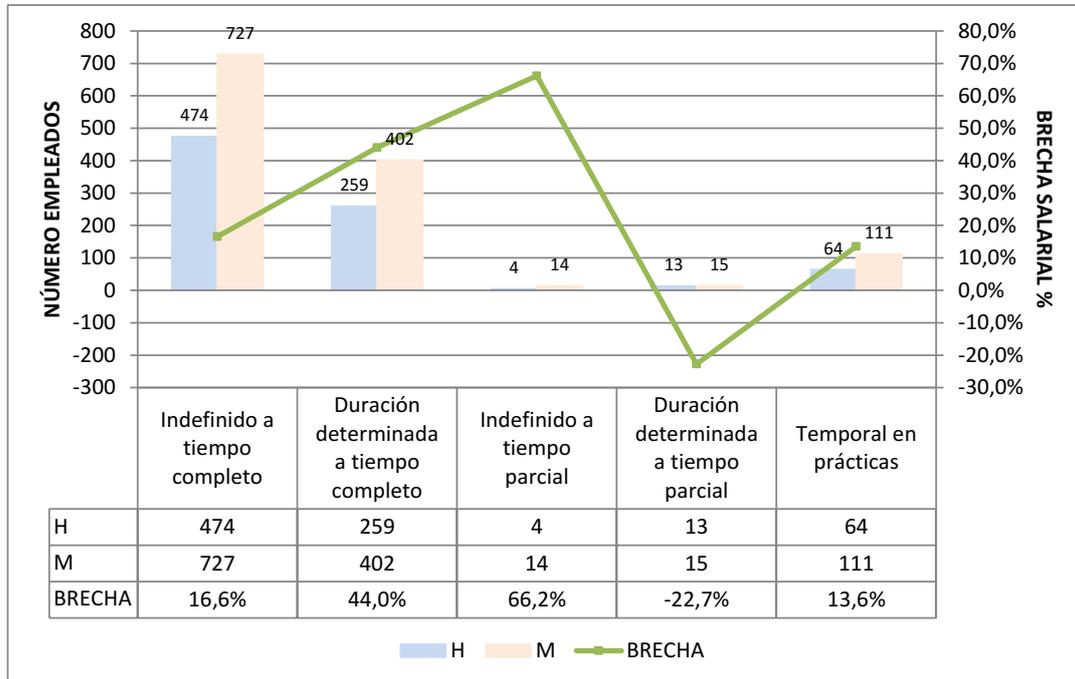
2.70. En el Cuadro 7 se recoge un desglose del personal de las ocho fundaciones según el tipo de contratos laborales. Como se observa en el mismo, las entidades fiscalizadas utilizaron en el 89,4% de sus relaciones laborales el modelo de contrato indefinido. Para las mujeres esta forma de contratación supuso el 89% de sus contratos, mientras que en el colectivo de hombres el porcentaje de indefinidos representaba el 90% de los contratos laborales. La utilización de fórmulas de contratación a tiempo parcial en las fundaciones era reducida (2,2% del total). La acusada concentración de la plantilla en la figura de contrato indefinido impide que el análisis de la brecha salarial por tipos de contrato sea representativo. En cualquier caso, los datos para este análisis figuran en el Gráfico 6.

Cuadro 7: Desglose del personal de las fundaciones según el tipo de contrato laboral

Tipo de contrato	Mujeres			Hombres			Total	
	Número	% sobre su colectivo	% sobre el total	Número	% sobre su colectivo	% sobre el total	Número	%
A jornada completa	1.129	89,0	54,2	733	90	35,2	1.862	89,4
A tiempo parcial	29	2,3	1,4	17	2,1	0,8	46	2,2
Temporal en prácticas	111	8,7	5,3	64	7,9	3,1	175	8,4
Total contratos	1.269	100	60,9	814	100	39,1	2.083	100

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

Gráfico 6: Brecha salarial en función del tipo de contrato



M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

II.2.3.6. MATERNIDAD

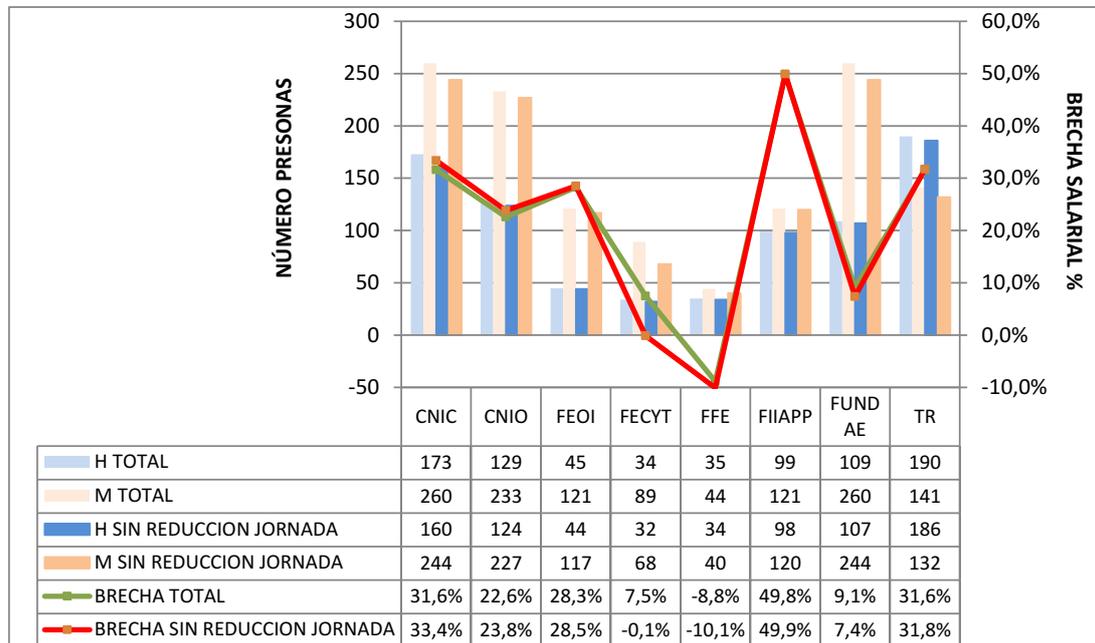
2.71. De las 106 personas que a finales de 2018 disponían de reducción de jornada para el cuidado de hijos en el conjunto de las ocho fundaciones, 77 eran mujeres (el 72,6% del total) y 29 hombres (el 27,4%). Las mujeres con reducción de jornada suponían el 6,1% del conjunto de trabajadoras de las fundaciones, mientras que los hombres con jornada reducida representaban el 3,6% de los trabajadores.

2.72. El personal de las fundaciones tenía una media de 0,81 hijos. Esta media es muy superior en las personas que disponían de jornada laboral reducida (1,45 hijos), dato que a su vez es mayor entre las mujeres (1,56 hijos) que entre los hombres (1,17 hijos).

2.73. Durante 2018 se encontraban en situación de excedencia para el cuidado de menores y familiares 27 personas en el conjunto de las ocho fundaciones, de las que 24 (el 88,9%) eran mujeres.

2.74. Para analizar la relación entre las situaciones de reducción de jornada y la brecha salarial se ha comparado la brecha salarial total con la brecha existente en el colectivo de personal con jornada completa. Los resultados se exponen en el Gráfico 7 desglosados por fundaciones.

Gráfico 7: Incidencia de la reducción de jornada sobre la brecha salarial



M- Mujeres; H- Hombres

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

2.75. La FECYT es la fundación que presenta una mayor diferencia entre la brecha salarial total (7,5%) y la brecha salarial calculada para el personal que no está en situación de reducción de jornada (-0,1%). De hecho, este último dato indica que apenas hay brecha salarial en el personal que no está en situación de reducción de jornada. En el resto de fundaciones los datos del gráfico muestran que la incidencia de la reducción de jornada sobre la brecha salarial no puede considerarse determinante.

II.2.4. Análisis de las medidas implantadas para garantizar la ausencia de discriminaciones y la transparencia en materia retributiva

2.76. La situación de desigualdad que, por su mera existencia, representa la brecha salarial exige modificaciones normativas y la adopción de medidas razonables y proporcionadas en relación con el objetivo, pretendido por las entidades públicas o privadas, de evitar la discriminación retributiva entre hombres y mujeres. Sin embargo, no consta que en el periodo fiscalizado las fundaciones analizadas hayan definido medidas específicamente destinadas a garantizar la ausencia, o al menos la disminución, de situaciones de desigualdad en materia retributiva. Tampoco consta la definición de medidas destinadas a aumentar la transparencia en esta materia.

2.77. Aun cuando su aprobación fue posterior al periodo fiscalizado, se ha examinado el grado de aplicación por las ocho fundaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que incorpora a la normativa nacional criterios y recomendaciones de la Comisión Europea, entre los que se encontraba la Recomendación de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Esta recomendación facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución. El citado Real Decreto-ley ha introducido determinadas modificaciones en el TRLET, entre las que destacan las siguientes:

- La definición de los grupos profesionales se debe ajustar a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación,

tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

- Se formaliza la obligación de remunerar los trabajos de igual valor con la misma retribución, definiendo el criterio para que un trabajo tenga igual valor que otro.
- Se crea la obligación de llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Esta información debe ser accesible para las personas trabajadoras a través de la RLT.
- En las entidades con al menos cincuenta trabajadores en las que el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior al del otro en un 25% o más, 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.

2.78. El Real Decreto-ley 6/2019 consagra, por tanto, la transparencia de las retribuciones como mecanismo para reforzar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en los términos recomendados por la Comisión Europea. En este sentido, la transparencia retributiva requiere que las fundaciones modifiquen, en la medida de sus posibilidades, su política retributiva con el objetivo de eliminar la desigualdad salarial que se asienta, según los casos, en los complementos salariales y en los procedimientos de contratación y de promoción interna.

2.79. A la fecha de redacción de este Informe no se tiene constancia de que las fundaciones analizadas hayan implantado ninguna de las medidas de transparencia salarial previstas en el mencionado Real Decreto-ley. Además, se ha constatado que la RLT de las entidades tampoco dispone de información sobre las retribuciones desagregadas por sexos y categorías en los términos señalados.

2.80. El sistema retributivo de las fundaciones viene determinado por la negociación privada de los contratos y, en su caso, por las disposiciones establecidas en los respectivos convenios colectivos que les resulten aplicables. Como en cualquier entidad del sector público, las revisiones salariales se encuentran limitadas por las disposiciones que, en términos de autorización de incremento de masa salarial, se establecen anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.81. Al margen de la necesaria homologación de la regulación de los incrementos retributivos en todo el sector público, lo que se garantiza mediante las leyes de Presupuestos Generales del Estado, a efectos de la presente fiscalización debe destacarse que el marco normativo sobre el que se sustentan las retribuciones salariales de las fundaciones del sector público condiciona las posibilidades de definir y aplicar medidas específicas que incorporen la perspectiva de género en el sistema retributivo de tales fundaciones. Teniendo en cuenta el margen de actuación del que disponen las fundaciones en esta materia, las comprobaciones realizadas sobre dicha perspectiva del sistema retributivo de las entidades fiscalizadas han puesto de manifiesto lo siguiente:

- Todas las entidades disponían de bandas salariales o criterios de determinación de los salarios o conceptos retributivos sin distinción o discriminación por razón de sexo.
- Todas las fundaciones, con la excepción de la FEOI y en algunos casos el CNIC, carecían de sistemas de valoración de puestos de trabajo que permitiesen apreciar la proporcionalidad entre el valor aportado por la persona y la retribución percibida, y que permitieran retribuir de forma idéntica trabajos de igual valor.

- Ninguna fundación disponía de los procedimientos necesarios para dar publicidad, a través de la RLT, a las retribuciones reales por categoría y puesto, desagregadas por sexo, con objeto de promover la transparencia y evitar posibles desigualdades salariales.⁸

2.82. En tres fundaciones (FFE, FEOI, y FECYT) las retribuciones que percibían colectivos de personal incorporados desde otras entidades públicas en procesos de fusión, absorción o liquidación (que tras su integración en las fundaciones fiscalizadas mantuvieron sus retribuciones originarias) eran superiores a las recibidas por las personas de similares categorías laborales o grupos ya existentes en la entidad a la que se incorporaban. Esta desigualdad en las retribuciones afecta de igual modo a mujeres y hombres, por lo que no se trata de una discriminación por razón de sexo.

II.3. EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

II.3.1. Análisis del equilibrio en la composición de las plantillas de las fundaciones

2.83. Como ya se ha expuesto en el Cuadro 1 de este Informe, las ocho fundaciones contaban a 31 de diciembre de 2018 con una plantilla total de 2.083 personas, de las que 1.269 eran mujeres y 814 hombres. En términos porcentuales las mujeres suponían el 60,9% y los hombres el 39,1%, lo que puede considerarse muy cercano a una composición equilibrada de mujeres y hombres. En efecto, la disposición adicional primera de la LOIEMH establece que, a efectos de la misma, se entiende por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

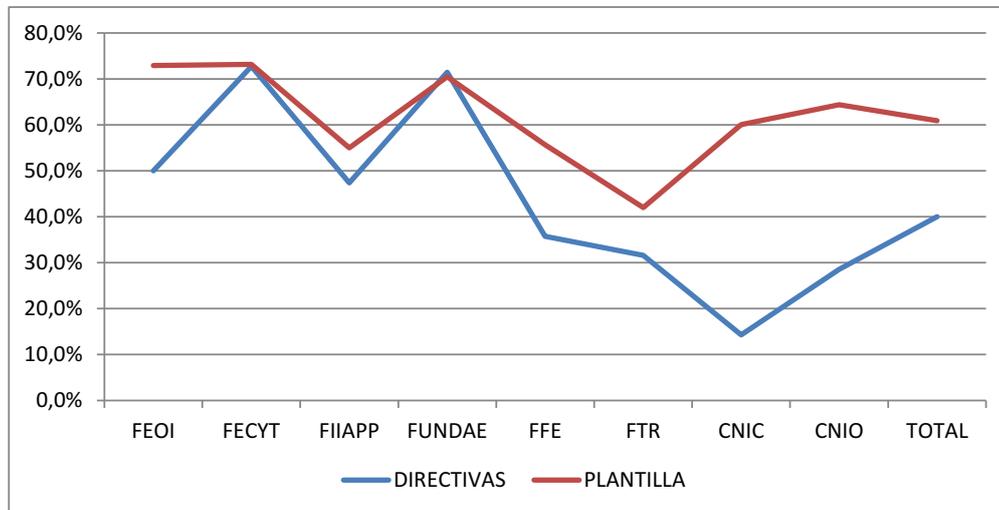
2.84. El mismo Cuadro 1 ofrece también los datos de distribución por sexo de las plantillas desagregados por fundaciones. Solo en una fundación, la FTR, era mayoritaria la presencia de hombres (el 57,4%), pero este porcentaje se encuentra dentro de los márgenes de composición equilibrada. Y en cuatro entidades (CNIO, FEOI, FECYT y FUNDAE) la presencia de hombres no alcanzaba el 40%, sin que, por otra parte, esta circunstancia pueda ser considerada como una situación de desigualdad que requiera de acciones positivas de corrección en los términos del artículo 11 de la LOIEMH.

2.85. De los datos expuestos en el anterior Cuadro 6, que desglosa el personal de las ocho fundaciones por categorías laborales y sexo, se deduce que las mujeres son mayoría en todas las categorías laborales y en todas las entidades, con las siguientes excepciones:

- Los puestos directivos (direcciones generales y direcciones) estaban ocupados por mujeres en un 40%, porcentaje que resulta muy inferior a la participación global de mujeres en las plantillas (60,9%). En el Gráfico 8 se desglosan estos datos para cada una de las ocho fundaciones. Resulta destacable que todas ellas, excepto FECYT y FUNDAE, mantienen un porcentaje de mujeres directivas inferior a la proporción de mujeres en la plantilla. En cuatro entidades (FFE, FTR, CNIC y CNIO) las mujeres no alcanzan a ocupar el 40% de los puestos de dirección, porcentaje que sería necesario para considerar que existe una composición equilibrada en dicha categoría.
- En el siguiente escalón jerárquico, que incluye las diversas jefaturas intermedias existentes en las fundaciones, las mujeres ocupaban el 48,7% de los puestos, dentro de los márgenes de la composición equilibrada. Sin embargo, en dos fundaciones, el CNIC y la FTR, las mujeres ocupaban el 30,8% y el 38,9%, respectivamente, de dichos puestos, por debajo del margen de composición equilibrada.

⁸ La FTR alega que las retribuciones figuran en el convenio colectivo, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid. Sin embargo, los importes que figuran en el convenio colectivo son "ex ante", mientras que la información que se debería facilitar a la RLT son los importes "ex post", esto es, las retribuciones finalmente percibidas por la plantilla.

Gráfico 8: Porcentaje de mujeres directivas respecto al porcentaje de mujeres



Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

II.3.2. Análisis de las medidas de conciliación y corresponsabilidad

2.86. La conciliación de la vida laboral y personal consiste en la posibilidad de que las personas trabajadoras hagan compatibles la faceta laboral y la personal en el sentido más amplio posible, incluyendo tanto las necesidades familiares como las personales e individuales. Este componente de las políticas de igualdad, el relativo a las medidas de conciliación y corresponsabilidad que las entidades deben ofrecer a su personal, es uno de los aspectos centrales de las condiciones de trabajo y uno de los elementos clave para obtener entornos laborales más equitativos.

2.87. La LOIEMH supuso una ampliación de los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad, al adoptar medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres. Entre estas medidas se encuentran los permisos de maternidad y paternidad y los de lactancia, la reducción de jornada y la excedencia por cuidados a menores y familiares.

2.88. Como complemento de las medidas para promover la igualdad de retribuciones, el Real Decreto-ley 6/2019, citado anteriormente, también ha modificado el contenido del TRLET en materias como la duración y distribución de la jornada de trabajo, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. La nueva redacción del TRLET dispone que las medidas que se adopten en estas materias deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

2.89. Las actuaciones fiscalizadoras sobre las medidas adoptadas por las fundaciones en materia de conciliación y corresponsabilidad han tenido como referencia de buenas prácticas las implantadas por las entidades que disponían del DIE, al que se ha hecho referencia en el punto 2.20 de este Informe. Adicionalmente se han verificado otros aspectos relacionados con estas materias, como son: a) si se promueve una cultura que facilite la conciliación de la vida personal, familiar, laboral y la corresponsabilidad, y si se asegura que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional; b) si se han implantado mejoras sobre las medidas de conciliación previstas legalmente; y c) si se han emprendido acciones para concienciar al personal de que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho.

2.90. Las 30 medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y que son consideradas como buenas prácticas en la concesión del DIE, pueden clasificarse en cuatro grupos:

- Grupo 1: medidas de organización del tiempo de trabajo (jornada y horarios, turnos y vacaciones, entre otras). En este grupo de medidas la empresa ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo de forma que pueda compaginar la actividad profesional con su situación personal. Este grupo incluye las siguientes medidas:
 - 1) Horario flexible de entrada y/o salida.
 - 2) Jornada intensiva en viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, etc.).
 - 3) Jornada intensiva en los meses de verano.
 - 4) Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición.
 - 5) Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
 - 6) Posibilidad de elegir o cambiar turnos.
 - 7) Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida.
 - 8) Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
 - 9) Vacaciones flexibles.
 - 10) Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
 - 11) Adaptación de los horarios para asistir a cursos de formación.
- Grupo 2: medidas de flexibilidad espacial, como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia. Este grupo incluye las siguientes medidas:
 - 12) Trabajo a distancia.
 - 13) Videoconferencias.
 - 14) Formación *on line*.
 - 15) Movilidad geográfica.
- Grupo 3: medidas relativas a las mejoras y los beneficios sociales. Son las ayudas extrasalariales y las medidas al margen del salario que aumentan la calidad en el empleo. Por ejemplo, incluye las medidas que ofrecen una retribución flexible, lo que supone un ahorro económico al personal en productos o servicios como guardería, transporte y seguros médicos. Se trata de las siguientes medidas:
 - 16) Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o tique de guardería.
 - 17) Tique o servicio de restaurante subvencionado.
 - 18) Servicio de autocar o ayudas al transporte.
 - 19) Seguro médico.
 - 20) Seguro de vida/accidentes.
 - 21) Plan de pensiones.
 - 22) Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos.
 - 23) Descuentos concertados en compras de productos o servicios
- Grupo 4: medidas relativas a la mejoras de los permisos legales. Incluye ampliaciones y mejoras en los permisos relativos a la conciliación previstos en la legislación: permisos por nacimiento y adopción, por guarda legal de menores o para el cuidado de personas dependientes. Las medidas de este grupo son las siguientes:
 - 24) Ampliación del permiso de paternidad.
 - 25) Ampliación del permiso de lactancia.
 - 26) Ampliación del permiso de maternidad.
 - 27) Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos/as, acompañamiento al médico de personas dependientes, etc.).

- 28) Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
 29) Mejoras en la reducción de jornada por guarda legal.
 30) Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes.

2.91. El Cuadro 8 resume las medidas de conciliación implantadas por cada una de las ocho fundaciones en cada uno de los grupos expresados anteriormente. Se indica también el porcentaje de medidas de cada grupo adoptadas por cada fundación. En el anexo I de este Informe se relacionan las 30 medidas y se indica si han sido adoptadas o no por cada una de las ocho fundaciones.

2.92. Del Cuadro 8 se deduce que las ocho fundaciones han adoptado un total de 149 medidas de conciliación, sobre un máximo posible de 240. El CNIC ha adoptado el 86,7% de las 30 medidas posibles, en tanto que FTR solo ha adoptado el 43,3% de las mismas.

2.93. El grupo de medidas que ha sido aplicado en mayor medida ha sido el 1, referido a la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo. Las ocho fundaciones han aplicado un total de 72 medidas de este grupo, sobre un máximo posible de 88 (el 81,8%). En todas las entidades el personal dispone de horario flexible de entrada y salida, de flexibilidad en la determinación del periodo vacacional, de la posibilidad de disponer de días libres puntualmente y de la posibilidad de que la formación tenga lugar habitualmente en horario laboral o de que se concedan facilidades para compatibilizarla con el trabajo ordinario

2.94. En el grupo 2, de medidas de flexibilidad espacial, las ocho fundaciones han aplicado un total de 22 medidas sobre un máximo posible de 32 (el 68,8%). La formación *on line* y las videoconferencias se aplican en todas las fundaciones. El trabajo a distancia está implantado en diversos grados por cinco fundaciones.

Cuadro 8: Resumen de las medidas de conciliación aplicadas por las fundaciones

	G1		G2		G3		G4		Total	
	Nº	%/(a)	Nº	%/(a)	Nº	%/(a)	Nº	%/(a)	Nº	%/Total
CNIC	11	100,0	3	75,0	8	100,0	4	57,1	26	86,7
FECYT	9	81,8	3	75,0	8	100,0	3	42,9	23	76,7
FEOI	10	90,9	3	75,0	6	75,0	2	28,6	21	70,0
CNIO	10	90,9	3	75,0	3	37,5	3	42,9	19	63,3
FIIAPP	9	81,8	3	75,0	3	37,5	1	14,3	16	53,3
FFE	10	90,9	2	50,0	1	12,5	1	14,3	14	46,7
FTR	6	54,5	3	75,0	3	37,5	1	14,3	13	43,3
FUNDAE	7	63,6	2	50,0	5	62,5	3	42,9	17	56,7
(a)Subtotal	11		4		8		7		30	

Fuente: Elaboración por el Tribunal de Cuentas a partir de los datos facilitados por las entidades.

2.95. En el grupo 3, de medidas relativas a beneficios sociales y ayudas extrasalariales, las fundaciones han adoptado un total de 37 medidas sobre un máximo posible de 64 (el 57,8%). La medida más extendida (aplicada por siete fundaciones) es la utilización de tique o servicio de restaurante bonificado. Dos entidades (CNIC y FECYT) disponen de las ocho medidas incluidas en este grupo.

2.96. Las medidas del grupo 4, que representan mejoras en materia de conciliación, son las menos implementadas (18 medidas en total sobre un máximo posible de 56, el 32%). La medida más frecuente en este grupo (adoptada por seis entidades) es la posibilidad de disfrutar de permisos no retribuidos. En cinco fundaciones se pueden conceder permisos retribuidos por cuidados bajo determinados supuestos (para reuniones escolares, por enfermedades de los hijos o para el acompañamiento al médico de personas dependientes). En sentido contrario, ninguna fundación ha

adoptado medidas de ampliación de los permisos de maternidad o paternidad respecto de lo dispuesto por la normativa.

2.97. Las medidas de conciliación aplicadas por las fundaciones presentan particularidades si se analizan en función de la actividad desarrollada por cada entidad. De este análisis se desprenden los siguientes resultados:

- a) En las fundaciones que han implantado medidas de flexibilidad horaria se ha producido una disminución del número de personas que utilizan la reducción de jornada.
- b) La aplicación informática de control horario⁹ de la FTR, el CNIC, el CNIO y la FIIAPP no proporcionaba a las personas trabajadoras información diaria sobre el remanente de horas positivo o negativo respecto a su jornada laboral. Con ello, las medidas de flexibilidad horaria dejan de tener virtualidad, al depender de apreciaciones subjetivas de terceras personas que, por el mero hecho de serlo, pueden resultar contrarias a la igualdad.
- c) Las cinco fundaciones con mayor porcentaje de mujeres (FEOI, FECYT, CNIO, CNIC y FUNDAE) son las que aplicaban un mayor número de medidas de conciliación.

II.3.3. Análisis de las medidas de evaluación y clasificación de empleos con perspectiva de género

2.98. La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), instó a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y a extender su uso entre las empresas e interlocutores sociales. Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea recomienda basarse en el Anexo I del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE. Dicho anexo considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado "*trabajo de igual valor*".

2.99. La valoración de puestos de trabajo es un mecanismo de gestión de recursos humanos consistente en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, con independencia de la persona que ocupa el puesto. Los procedimientos específicos de valoración de puestos pueden ser cualitativos y cuantitativos:

- Los procedimientos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.
- Los procedimientos cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

2.100. Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos

⁹ Pese a lo manifestado por la FTR y CNIC en sus alegaciones, la aplicación de control horario carecía de la necesaria información a los trabajadores para aplicar la flexibilidad horaria de forma plena.

como para evitar la discriminación salarial de las mujeres. Por lo tanto, resulta oportuno que las entidades cuenten con un sistema de valoración de puestos de trabajo y que este sea cuantitativo, basado en unos factores de valoración.

2.101. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (IMIO), en el marco del PEIO 2014-2016, y en concreto del Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral y contra la discriminación salarial 2014-2016, puso a disposición de las empresas, en febrero de 2015, una herramienta de autodiagnóstico de la brecha salarial de género que permitía realizar un análisis comparativo de los salarios de hombres y mujeres en una organización y, en el caso de que existieran diferencias, ayudar a identificar su origen. Para conseguir dicho propósito el Plan se acompañaba de un documento de “Recomendaciones para actuar frente a la brecha salarial de género en una organización”, con pautas y líneas directrices, entre las que destaca la adopción de un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. De este modo, el IMIO, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, y como complemento a la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, presentó una nueva herramienta para ofrecer a las empresas la posibilidad de diseñar su propio sistema de valoración de puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

2.102. En las actuaciones fiscalizadoras se ha comprobado el grado de aplicación por las ocho fundaciones de los procedimientos descritos en este epígrafe II.3.3. Y, a este respecto, se ha constatado que ninguna de las ocho fundaciones fiscalizadas, con la excepción de FEOI y en algunos casos CNIC, ha contado con un sistema de valoración de puestos de trabajo cuantitativo. Por tanto, las fundaciones no han estado en condiciones de realizar una valoración de los puestos desde el punto de vista de la igualdad de género ni, en consecuencia, han podido utilizar este tipo de procedimientos para asegurar el cumplimiento de uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial, esto es, el “trabajo de igual valor”.

III. CONCLUSIONES

III.1. EN RELACIÓN CON EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LEGAL APLICABLE EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

3.1. El marco normativo aplicable en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres estaba delimitado en sus aspectos esenciales por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRLET) y los criterios y directrices definidos en el ámbito de la normativa comunitaria (punto 2.1).

3.2. Cuatro fundaciones se encontraban obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El grado de cumplimiento de esta obligación por cada una de ellas fue el siguiente (puntos 2.15 a 2.17).

a) La Fundación Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III (CNIC) ha desarrollado todas las fases del plan y cumplido los requisitos exigidos por la normativa.

b) La Fundación Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas Carlos III (CNIO) y la Fundación del Teatro Real (FTR) aprobaron el plan fuera del plazo previsto en la normativa, si bien han acometido adecuadamente las fases del plan de igualdad hasta su aprobación.

c) La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) contaba formalmente desde 2014 con un plan de igualdad, si bien no se ha desarrollado ni culminado adecuadamente, y cuyas propuestas fueron meramente formales sin que se hayan implantado mediante la ejecución de acciones de desarrollo posterior.

3.3. Cuatro fundaciones no se encontraban obligadas a elaborar y aplicar un plan de igualdad. Su situación a este respecto era la siguiente (punto 2.18).

a) La Fundación EOI (FEOI) ha aprobado su plan en febrero de 2019 adecuando su actuación a las fases y requisitos exigidos por la normativa sobre el plan de igualdad hasta ese momento. Su diagnóstico de la situación en materia de igualdad de mujeres y hombres es el único, de entre todos los analizados, que incorpora un apartado específico sobre los mecanismos para establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo en la propia fundación. Dado lo reciente de la implantación del plan, la FEOI no ha tenido ocasión, hasta la fecha, de abordar su análisis a través de las acciones propuestas, ni de acometer el seguimiento y evaluación del PI.

b) La Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP) contaba desde el 14 de noviembre de 2011 con un pacto de empresa para complementar la regulación laboral establecida en el convenio colectivo y en el TRLET. Al cierre de los trabajos de fiscalización se encontraban en ejecución las actuaciones necesarias para la elaboración de un plan de igualdad a través de una entidad externa, sin que le resulte legalmente obligatorio disponer del mismo hasta marzo de 2020, según lo dispuesto en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

c) La Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) no tenía obligación de elaborar y aplicar un plan y aún no había realizado actuaciones encaminadas a su preparación. Pero estará obligada a elaborar el plan de igualdad a partir de marzo de 2021. Al cierre de los trabajos de fiscalización se encontraba inmersa en un proceso de renovación de la Representación legal de los trabajadores (RLT) con la que iniciar las negociaciones para acordar un nuevo convenio colectivo aplicable a la fundación, así como las acciones para efectuar un diagnóstico de la situación de la entidad en materia de igualdad.

d) La Fundación de los Ferrocarriles Españoles (FFE) tampoco tenía obligación legal de contar con un plan, aunque elaboró uno en marzo de 2011 que tuvo un carácter meramente formal, con un diagnóstico y contenido de actuaciones teórico, por lo que no ha tenido aplicación práctica en la entidad y tampoco se ha realizado la evaluación y el seguimiento sobre su implantación.

3.4. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispuso la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, denominado Distintivo de "Igualdad en la empresa" (DIE) para reconocer a aquellas empresas que destacasen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con su personal. Ninguna fundación contaba, al finalizar los trabajos de fiscalización, con la acreditación del DIE, si bien debe tenerse en cuenta que su obtención no era obligatoria (puntos 2.20 y 2.22).

3.5. La FFE no contaba con un manual de procedimientos de selección en igualdad adecuado para garantizar la ausencia de discriminación en la incorporación de nuevo personal, por lo que se desconoce si las actuaciones realizadas fueron respetuosas con los principios de igualdad de mujeres y hombres (puntos 2.24 y 2.25).

3.6. La FIIAPP contrataba expertos para desarrollar determinados proyectos en el ámbito europeo o internacional, aunque la selección de los candidatos le era ajena al tratarse de nombramientos con carta de designación que eran efectuados directamente por la correspondiente Administración, dada su condición de empleados de esta. Por este motivo, no se tiene constancia de que el procedimiento de selección de este personal se efectuase con criterios de igualdad. Este colectivo, mayoritariamente integrado por hombres, es uno de los que influye en el incremento en la brecha salarial que se observa en FIIAPP (punto 2.26).

3.7. No se ha observado que las fundaciones que mantienen los porcentajes más elevados de hombres en puestos directivos o de mayor responsabilidad hayan modificado los criterios de selección y acceso para garantizar la igualdad de género, excepto CNIC, que introdujo en 2018 algunos cambios en sus procesos de selección de investigadores para tener en cuenta criterios de género con este personal (punto 2.27).

3.8. Las entidades disponían de procedimientos de promoción interna y de criterios objetivos, públicos y transparentes para evitar desigualdades y desequilibrios por razón de sexo (punto 2.29).

3.9. El 72,3% de las promociones internas correspondieron a mujeres, porcentaje superior al de mujeres que integran la plantilla de estas entidades (60,9%). Ninguna de las fundaciones que presentaba un porcentaje de hombres por encima del considerado como de representación equilibrada en los puestos directivos o de mayor responsabilidad, ha modificado los criterios de promoción interna para evitar este tipo de desigualdad por razón de sexo (punto 2.31).

3.10. La FFE, FUNDAE y FTR no disponían de metodología estándar que definiera los procedimientos y criterios de evaluación del desempeño del personal como fórmula objetiva y reglada para acceder a puestos de promoción interna (punto 2.32).

3.11. El procedimiento de la FTR para la promoción interna de carácter temporal se sustenta, básicamente, en la propuesta que realiza el responsable del departamento correspondiente y se utiliza como criterio de valoración la experiencia del trabajador para ejercer el cometido. La falta de un procedimiento de evaluación de desempeño reglado y transparente, que incorpore una fase contradictoria en su determinación, unido al excesivo protagonismo que en este proceso adquiere el responsable de cada departamento, supone que no se puede garantizar la igualdad o la falta de discriminación por razón de sexo en este ámbito (punto 2.33).

3.12. La FFE, FUNDAE y FTR no han impartido formación expresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (punto 2.36).

3.13. La FIIAPP, CNIO y FTR no disponían formalmente de un protocolo para la prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, si bien todas ellas tenían planificada su elaboración y aprobación en el marco de aplicación del plan de igualdad, y contaban con borradores del protocolo de acoso con un contenido adecuado (punto 2.38).

3.14. La FTR y FFE no tenían implantadas medidas adecuadas de prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres (punto 2.40).

III.2. EN RELACIÓN CON LAS RETRIBUCIONES PERCIBIDAS POR MUJERES Y HOMBRES

3.15. El TRLET prevé que la empresa debe pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (punto 2.43).

3.16. Se ha analizado la brecha salarial sin ajustar, entendida como la diferencia, en porcentaje, entre la retribución media anual de mujeres y hombres. Parte de esa diferencia salarial puede estar fundamentada en factores de tipo personal, del puesto de trabajo y de la entidad para la que se trabaja (punto 2.51).

3.17. La brecha salarial para el conjunto de hombres y mujeres que trabajan en las fundaciones fiscalizadas en el ejercicio 2018 fue del 26%. Las fundaciones CNIC, FEOI, FIIAPP Y FTR presentaban una brecha salarial superior a la conjunta, y entre ellas destacaba FIIAPP, que mantenía una diferencia entre la retribución bruta media de sus trabajadoras y sus trabajadores del 49% (punto 2.57).

3.18. El personal con retribuciones inferiores a la mediana presenta una brecha salarial favorable a las mujeres de un 8%, mientras que en las superiores a la mediana el colectivo de mujeres percibe un 18% menos que los hombres. Por otra parte, mientras que las mujeres representan el 60,9% de las plantillas de las fundaciones analizadas, son solo el 51,2% de las personas que perciben salarios superiores a la mediana, pero llegan a ser el 70,6% de quienes reciben salarios inferiores. Por tanto, están sobrerrepresentadas en el tramo de retribuciones inferiores a la mediana e infrarrepresentadas en el de las superiores. (punto 2.60).

3.19. En el tramo de retribuciones superiores a la mediana, destaca la brecha salarial del 45% que mantiene FIIAPP para un colectivo integrado por 44 mujeres y 63 hombres (punto 2.62).

3.20. El colectivo que percibe las retribuciones inferiores a la mediana está integrado por un 70,5% de mujeres y un 29,5% por hombres. En CNIC, FEOI, FFE y FIIAPP las mujeres perciben mayor retribución bruta media que los hombres. Las otras cuatro mantenían brecha salarial en favor de los hombres, destacando la FTR con un 24,5% de brecha salarial en un colectivo de este segmento integrado por 36 hombres y 77 mujeres (punto 2.63).

3.21. Las mujeres universitarias representan un 72,1% del total de mujeres de las plantillas, porcentaje que para los hombres se sitúa en el 62,2%. Las mujeres universitarias suponen el 43,9% del total de la plantilla de las fundaciones, en tanto que los hombres universitarios representan el 24,3%. Estos datos indican que entre las mujeres hay una mayor representación de tituladas universitarias que entre los hombres. Pese a estos datos, la brecha salarial en las fundaciones fiscalizadas es, como se ha señalado anteriormente, superior a la brecha del conjunto de los trabajadores en España (26% y 21,9%, respectivamente) (punto 2.65).

3.22. Las 48 mujeres que ocupan puestos de dirección en las fundaciones fiscalizadas representan el 40% del total de estas categorías laborales. La proporción de hombres en puestos directivos sigue siendo superior a la de las mujeres en las fundaciones CNIC, CNIO, FFE y FTR. Entre estas, la FTR mantiene una proporción de mujeres directivas del 31,6% en una plantilla que mantiene un 42% de mujeres. El CNIC presentaba la brecha salarial de género más elevada en lo que se refiere

a su personal directivo, percibiendo las mujeres una retribución media inferior en un 37,2% a la de los hombres directivos. En el lado opuesto, en FUNDAE la retribución media del conjunto de directivas era superior a la de los hombres en un 8,4%. Las restantes seis fundaciones mantenían una brecha salarial de su personal directivo en el entorno de la media del conjunto de fundaciones, situada en el 13,8% (puntos 2.68 y 2.69).

3.23. De las 106 personas que a finales de 2018 disponían de reducción de jornada para el cuidado de hijos, 77 eran mujeres (el 72,6% del total) y 29 hombres (el 27,4%). El personal de las fundaciones tenía una media de 0,81 hijos. Esta media es muy superior en las personas que disponían de jornada laboral reducida (1,45 hijos), dato que a su vez es mayor entre las mujeres (1,56 hijos) que entre los hombres (1,17 hijos). Durante 2018 se encontraban en excedencia para el cuidado de menores y familiares 27 personas para el conjunto de las ocho fundaciones, de las que 24 (el 88,9%) eran mujeres (puntos 2.71 a 2.73).

3.24. La Recomendación de 7 de marzo de 2014 de la Comisión Europea, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, facilita orientaciones a los Estados miembros para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución. No se ha tenido constancia de que a la fecha de redacción del presente Informe las fundaciones hayan implantado ninguna de estas medidas de transparencia salarial, ni que la RLT de las entidades dispusiera de información sobre las retribuciones desagregadas por sexos y categorías (puntos 2.77 y 2.79).

3.25. Todas las entidades disponían de bandas salariales o criterios de determinación de los salarios o conceptos retributivos sin distinción o discriminación por razón de sexo. Pero todas, excepto la FEOI y en algunos casos el CNIC, carecían de sistemas de valoración de puestos de trabajo que permitiesen apreciar la proporcionalidad entre el valor aportado por la persona y la retribución percibida, y que permitieran retribuir de forma idéntica trabajos de igual valor. Además, ninguna disponía de los procedimientos necesarios para dar publicidad, a través de la RLT, a las retribuciones reales por categoría y puesto, desagregadas por sexo, con objeto de promover la transparencia y evitar posibles desigualdades salariales (punto 2.81).

III.3. EN RELACIÓN CON LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA OBTENER LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

3.26. Las fundaciones contaban con una plantilla total de 2.083 personas, de las que 1.269 eran mujeres y 814 hombres (60,9% y 39,1% del total, respectivamente), lo que puede considerarse muy cercano a una composición equilibrada de mujeres y hombres (punto 2.83).

3.27. Las mujeres son mayoría en todas las categorías laborales y en todas las entidades, excepto en la categoría de puestos directivos, que están ocupados por mujeres en un 40%, porcentaje que resulta muy inferior a la participación global de mujeres en las plantillas (60,9%). Todas las fundaciones, excepto FECYT y FUNDAE, mantienen un porcentaje de mujeres directivas inferior a la proporción de mujeres en la plantilla. En cuatro entidades (FFE, FTR, CNIO y CNIC) las mujeres no alcanzan a ocupar el 40% de los puestos de dirección, porcentaje que sería necesario para considerar que existe una composición equilibrada en dicha categoría (punto 2.85).

3.28. Como referencia de buenas prácticas en conciliación y corresponsabilidad se han considerado en la fiscalización las 30 medidas que debían aplicar las entidades que conseguían disponer del DIE. En conjunto, las ocho fundaciones han adoptado 149 de esas medidas de conciliación, frente a las 240 que podrían haber llegado a adoptar si las hubieran aplicado en su totalidad (punto 2.92).

3.29. La Comisión Europea instó a los Estados miembros a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y a extender su uso entre las empresas e interlocutores sociales. Abogaba por los métodos de evaluación cuantitativos como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial, el denominado *trabajo de igual valor*. A este respecto, se ha constatado que las fundaciones, con la excepción de FEOI y en algunos casos CNIC, no han contado con un sistema de valoración de puestos de trabajo cuantitativo (puntos 2.98 y 2.102).

IV. RECOMENDACIONES

4.1. Se recomienda que, con carácter general, las fundaciones fiscalizadas realicen las acciones necesarias para incorporar la perspectiva de género en el sistema retributivo que aplican como paso previo para que se garanticen los derechos de mujeres y hombres, se eviten posibles arbitrariedades y discriminaciones, se aumente la transparencia y resulte proporcional al valor aportado por cada persona.

4.2. Sería conveniente que estas fundaciones apliquen sistemas de valoración de puestos de trabajo para la determinación de las retribuciones de su personal, como forma de garantizar la equidad y corregir de manera paulatina la situación actual de desequilibrios salariales, procurando que los periodos de transición sean lo más breve posible.

4.3. Se recomienda a las fundaciones que dispongan de información y análisis estadísticos periódicos de las retribuciones reales, desagregados entre mujeres y hombres por conceptos de salario y puestos, con objeto de evaluar las brechas salariales de género o para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de sexo.

4.4. Convendría que las fundaciones analizaran la proporción de mujeres que ocupan puestos directivos o de responsabilidades superiores en sus estructuras, con objeto de determinar sus causas actuales o pretéritas y poder aplicar las medidas precisas para garantizar la igualdad de oportunidades.

4.5. Sería conveniente que las fundaciones continúen profundizando en la adopción de fórmulas y medidas de conciliación de la vida personal y laboral y en la corresponsabilidad de sus trabajadores como forma de promover una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

Madrid, 30 de abril de 2020

LA PRESIDENTA

Fdo. María José de la Fuente y de la Calle

ANEXOS

MEDIDAS DE IGUALDAD EN FUNDACIONES
2018

ANEXO I

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN IMPLANTADAS POR LAS FUNDACIONES

Grupo		Fundación	CNIC		CNIO		FEOI		FECYT		FIIAPP		FFE		FUNDAE		FTR		TOTAL	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
G1	1	Horario flexible de entrada y/o salida	X		X		X		X		X		X		X		X		8	0
G2	2	Trabajo a distancia	X		X			O	X		X			O		O	X		5	3
G3	3	Ayudas económicas por nacimiento de hijos y escolaridad (como tique guardería)	X		X		X		X		X			O		O		O	5	3
G1	4	Jornada intensiva verano	X		X		X		X		X		X			O		O	6	2
G3	5	Descuentos concertados en compras de productos o servicios	X		X		X		X			O	-	-	X		X		5	2
G1	6	Jornada intensiva viernes o determinadas fechas	X		X		X		X		X		X			O		O	6	2
G1	7	Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea)	X		X		X		X			O	-	-	X			O	4	3
G2	8	Videoconferencias	X		X		X		X		X		X		X	-	X		7	1
G4	9	Permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)	X		X		X		X			O	X		X		-	-	6	1
G4	10	Ampliación de permiso de paternidad sobre la normativa legal		O		O		O		O		O		O		O		O	-	8
G1	11	Vacaciones flexibles	X		X		X		X		X		X		X		X		8	-
G3	12	Seguro médico	X			O	X		X			O		O		O		O	3	5
G3	13	Tique o servicio de restaurante subvencionado	X		X		X		X		X			O	X		X		7	1
G3	14	Seguro de vida/accidentes	X			O	X		X			O	X		X			O	5	3
G2	15	Movilidad geográfica	-	-		O	X			O	-	-		O		O		O	1	5
G3	16	Condiciones bancarias ventajosas en anticipos	X			O	X		X		X			O	X		X		5	3
G4	17	Permiso retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades hijos, acompañamiento médico personas dependientes, etc.)	X		X			O	X			O		O	X		X		5	3
G4	18	Ampliación de permiso de lactancia sobre la normativa legal	X		X			O		O		O		O		O		O	2	6
G4	19	Ampliación de permiso de maternidad sobre la normativa legal		O		O		O		O		O		O		O		O	-	8
G1	20	Elección/cambio de turnos	X		-	-		O	-	-	n/a	n/a	X			O	X		3	2
G1	21	Posibilidad de coger días libres en momentos puntuales: cumpleaños, acompañamiento al cole, asuntos propios, Nochebuena y Nochevieja	X		X		X		X		X		X		X		X		8	-
G1	22	Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral	X		X		X		X		X		X		X		X		8	-
G4	23	Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes	X			O		O		O		O		O	X		-	-	2	5
G3	24	Plan de pensiones	X			O		O	X			O		O		O		O	2	6
G3	25	Servicio de autocar/ayudas transporte	X			O		O	X			O		O	X			O	3	5
G1	26	Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida	X		X		X		X			O	X			O	-	-	5	2
G2	27	Formación online	X		X		X		X		X		X		X		X		8	-
G4	28	Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal		O		O	X		X		X			O		O		O	3	5
G1	29	Bolsa de horas	X			O	X			O	X		X		X			O	4	4
G1	30	Adaptación de horarios para asistir a formación	X		X		X		X		X		X		X		X		8	-