



## I Plan de Igualdad

ASPACE Coruña

Mayo 2022



El 20 de mayo de 2022 se firmó nuestro I Plan de Igualdad.

En ASPACE Coruña apostamos por la igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades.

Por ello este plan es un plan transversal, preventivo y con el diálogo como principio y parte con el objeto de avanzar en la consecución de los hitos establecidos a través de las medidas orientadas a alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Nuestro objetivo con este plan es seguir creando un mejor día a día para la mayoría de las personas, convertirnos en ejemplo de otras entidades del tercer sector social y ser agentes de cambio. Desde ASPACE Coruña queremos ser un referente para la sociedad y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido.

1

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

1. Presentación de la empresa
2. Marco legal de un plan de igualdad
3. Principios que rigen un plan de igualdad
4. Definiciones
5. Compromiso de la empresa con la igualdad
6. Ámbito de aplicación
7. Vigencia del plan de igualdad

### ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Objetivos del plan
2. Medidas y acciones previstas

### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

2

### ANEXOS

- Diagnóstico de situación ASPACE Coruña 2021
- Registro y auditoría retributiva 2021
- Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

## INTRODUCCIÓN

### 1. Presentación de la empresa

¿Qué es ASPACE Coruña?

ASPACE Coruña es una organización sin ánimo de lucro fundada en 1977 por un grupo de padres y madres de personas con parálisis cerebral, y es la asociación pionera en Galicia en atención integral a personas con parálisis cerebral y la única con estas características en A Coruña y provincia.

El ámbito de actuación de la asociación es provincial, tal y como figura en sus estatutos, y este Plan de Igualdad se aplicará a los centros de la asociación en el municipio de Sada (A Coruña).

La misión de ASPACE Coruña es mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y discapacidades psicofísicas y las de sus familias, poniendo a su disposición los recursos necesarios para promover su desarrollo personal y la igualdad de oportunidades.

Para la consecución de sus objetivos, ASPACE Coruña cuenta con atención temprana, centro educativo, centro de día y centro residencial.

La base social de ASPACE Coruña es de 121 personas asociadas de número y 108 protectoras. Esta entidad cuenta con 117 profesionales y atiende a 121 personas con parálisis cerebral. El voluntariado asciende a 54 personas.

3



## 2. Marco legal de un plan de igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la celebración en 1975 de la I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres, en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

En el ámbito de Naciones Unidas, el instrumento jurídico por excelencia es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979.

La Convención, ratificada por más de 170 países de todo el mundo, establece explícitamente la definición de la discriminación contra las mujeres, reconociendo la validez de las medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, y legitimando así las acciones positivas en el derecho internacional.

Las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer desarrolladas han contribuido a aunar el compromiso internacional con la igualdad de oportunidades y los derechos de las mujeres, a través de los respectivos planes de acción política.

De todas ellas, la IV Conferencia Mundial, celebrada en Pekín en 1995, ha sido la que ha supuesto un mayor avance en la consecución de derechos para las mujeres al poner de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un asunto en el que se tiene que implicar la sociedad en su conjunto. Además, la aprobación en el marco de la Conferencia de un Plan de Acción y de una Declaración política representa una decidida apuesta a nivel internacional por la integración de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas públicas.

En el ámbito de la Unión Europea, toda la corriente internacional de Naciones Unidas, ha estado muy presente en los cuatro Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen desarrollando desde 1982, y que han significado la base de las políticas de igualdad de los Estados miembros. Pero es con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1999), cuando la igualdad entre hombres y mujeres adquiere una cobertura jurídica de extraordinaria importancia y adopta distintas dimensiones, quedando ello reflejado en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, y cuyo artículo 23 recoge explícitamente la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, admitiéndolas compatibles con la igualdad de trato.

Desde entonces, el derecho comunitario en materia de igualdad de oportunidades no ha cesado, incorporando al acervo comunitario en el año 2002 el principio de transversalidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, suscribiendo el primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género en 2005, que fue seguido del vigente Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, la Carta de la Mujer en 2010, o la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010-2015), respecto a la cual el propio Consejo ha reafirmado y apoyado su estrecha relación con la Estrategia Europa 2020, quedando patente el compromiso de la Unión Europea con la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Unión.

En cuanto a España, miembros de la Unión Europea y de la Organización de las Naciones Unidas, los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española consagran el principio de igualdad, no sólo como un principio formal, sino que también obligan a los poderes públicos a hacer efectiva la igualdad en el ordenamiento jurídico español y en la actividad política. Estos principios han sido desarrollados por la jurisprudencia, y se han ido incorporando en la legislación, que culminan con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha afectado gran parte de las instituciones jurídicas, si bien fue precedida de la incorporación a nuestro ordenamiento del principio de transversalidad impuesto por el Tratado de Ámsterdam a través de la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

De igual modo se han producido los avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género representa un cambio de perspectiva en la acción política y normativa al abordar este problema social de manera integral y sistémica. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

En su Título IV se regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y se establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El instrumento más adecuado para lograr la igualdad efectiva que se propone en la Ley 3/2007 mencionada es la elaboración de planes de igualdad, que se definen en esta forma como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestras entidades en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el 20 de mayo de 2022 se firmó el I Plan de Igualdad de ASPACE Coruña. En dicho plan, y con el objetivo de dar continuidad, se fija una duración de 4 años, estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo plan antes de su finalización.

Previo a esto, el pasado 13 de octubre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de ASPACE Coruña, compuesta por representantes de la empresa, y representantes de los trabajadores/as, concretamente a través de las secciones sindicales con la representación mayoritaria en ASPACE Coruña: CCOO, UGT, Independientes. La comisión está formada, de parte de la empresa, por José Ricardo Iglesias Sanmartín, y por parte de la representación sindical por Santiago Carro Vázquez, Lis Rojo García Tatiana Torres López, Antía Pérez Casal y Óscar Romero Lago. La empresa presentó en octubre de 2021 el Informe de Diagnóstico Inicial del I Plan de Igualdad.

6

### Funciones de la comisión

La Comisión de Igualdad tiene como función principal la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de las ASPACE Coruña. Sus competencias son:

- a. Realizar propuestas para la elaboración de programas y actuaciones que, en materia de igualdad, desarrollen estas entidades.
- b. Hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos fijados y de las acciones realizadas, así como de los medios y recursos utilizados en relación con las previsiones establecidas.
- c. Elaborar el Plan de Igualdad de ASPACE Coruña, que recogerá las directrices que deben orientar la actividad de estas entidades en materia de igualdad y que, una vez finalizado se presentará para su aprobación por la Junta Directiva.
- d. Impulsar y evaluar la aplicación del Plan de Igualdad, colaborando en su puesta en práctica, elaborando propuestas de mejora y proponiendo criterios para su completo desarrollo.
- e. Cualquier otra cosa que le sea encomendada por los órganos de gobierno, representación y asesoramiento de ASPACE Coruña.

La composición de la Comisión deberá cumplir los porcentajes establecidos en la Ley de igualdad sobre paridad de sexos. Podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que, para cuestiones específicas, sean requeridas.

#### **Derechos de los miembros de la Comisión de Igualdad:**

- a) Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias de la Comisión de Igualdad, así como los grupos de trabajo en las que participen.
- b) Participar con voz y voto en las discusiones, expresando con total libertad de criterio sus opiniones.
- c) Proponer la inclusión en las reuniones de puntos para el orden del día.
- d) Exigir que conste en acta su opinión o voto particular sobre alguno de los asuntos tratados.
- e) Recibir con antelación mínima de cuarenta y ocho horas, la convocatoria que contenga el orden del día de las reuniones y la información sobre los asuntos a tratar en dichas reuniones.

#### **Son deberes de los miembros de la Comisión de Igualdad:**

- a) Asistir, salvo en causas justificadas a las reuniones ordinarias y extraordinarias del pleno de la Comisión de Igualdad, así como a los grupos de trabajo en las que participen.
- b) Cumplir con el presente Reglamento.
- c) Cumplir, en aquellos asuntos que la Comisión estime, con el deber de sigilo profesional.

#### **Vacantes**

La vacante producida por dimisión voluntaria o por cualquier otra circunstancia será ocupada automáticamente por la persona que designe la asociación o el Sindicato correspondiente.

1. La Comisión se reunirá en pleno o en los grupos de trabajo que se determinen por acuerdo de sus miembros. Las reuniones podrán celebrarse de forma presencial o utilizando los medios informáticos y telemáticos que se asuman por sus miembros como válidos.
2. Para la válida constitución de la Comisión, a efectos de celebración de sesión y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad de sus miembros.
3. No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros de la Comisión y se reconozca la urgencia del asunto por mayoría.
4. Los acuerdos serán adoptados por mayoría de votos.



### Acuerdos y actas

1. De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta, que especificará necesariamente los asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y tiempo en que se ha celebrado, los puntos principales de las deliberaciones, así como el contenido de los acuerdos adoptados.
2. En el acta figurará, a solicitud de los respectivos miembros del órgano, el voto contrario al acuerdo adoptado, su abstención y los motivos que la justifiquen o el sentido de su voto favorable. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto, o en el plazo que se le señale, el texto que se corresponda fielmente con su intervención, haciéndose así constar en el acta o uniéndose copia a la misma.
3. Los miembros que discrepen del acuerdo mayoritario podrán formular voto particular por escrito en el plazo de cuarenta y ocho horas, que se incorporará al texto aprobado.
4. Cuando los miembros del órgano voten en contra o se abstengan, quedarán exentos de la responsabilidad que, en su caso, pueda derivarse de los acuerdos.
5. Las actas se aprobarán en la misma o en la siguiente sesión, pudiendo no obstante emitirse certificación sobre los acuerdos específicos que se hayan adoptado, sin perjuicio de la ulterior aprobación del acta. En las certificaciones de acuerdos adoptados emitidas con anterioridad a la aprobación del acta se hará constar expresamente tal circunstancia.

### 3. Principios que rigen el Plan de Igualdad

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en los centros de ASPACE Coruña, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de los principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- Es dinámico y está abierto a cambio y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes para alcanzar los objetivos sistemáticos que nos acerquen al objetivo final (la igualdad real).
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.

- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

#### 4. Definiciones

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva Entre Mujeres y Hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

##### Art. 3

##### Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

##### Art. 5

##### Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

#### **Art. 6**

##### **Discriminación directa e indirecta.**

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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. 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. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

#### **Art. 7**

##### **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

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.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### **Art. 8**

##### **Discriminación por embarazo o maternidad.**

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

#### **Art. 9**

##### **Indemnidad frente a represalias.**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona con respecto a 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 hombres y mujeres.

#### **Art. 10**

##### **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### **Art. 11**

##### **Acciones positivas.**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

#### **Art. 12**

##### **Tutela jurídica efectiva.**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

#### **Art. 43**

##### **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

#### **Art. 44**

##### **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

#### **Art. 28 ET**

#### **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

### **5. Compromiso de la empresa con la igualdad**

ASPACE Coruña está comprometida con el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestras entidades, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

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

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

Todos estos principios se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de este I Plan de Igualdad.

### **6. Ámbito de aplicación**

Este Plan de Igualdad es de aplicación provincial a todos los centros de ASPACE Coruña, ubicados en el municipio de Sada (provincia de A Coruña) y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la entidad.

## 7. Vigencia del plan

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma. Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan.

## Estructura del plan de igualdad

### 1. Objetivos del plan de igualdad

El Plan de Igualdad de ASPACE Coruña tiene como objetivos cualitativos:

1. Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato de hombres y mujeres en ASPACE Coruña.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la entidad.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en ASPACE Coruña y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

## 2. Medidas y acciones previstas

|                               |  |  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |  |           |           |           |  |
|-------------------------------|--|--|-----------|-----------|-----------|--|-----------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|--|-----------|-----------|-----------|--|
| <b>EJE</b>                    |  | Estructura de la plantilla   |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |  |           |           |           |  |
| <b>OBJETIVO</b>               |  | Garantizar una estructura de plantilla con las mismas oportunidades para hombres y mujeres   |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |  |           |           |           |  |
|                               |  | <b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |  |           |           |           |  |
| <b>MEDIDA</b>                 |  | <b>Objetivos</b>   |           |           |           | <b>Descripción y procedimientos</b>  |           |           |           |                       |           |           |           | <b>Personas a las que se dirige</b>  |           |           |           |  |
| Asexuar las ofertas de empleo |  | Favorecer que mujeres y hombres accedan en condiciones de igualdad a los puestos de trabajo de la empresa  |           |           |           | Las ofertas de empleo se redactarán siempre sin especificar el género, con un lenguaje inclusivo. Se colgarán en los tabloneros de anuncios de la asociación y si fuese necesario en plataformas como Infojobs o redes sociales de la entidad. |           |           |           |                       |           |           |           | - Personas que optan a una vacante en la empresa<br>- Plantilla actual (en casos de promoción interna) |           |           |           |  |
| <b>Persona/s responsables</b> |  | Gerente y Responsable de Recursos Humanos.   |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |  |           |           |           |  |
| <b>Recursos</b>               |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordenador</li> <li>- Tabloneros de anuncios</li> <li>- Responsable de Recursos Humanos</li> <li>- Infojobs y redes sociales de la asociación</li> </ul> |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |  |           |           |           |  |
| <b>Indicadores</b>            |  | - Nº de procesos de selección en los que se utilizó lenguaje inclusivo   |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |  |           |           |           |  |
|                               |  | <b>Temporalización/Cronograma</b>  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |  |           |           |           |  |
| <b>Medida/s</b>               |  | <b>Año 1 (cuatr.)</b>  |           |           |           | <b>Año 2 (cuatr.)</b>  |           |           |           | <b>Año 3 (cuatr.)</b> |           |           |           | <b>Año 4 (cuatr.)</b>  |           |           |           |  |
|                               |  | <b>1º</b>  | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>  | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>             | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>  | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> |  |
| Asexuar las ofertas de empleo |  |  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |  |           |           |           |  |



|   |   |           |           |           |   |           |           |           |                       |           |           |           |   |           |           |           |
|---|---|-----------|-----------|-----------|---|-----------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|---|-----------|-----------|-----------|
| <b>EJE</b>  | Selección y promoción   |           |           |           |   |           |           |           |                       |           |           |           |   |           |           |           |
| <b>OBJETIVO</b>   | Sensibilizar y orientar a las personas que participan en los procesos de reclutamiento y selección en los principios de igualdad de oportunidades.                        |           |           |           |   |           |           |           |                       |           |           |           |   |           |           |           |
| <b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>   |   |           |           |           |   |           |           |           |                       |           |           |           |   |           |           |           |
| <b>MEDIDA</b>   | <b>Objetivos</b>  |           |           |           | <b>Descripción y procedimientos</b>   |           |           |           |                       |           |           |           | <b>Personas a las que se dirige</b>                                   |           |           |           |
| Formación específica en igualdad a las personas responsables de los procesos de selección | Ofrecer a las personas encargadas de la selección los conceptos clave de los principios de igualdad de oportunidades  |           |           |           | Se impartirá un curso de formación en igualdad con conceptos básicos y claves de la igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación en los procesos de selección |           |           |           |                       |           |           |           | Gerente, Directoras de los Centros y Responsable de Recursos Humanos. |           |           |           |
| <b>Persona/s responsables</b>   | Responsable de Recursos Humanos   |           |           |           |   |           |           |           |                       |           |           |           |   |           |           |           |
| <b>Recursos</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de formación</li> <li>- Sala de audiovisuales</li> <li>- Ordenadores</li> <li>- Responsable de Recursos Humanos</li> </ul> |           |           |           |   |           |           |           |                       |           |           |           |   |           |           |           |
| <b>Indicadores</b>  | - % de personas a las que iba destinado el curso que asistieron   |           |           |           |   |           |           |           |                       |           |           |           |   |           |           |           |
| <b>Temporalización/Cronograma</b>   |   |           |           |           |   |           |           |           |                       |           |           |           |   |           |           |           |
| <b>Medida/s</b>   | <b>Año 1 (cuatr.)</b>   |           |           |           | <b>Año 2 (cuatr.)</b>   |           |           |           | <b>Año 3 (cuatr.)</b> |           |           |           | <b>Año 4 (cuatr.)</b>   |           |           |           |
|   | <b>1º</b>   | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>   | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>             | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>   | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> |
| Formación específica en igualdad a las personas responsables de los procesos de selección |   |           |           |           |   |           |           |           |                       |           |           |           |   |           |           |           |

|   |  |           |           |           |   |           |           |           |                                     |           |           |           |                       |           |           |           |
|---|--|-----------|-----------|-----------|---|-----------|-----------|-----------|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|
| <b>EJE</b>                                | Formación  |           |           |           |   |           |           |           |                                     |           |           |           |                       |           |           |           |
| <b>OBJETIVO</b>                           | Incluir en la formación transversal dirigida a toda la plantilla formación en igualdad de oportunidades.   |           |           |           |   |           |           |           |                                     |           |           |           |                       |           |           |           |
| <b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>                 |  |           |           |           |   |           |           |           |                                     |           |           |           |                       |           |           |           |
| <b>MEDIDA</b>                             | <b>Objetivos</b>   |           |           |           | <b>Descripción y procedimientos</b>   |           |           |           | <b>Personas a las que se dirige</b> |           |           |           |                       |           |           |           |
| Formación en igualdad a toda la plantilla | Formar, concienciar y sensibilizar sobre la importancia de la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa  |           |           |           | Se realizará anualmente un curso sobre igualdad, con conceptos básicos sobre el tema. |           |           |           | Toda la plantilla.                  |           |           |           |                       |           |           |           |
| <b>Persona/s responsables</b>             | Responsable de Recursos Humanos  |           |           |           |   |           |           |           |                                     |           |           |           |                       |           |           |           |
| <b>Recursos</b>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de formación</li> <li>- Sala de audiovisuales</li> <li>- Ordenadores</li> <li>- Proyector y altavoces</li> <li>- Responsable de Recursos Humanos</li> </ul> |           |           |           |   |           |           |           |                                     |           |           |           |                       |           |           |           |
| <b>Indicadores</b>                        | - % de la plantilla que acudió a la formación  |           |           |           |   |           |           |           |                                     |           |           |           |                       |           |           |           |
| <b>Temporalización/Cronograma</b>         |  |           |           |           |   |           |           |           |                                     |           |           |           |                       |           |           |           |
| <b>Medida/s</b>                           | <b>Año 1 (cuatr.)</b>  |           |           |           | <b>Año 2 (cuatr.)</b>   |           |           |           | <b>Año 3 (cuatr.)</b>               |           |           |           | <b>Año 4 (cuatr.)</b> |           |           |           |
|   | <b>1º</b>  | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>   | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>                           | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>             | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> |
| Formación en igualdad a toda la plantilla |  |           |           |           |   |           |           |           |                                     |           |           |           |                       |           |           |           |

|  |  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
|--|--|-----------|-----------|-----------|--|-----------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| <b>EJE</b>   | Retribución  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>OBJETIVO</b>                                    | Revisar los criterios salariales con valoraciones objetivas  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>                          |  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>MEDIDA</b>                                      | <b>Objetivos</b>   |           |           |           | <b>Descripción y procedimientos</b>  |           |           |           |                       |           |           |           | <b>Personas a las que se dirige</b> |           |           |           |
| Revisión anual de las retribuciones según convenio | Garantizar el principio de igualdad retributiva en la empresa  |           |           |           | Análisis y revisión anual de los salarios de la plantilla según el convenio de aplicación. |           |           |           |                       |           |           |           | Toda la plantilla de ASPACE Coruña  |           |           |           |
| <b>Persona/s responsables</b>                      | Gerente y Responsable de Recursos Humanos  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>Recursos</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordenador</li> <li>- Convenio colectivo</li> <li>- Nóminas</li> <li>- Responsable de Recursos Humanos</li> </ul>                        |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>Indicadores</b>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de revisiones de las retribuciones realizadas</li> <li>- Nº de medidas correctoras llevadas a cabo tras la revisión anual</li> </ul> |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>Temporalización/Cronograma</b>                  |  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>Medida/s</b>                                    | <b>Año 1 (cuatr.)</b>  |           |           |           | <b>Año 2 (cuatr.)</b>  |           |           |           | <b>Año 3 (cuatr.)</b> |           |           |           | <b>Año 4 (cuatr.)</b>               |           |           |           |
|  | <b>1º</b>  | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>  | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>             | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>                           | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> |
| Revisión anual de las retribuciones según convenio |  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |

|  |   |  |           |           |                       |           |           |           |                       |                                     |           |           |                       |           |           |           |
|--|---|--|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------------|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|
| <b>EJE</b>   | Conciliación de la vida personal y profesional  |  |           |           |                       |           |           |           |                       |                                     |           |           |                       |           |           |           |
| <b>OBJETIVO</b>  | Impulsar servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral y personal  |  |           |           |                       |           |           |           |                       |                                     |           |           |                       |           |           |           |
| <b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>  |   |  |           |           |                       |           |           |           |                       |                                     |           |           |                       |           |           |           |
| <b>MEDIDA</b>  | <b>Objetivos</b>  | <b>Descripción y procedimientos</b>  |           |           |                       |           |           |           |                       | <b>Personas a las que se dirige</b> |           |           |                       |           |           |           |
| Garantizar la concesión de reducciones de jornada para favorecer la conciliación | Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de la plantilla  | La empresa concederá reducciones de jornada a las personas que así lo soliciten para poder conciliar |           |           |                       |           |           |           |                       | Toda la plantilla                   |           |           |                       |           |           |           |
| <b>Persona/s responsables</b>  | Gerente y Responsable de Recursos Humanos   |  |           |           |                       |           |           |           |                       |                                     |           |           |                       |           |           |           |
| <b>Recursos</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitud de reducción de jornada</li> <li>- Ordenador</li> <li>- Responsable de Recursos Humanos</li> </ul> |  |           |           |                       |           |           |           |                       |                                     |           |           |                       |           |           |           |
| <b>Indicadores</b>   | - % de solicitudes concedidas vs las solicitadas  |  |           |           |                       |           |           |           |                       |                                     |           |           |                       |           |           |           |
| <b>Temporalización/Cronograma</b>  |   |  |           |           |                       |           |           |           |                       |                                     |           |           |                       |           |           |           |
| <b>Medida/s</b>  | <b>Año 1 (cuatr.)</b>   |  |           |           | <b>Año 2 (cuatr.)</b> |           |           |           | <b>Año 3 (cuatr.)</b> |                                     |           |           | <b>Año 4 (cuatr.)</b> |           |           |           |
|  | <b>1º</b>   | <b>2º</b>  | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>             | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>             | <b>2º</b>                           | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>             | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> |
| Garantizar la concesión de reducciones de jornada para favorecer la conciliación |   |  |           |           |                       |           |           |           |                       |                                     |           |           |                       |           |           |           |

| <b>EJE</b>   | Sexismo y acoso sexual   |  |                                     |    |                |    |    |    |                |    |    |    |                |    |    |    |
|--|--|--|-------------------------------------|----|----------------|----|----|----|----------------|----|----|----|----------------|----|----|----|
| <b>OBJETIVO</b>  | Sensibilizar en igualdad de oportunidades, de manera general y concretamente en cualquier tipo de acoso.   |  |                                     |    |                |    |    |    |                |    |    |    |                |    |    |    |
| <b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>  |  |  |                                     |    |                |    |    |    |                |    |    |    |                |    |    |    |
| <b>MEDIDA</b>  | <b>Objetivos</b>   | <b>Descripción y procedimientos</b>  | <b>Personas a las que se dirige</b> |    |                |    |    |    |                |    |    |    |                |    |    |    |
| Formación sobre acoso sexual y prevención de la discriminación por razón de sexo | Formar, concienciar y sensibilizar sobre la importancia de la prevención del acoso sexual y la discriminación por razón de sexo  | Se impartirá formación sobre acoso sexual y prevención de la discriminación por razón de sexo en la formación anual de la asociación | Toda la plantilla                   |    |                |    |    |    |                |    |    |    |                |    |    |    |
| <b>Persona/s responsables</b>  | Gerente y Responsable de Recursos Humanos  |  |                                     |    |                |    |    |    |                |    |    |    |                |    |    |    |
| <b>Recursos</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Curso de formación</li> <li>- Sala de audiovisuales</li> <li>- Ordenadores</li> <li>- Proyector y altavoces</li> <li>- Responsable de Recursos Humanos</li> </ul> |  |                                     |    |                |    |    |    |                |    |    |    |                |    |    |    |
| <b>Indicadores</b>   | - % de la plantilla que acudió a la formación  |  |                                     |    |                |    |    |    |                |    |    |    |                |    |    |    |
| <b>Temporalización/Cronograma</b>  |  |  |                                     |    |                |    |    |    |                |    |    |    |                |    |    |    |
| Medida/s   | Año 1 (cuatr.)   |  |                                     |    | Año 2 (cuatr.) |    |    |    | Año 3 (cuatr.) |    |    |    | Año 4 (cuatr.) |    |    |    |
|  | 1º   | 2º   | 3º                                  | 4º | 1º             | 2º | 3º | 4º | 1º             | 2º | 3º | 4º | 1º             | 2º | 3º | 4º |
| Incorporar la perspectiva de género en la formación anual de la asociación       |  |  |                                     |    |                |    |    |    |                |    |    |    |                |    |    |    |

|   |  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
|---|--|-----------|-----------|-----------|--|-----------|-----------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| <b>EJE</b>  | Cultura organizativa y clima laboral   |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>OBJETIVO</b>   | Fomentar un buen clima laboral en ASPACE Coruña desde la perspectiva de la igualdad entre hombres y mujeres  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>MEDIDAS Y ACCIONES</b>   |  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>MEDIDA</b>   | <b>Objetivos</b>   |           |           |           | <b>Descripción y procedimientos</b>  |           |           |           |                       |           |           |           | <b>Personas a las que se dirige</b> |           |           |           |
| Difundir el Plan de Igualdad en la web corporativa de la asociación | Sensibilizar a la plantilla en temas de igualdad entre mujeres y hombres   |           |           |           | Se creará un apartado específico en la página web de ASPACE Coruña donde estará disponible el Plan de Igualdad de la asociación para su consulta. Se enviará a la plantilla un mail informativo con el enlace a la web |           |           |           |                       |           |           |           | Toda la plantilla                   |           |           |           |
| <b>Persona/s responsables</b>                                       | Responsable de Comunicación  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>Recursos</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Igualdad</li> <li>- Página web</li> <li>- Ordenador</li> <li>- Responsable de Comunicación</li> </ul> |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>Indicadores</b>  | - % de la plantilla a la que se le ha enviado la información con el enlace a la página web   |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>Temporalización/Cronograma</b>                                   |  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |
| <b>Medida/s</b>   | <b>Año 1 (cuatr.)</b>  |           |           |           | <b>Año 2 (cuatr.)</b>  |           |           |           | <b>Año 3 (cuatr.)</b> |           |           |           | <b>Año 4 (cuatr.)</b>               |           |           |           |
|   | <b>1º</b>  | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>  | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>             | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> | <b>1º</b>                           | <b>2º</b> | <b>3º</b> | <b>4º</b> |
| Difundir el Plan de Igualdad en la web corporativa de la asociación |  |           |           |           |  |           |           |           |                       |           |           |           |                                     |           |           |           |

## 2.1. Priorización de las medias a adoptar

El orden de prioridad establecido para la consecución de las anteriores medidas descritas será el siguiente:

1. Difundir el Plan de Igualdad en la web corporativa de la asociación
2. Garantizar la concesión de reducciones de jornada para favorecer la conciliación
3. Asexuar las ofertas de empleo
4. Formación específica en igualdad a las personas responsables de los procesos de selección
5. Formación en igualdad a toda la plantilla
6. Formación sobre acoso sexual y prevención de la discriminación por razón de sexo
7. Revisión anual de las retribuciones según convenio

## Seguimiento y evaluación

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de ASPACE Coruña, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones. La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico)
- Una evaluación intermedia a los dos años de la firma del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Durante los últimos meses de ejecución del Plan, se realizará una evaluación e informe final que tendrá el objeto de:
  - o Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.
  - o Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.

23

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

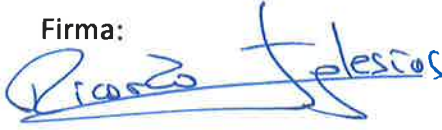
El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será realizado por la Comisión de Igualdad.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias. Se utilizarán en cada caso los indicadores descritos para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.



Firma:



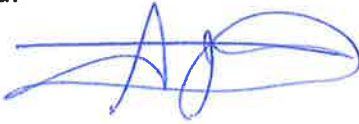
José Ricardo Iglesias Sanmartín en representación de ASPACE Coruña

Firma:



Lis Rojo García en representación de la plantilla de ASPACE Coruña

Firma:



Santiago Carro Vázquez en representación de la plantilla de ASPACE Coruña

Firma:



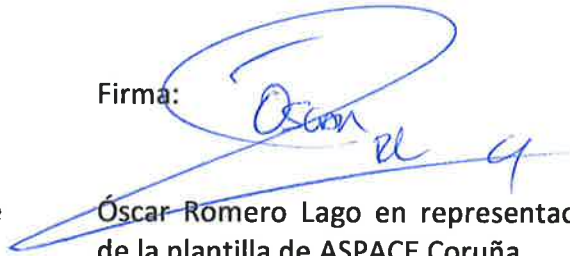
Tatiana Torres López en representación de la plantilla de ASPACE Coruña

Firma:



Antía Pérez Casal en representación de la plantilla de ASPACE Coruña

Firma:



Óscar Romero Lago en representación de la plantilla de ASPACE Coruña

24

Sada, a 20 de mayo de 2022

## DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ASPACE CORUÑA 2021

### 1. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de 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 (Art. 46.1 de la Ley Orgánica 03/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

El objetivo del presente diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres en ASPACE Coruña, analizando el mismo desde una perspectiva de género. Ello supone que la información recogida se analizará teniendo en cuenta sus características desagregadas por sexo, un análisis que nos facilitará identificar cualquier situación de desigualdad entre trabajadoras y trabajadores de nuestra entidad, para, posteriormente, tratar de definir las medidas adecuadas que corrijan las mismas y se consoliden en buenas prácticas.

Los datos que a continuación se analizan, son datos relativos al ejercicio del 2021. El proceso de recogida de datos cuantitativos se completó con información cualitativa relativa a los procesos de contratación, promoción, formación, entre otros muchos temas abordados.

La estructura del diagnóstico de ASPACE Coruña, seguirá los criterios admitidos por las instituciones y organismos que trabajan en la normalización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral:

- Estructura de la plantilla
- Selección
- Promoción
- Formación
- Retribución
- Conciliación de la vida personal y laboral
- Sexismo y acoso sexual
- Cultura organizativa y clima laboral

### 2. PRESENTACIÓN DE ASPACE CORUÑA

ASPACE Coruña es una Asociación de padres de personas con parálisis cerebral, una entidad sin ánimo de lucro, que tiene como misión trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral y discapacidades psicofísicas y la de sus familias, poniendo a su disposición los recursos necesarios para promover su desarrollo personal y la igualdad de oportunidades.

| DATOS DE LA EMPRESA                         |  |     |         |   |       |   |
|---|--|-----|---------|---|-------|---|
| Razón Social                                | Asociación de padres de personas con parálisis cerebral  |     |         |   |       |   |
| CIF   | G-15031529   |     |         |   |       |   |
| Domicilio social                            | O Casteliño 24, 15160 – Sada (A Coruña)  |     |         |   |       |   |
| Forma jurídica                              | Asociación sin ánimo de lucro  |     |         |   |       |   |
| Año de constitución                         | 1977   |     |         |   |       |   |
| RESPONSABLE DE LA ENTIDAD                   |  |     |         |   |       |   |
| Nombre                                      | José Ricardo Iglesias Sanmartín  |     |         |   |       |   |
| Cargo                                       | Gerente  |     |         |   |       |   |
| RESPONSABLE DE IGUALDAD                     |  |     |         |   |       |   |
| Nombre                                      | José Ricardo Iglesias Sanmartín  |     |         |   |       |   |
| Cargo                                       | Gerente  |     |         |   |       |   |
| ACTIVIDAD                                   |  |     |         |   |       |   |
| Sector actividad                            | Sector Servicios   |     |         |   |       |   |
| CNAE  |  |     |         |   |       |   |
| Descripción de la actividad                 | Asociación sin ánimo de lucro que tiene como fin la atención a personas con parálisis cerebral |     |         |   |       |   |
| Dispersión geográfica y ámbito de actuación | A Coruña   |     |         |   |       |   |
| DIMENSIÓN                                   |  |     |         |   |       |   |
| Personas trabajadoras                       | Mujeres  | 148 | Hombres |   | Total |   |
| Centros de trabajo                          | 3  |     |         |   |       |   |
| ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS      |  |     |         |   |       |   |
| Dispone de departamento de personal         | Sí   |     |         |   |       |   |
| Representación legal y/o sindical           | Mujeres  | 3   | Hombres | 2 | Total | 5 |

### 3. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico ha consistido en el análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad durante el cual se han realizado diferentes actividades de recogida de información.

Tras ser recogida la información, analizada y debatida, se ha aportado un análisis cualitativo que completa la elaboración de este diagnóstico de tal forma, que nos permite evaluar el modo de gestionar los recursos humanos en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres de ASPACE Coruña.

Los datos plasmados en este diagnóstico, corresponden a la totalidad de trabajadores y trabajadoras de los tres centros que tenían y/o tuvieron vinculación contractual desde el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2021 en cualquiera de los tres centros de ASPACE Coruña.

En la recogida y análisis de datos ha participado la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la Entidad.

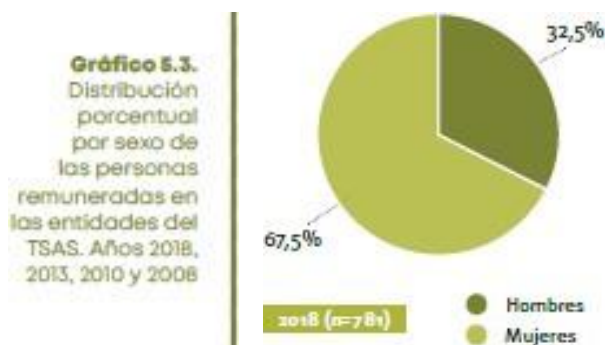
#### A. ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

- **Plantilla ASPACE Coruña desagregada por sexo**

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA |         |         |       |           |           |
|----------------------------|---------|---------|-------|-----------|-----------|
| PLANTILLA ASPACE CORUÑA    |         |         |       |           |           |
|                            | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES % | HOMBRES % |
| NUMERO                     | 125     | 23      | 148   | 84,46%    | 15,54%    |

La plantilla total de ASPACE Coruña es de 148 personas, de las que el 84.46% son mujeres y el 15.54% son hombres. Atendiendo a los datos señalados, podemos observar cierto desequilibrio respecto a la presencia de ambos sexos según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres “a los efectos de esta ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

En el informe “El Tercer Sector de Acción Social en España 2019”, los datos sobre el perfil de las personas que trabajan de modo remunerado con contrato laboral en las entidades del TSAS, indican que la presencia de mujeres es claramente mayoritaria (dos de cada tres), adjuntamos gráfico.



El análisis detallado de la actividad en la que ASPACE Coruña presta sus servicios muestra una clara segregación ocupacional femenina. La segregación laboral entre hombres y mujeres provoca que éstas se concentren en sectores y ocupaciones con tareas asociadas tradicionalmente con el trabajo femenino.

El hecho de que exista una mayor presencia de mujeres puede crear la falsa idea de que está conseguida la igualdad de género, sin embargo, la cuestión numérica no es suficiente y, como aparece en la “Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social”, se pueden dar dos efectos contradictorios: por un lado, la invisibilidad de las mujeres dentro de las organizaciones y, por otro, su excesiva visibilidad.

28

Para entrar en el análisis más profundo de la entidad, es necesario matizar también el número de personas que conforman la plantilla, según tengan contrato indefinido (en adelante plantilla estable) o un contrato ligado a un proyecto o a una fase de un programa más amplio.

Si atendemos a la composición de la plantilla estable, podemos comprobar que se mantiene el desequilibrio que observamos con respecto a la plantilla total, descendiendo ligeramente, con un 12,16% de hombres frente a un 53,38% de mujeres.

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA                             |         |         |       |           |           |
|--|---------|---------|-------|-----------|-----------|
| PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO ASPACE CORUÑA |         |         |       |           |           |
| VÍNCULO  | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES % | HOMBRES % |
| FIJO/INDEFINIDO  | 79      | 18      | 97    | 81,44%    | 18,56%    |
|  | 53,38%  | 12,16%  | 148   |           |           |

- Plantilla ASPACE Coruña por edad y sexo

Los datos revelan una plantilla con cierta madurez. El tramo de edad de más de 46 años en adelante supone un 39.19% de la plantilla total. El porcentaje de mujeres en este tramo de edad es de 36.80% sobre el total de mujeres, y el de hombres de 52.17%, sobre el total de hombres.

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA       |         |         |       |           |           |
|----------------------------------|---------|---------|-------|-----------|-----------|
| PLANTILLA POR EDAD ASPACE CORUÑA |         |         |       |           |           |
| EDAD                             | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES % | HOMBRES % |
| ≤ 20 AÑOS                        | 0       | 0       | 0     | 0,00%     | 0,00%     |
| 21 - 25 AÑOS                     | 11      | 1       | 12    | 7,43%     | 0,68%     |
| 26 - 35 AÑOS                     | 36      | 6       | 42    | 24,32%    | 4,05%     |
| 36 - 45 AÑOS                     | 32      | 4       | 36    | 21,62%    | 2,70%     |
| ≥ 46 AÑOS                        | 46      | 12      | 58    | 31,08%    | 8,11%     |
| TOTAL                            | 125     | 23      | 148   | 84,46%    | 15,54%    |

- Plantilla ASPACE Coruña por tipo de contrato y sexo

29

La modalidad más frecuente de contratación en ASPACE Coruña es el contrato indefinido a tiempo completo y representa el 60.81%, de los cuales el 50.00% corresponde a mujeres y el 10.81% corresponde a hombres. Si agrupamos el contrato indefinido a tiempo completo y a tiempo parcial, representa el 65.54% sobre el total, y de este porcentaje el 53.38% es de mujeres y el 12.16% es de hombres.

Los contratos temporales, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, representan el 25.68% de los cuales el 22.97% corresponden a mujeres y el 2.70% a hombres. Estos datos muestran que la plantilla presenta una dualidad relacionada con la actividad y la utilización de contratos bonificados o promovidos por las Administraciones Públicas.

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA                   |         |         |       |           |           |
|--|---------|---------|-------|-----------|-----------|
| PLANTILLA POR TIPO CONTRACTUAL ASPACE CORUÑA |         |         |       |           |           |
| TIPO DE CONTRATO                             | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES % | HOMBRES % |
| Temporal a tiempo completo                   | 34      | 4       | 38    | 22,97%    | 2,70%     |
| Temporal a tiempo parcial                    | 0       | 0       | 0     | 0,00%     | 0,00%     |
| Fijo discontinuo                             | 0       | 0       | 0     | 0,00%     | 0,00%     |
| Indefinido a tiempo completo                 | 74      | 16      | 90    | 50,00%    | 10,81%    |
| Indefinido a tiempo parcial                  | 5       | 2       | 7     | 3,38%     | 1,35%     |
| Prácticas                                    | 0       | 0       | 0     | 0,00%     | 0,00%     |
| Interés Social                               | 12      | 1       | 13    | 8,11%     | 0,68%     |
| Otros (becas de formación, etc.)             | 0       | 0       | 0     | 0,00%     | 0,00%     |
| TOTAL  | 125     | 23      | 148   | 84,46%    | 15,54%    |

- Por nivel de estudios y sexo

En la distribución de la plantilla por nivel de estudios cabe destacar el alto porcentaje de formación profesional y universitaria, así como su equilibrio entre hombres y mujeres. El 69.59% de la plantilla tiene estas formaciones. Cuenta con estas formaciones el 72.00% de las mujeres y el 56.52% de los hombres. Atendiendo a los datos de estudios de postgrado o máster, existe cierta diferencia, sin llegar a generar desequilibrio, suponiendo un 4.73% de la plantilla las personas con este tipo de formación, de las que el 2.03% son mujeres y el 2.70% hombres. Ese desequilibrio se observa al comparar estos porcentajes con el total de mujeres, tan solo un 2.40% tiene esta formación, y el total de hombres, un 17.39%.

Los profesionales con estudios primarios también están bastante equiparados, representando el 20.27% de la plantilla, siendo el 18.24% mujeres y el 2.03% hombres. Segregando los datos por sexo, se observa que este grupo está formado por el 21.60% del total de mujeres y el 13.04% del total de hombres. Los profesionales sin estudios representan apenas el 5.41% de la plantilla, siendo 3.38% mujeres y 2.03% hombres.

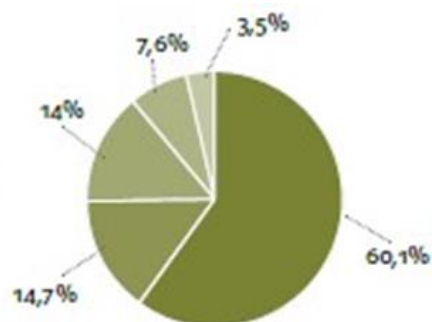
En los estudios actuales del tercer sector encontramos información que pone de manifiesto el alto porcentaje de personas con estudios universitarios frente al mercado laboral. Este dato no se da en el caso de ASPACE Coruña, donde el porcentaje de personas con estudios universitarios es del 33.78%, frente al 43.2% de la población española ocupada en 2018 con estos estudios. ASPACE Coruña, se haya por debajo de la media estatal de las entidades del TSAS en cuanto a profesionales con estudios universitarios, 33.78% frente al 60.10%.

La proporción de profesionales con estudios secundarios no supera el 3.5% de media a nivel estatal, mientras que en ASPACE Coruña se elva hasta el 20.27%. Lo mismo ocurre con los profesionales con estudios inferiores a los secundarios, que representan el 5.41%% frente al 3.5% de media a nivel estatal en las entidades TSAS.

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA                    |            |           |            |               |               |
|---|------------|-----------|------------|---------------|---------------|
| PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS ASPACE CORUÑA |            |           |            |               |               |
| NIVEL DE ESTUDIOS                             | MUJERES    | HOMBRES   | TOTAL      | MUJERES %     | HOMBRES %     |
| Postgrado o máster                            | 3          | 4         | 7          | 2,03%         | 2,70%         |
| Grado, Diplomatura, Licenciatura              | 37         | 6         | 43         | 25,00%        | 4,05%         |
| Formación Profesional                         | 53         | 7         | 60         | 35,81%        | 4,73%         |
| Secundarios                                   | 27         | 3         | 30         | 18,24%        | 2,03%         |
| Menos de secundarios                          | 5          | 3         | 8          | 3,38%         | 2,03%         |
| <b>TOTAL</b>                                  | <b>125</b> | <b>23</b> | <b>148</b> | <b>84,46%</b> | <b>15,54%</b> |

**Gráfico 5.6.**  
Distribución porcentual por nivel de estudios de las personas remuneradas en las entidades del TSAS. Año 2018

- Grado universitario (Diplomatura o Licenciatura)
- Formación Profesional
- Máster universitario o Doctorado
- Secundarios
- Menos de secundarios



- Plantilla de ASPACE Coruña por antigüedad y sexo

Podemos observar que el tramo de antigüedad más frecuente es el de más de 10 años, representando el 28.33% de la plantilla, siendo el porcentaje de mujeres del 21.62% y el de hombres del 6.76%. Considerando el total de la plantilla, el rango de antigüedad con un menor porcentaje es el de 6 meses a 1 año, representando el 8.78% de la plantilla, del cual son todo mujeres.

Si atendemos a la distribución por antigüedad de las mujeres, los tramos más relevantes son de más de 10 años, y de 1 a 3 años, con un 21.62% el primero, y un 16.22% el segundo. A continuación estaría el tramo de menos de 6 meses, suponiendo un 15.54% de las mujeres de la plantilla.

Respecto a la antigüedad más significativa en el grupo de los hombres aparece en el tramo de más de 10 años, representando un 6.76% del total de la plantilla, y un 3.38% del total cuenta con una antigüedad de 5 a 10 años. El menos relevante es el tramo de 6 meses a 1 año, que supone un 0.00% del total de hombres en plantilla.

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA             |            |           |            |               |               |
|--|------------|-----------|------------|---------------|---------------|
| PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD ASPACE CORUÑA |            |           |            |               |               |
| ANTIGÜEDAD                             | MUJERES    | HOMBRES   | TOTAL      | MUJERES %     | HOMBRES %     |
| ≤ 6 MESES                              | 23         | 3         | 26         | 15,54%        | 2,03%         |
| 6 MESES - 1 AÑO                        | 13         | 0         | 13         | 8,78%         | 0,00%         |
| 1 - 3 AÑOS                             | 24         | 3         | 27         | 16,22%        | 2,03%         |
| 3 - 5 AÑOS                             | 13         | 2         | 15         | 8,78%         | 1,35%         |
| 5 - 10 AÑOS                            | 20         | 5         | 25         | 13,51%        | 3,38%         |
| ≥ 10 AÑOS                              | 32         | 10        | 42         | 21,62%        | 6,76%         |
| <b>TOTAL</b>                           | <b>125</b> | <b>23</b> | <b>148</b> | <b>84,46%</b> | <b>15,54%</b> |



- Plantilla de ASPACE Coruña por altas y bajas en el último año desagregada por sexo

De un total de 48 bajas en el período observado, el 91.67% han sido mujeres y el 8.33% hombres. El motivo principal de las bajas definitivas en el último año, corresponde a la finalización de contrato, que representa el 68.75% de las razones, afectando al 62.50% de las mujeres y al 6.25% de los hombres. El motivo menos frecuente de estas baja ha sido el cese por persona a cargo y el cese despido, suponiendo el 2.08%.

En el grupo de mujeres las razones de baja más frecuentes han sido la finalización de contrato, suponiendo el 62.50% de las bajas de las mujeres y el cese voluntario, suponiendo el 14.58 %. En el grupo de los hombres, el 6.25% ha causado baja por finalización de contrato, el 2.08 % han ha causado baja por jubilación.

De un total de 45 altas en el período observado, el 91.11% han sido mujeres y el 8.89% hombres. El 40.00% de nuevas altas han sido eventuales, bien a causa de vacantes o bien a causa de reforzar la plantilla en períodos vacacionales. En contraposición, observamos que el porcentaje menor se concreta en puestos de obra y servicio.

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA |           |          |           |               |              |
|----------------------------|-----------|----------|-----------|---------------|--------------|
| ALTAS ASPACE CORUÑA        |           |          |           |               |              |
| CAUSA CONTRACTUAL          | MUJERES   | HOMBRES  | TOTAL     | MUJERES %     | HOMBRES %    |
| Interinidad                | 14        | 0        | 14        | 31,11%        | 0,00%        |
| Eventual                   | 14        | 4        | 18        | 31,11%        | 8,89%        |
| Obra o servicio            | 3         | 0        | 3         | 6,67%         | 0,00%        |
| Interés Social             | 10        | 0        | 10        | 22,22%        | 0,00%        |
| <b>TOTAL</b>               | <b>41</b> | <b>4</b> | <b>45</b> | <b>91,11%</b> | <b>8,89%</b> |

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA        |           |          |           |               |              |
|-----------------------------------|-----------|----------|-----------|---------------|--------------|
| BAJAS DEFINITIVAS ASPACE CORUÑA   |           |          |           |               |              |
| DESCRIPCION                       | MUJERES   | HOMBRES  | TOTAL     | MUJERES %     | HOMBRES %    |
| Jubilación                        | 2         | 1        | 3         | 4,17%         | 2,08%        |
| Despido                           | 1         | 0        | 1         | 2,08%         | 0,00%        |
| Finalización del contrato         | 30        | 3        | 33        | 62,50%        | 6,25%        |
| Cese Voluntario                   | 7         | 0        | 7         | 14,58%        | 0,00%        |
| Cese por persona a cargo          | 0         | 0        | 0         | 0,00%         | 0,00%        |
| Otros (muerte, incapacidad, etc.) | 4         | 0        | 4         | 8,33%         | 0,00%        |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>44</b> | <b>4</b> | <b>48</b> | <b>91,67%</b> | <b>8,33%</b> |

- Plantilla de ASPACE Coruña por nivel jerárquico y sexo

Observando las tablas de distribución de la plantilla por puesto de igual valor y sexo, se puede comprobar que la mayoría de la plantilla se concentra en el nivel de Personal Técnico siendo el 53.38% representando al 56.00% de las mujeres y al 39.13% de los hombres, lo que significa un 88.61% de mujeres frente a un 11.39% de hombres, evidenciando una situación de desequilibrio.

Los puestos de igual valor en los que se concentra un número menor de personas son en los de Gerencia, Recursos Humanos y Asesores, que representan un 2.03% del total de la plantilla, con un 0.68% de mujeres.

El nivel que concentra mayor número de mujeres es de Personal Técnico, que supone el 56.00% del total de mujeres, y el de Personal titulado Grupo II. Nivel 2, suponiendo el 20.80% del total de mujeres. Los hombres se concentran en el nivel de Personal Técnico, siendo el 39.13% del total de hombres, y en el nivel de Personal Titulado Grupo II. Nivel 2, que representa el 26.09% del total de hombres. Existe un equilibrio total en este aspecto.

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA                     |            |           |            |           |           |
|--|------------|-----------|------------|-----------|-----------|
| PLANTILLA POR PUESTO IGUAL VALOR ASPACE CORUÑA |            |           |            |           |           |
| NIVEL DE ESTUDIOS                              | MUJERES    | HOMBRES   | TOTAL      | MUJERES % | HOMBRES % |
| Gerencia                                       | 1          | 0         | 1          | 100,00%   | 0,00%     |
| Recursos Humanos                               | 0          | 1         | 1          | 0,00%     | 100,00%   |
| Personal Docente                               | 6          | 1         | 7          | 85,71%    | 14,29%    |
| Grupo II. Nivel 3                              | 4          | 1         | 5          | 80,00%    | 20,00%    |
| Grupo II. Nivel 2                              | 26         | 6         | 32         | 81,25%    | 18,75%    |
| Grupo III. Tec. Superior                       | 3          | 4         | 7          | 42,86%    | 57,14%    |
| Grupo III. Tecnico                             | 70         | 9         | 79         | 88,61%    | 11,39%    |
| Grupo III. Tec. Auxiliar                       | 15         | 0         | 15         | 100,00%   | 0,00%     |
| Asesor   | 0          | 1         | 1          | 0,00%     | 100,00%   |
| <b>TOTAL</b>                                   | <b>125</b> | <b>23</b> | <b>148</b> |           |           |

- Por departamento, servicio y sexo

La plantilla de ASPACE Coruña, está distribuida en cuatro grandes grupos por servicios/centros. En este caso, la mayor presencia de personal la encontramos en el Centro residencial, suponiendo un total de ...% del total de la plantilla, siendo un 43.92% mujeres y un 5.41% hombres.

Respecto a los otros dos centros de atención directa (C. Día y C. Educativo), supone una concentración de personal del 25.00% equiparado al personal común con un 25.68%. Atendiendo a la segregación por sexo, en el centro de día se concentra el 13.51% de mujeres del total de la plantilla y el 1.35% de hombres. En el centro educativo, a su vez, se concentra el 8.11% de mujeres y el 2.03% de hombres. Por último, en cuanto al personal de servicio comunes, se divide en 18.92% de mujeres y 6.74% de hombres.

Si bien es cierto que los datos arriba señalados se corresponden con los porcentajes sobre el total de la plantilla, atendiendo a los porcentajes sobre la plantilla y servicio, encontramos un mayor desequilibrio. Así, en el personal que pertenece al centro de día, podemos ver que el 90.91% son mujeres frente a un 9.09% de hombres. Situaciones similares en el resto de los servicios. En el servicio en el que menor desequilibrio encontramos en el personal común, suponiendo una diferencia a favor de las mujeres de 47.37%.

En cuanto a la segregación de la plantilla por departamento y sexo, el departamento que mayor número de personas engloba es el de personal técnico del cuidado, suponiendo un 47.30% del total de la plantilla; el 43.92% son mujeres y el 3.38% hombres. El departamento, sin contar aquellos compuestos por una sola persona, que menor número de personas concentra es el de mantenimiento, siendo el 1.35% del total de la plantilla y siendo hombres.

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA           |         |         |       |           |           |
|--------------------------------------|---------|---------|-------|-----------|-----------|
| PLANTILLA POR SERVICIO ASPACE CORUÑA |         |         |       |           |           |
| NIVEL DE ESTUDIOS                    | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES % | HOMBRES % |
| Servicios comunes                    | 28      | 10      | 38    | 18,92%    | 6,76%     |
| Centro residencial                   | 65      | 8       | 73    | 43,92%    | 5,41%     |
| Centro de día                        | 20      | 2       | 22    | 13,51%    | 1,35%     |
| Centro educativo                     | 12      | 3       | 15    | 8,11%     | 2,03%     |
| TOTAL                                | 125     | 23      | 148   | 84,46%    | 15,54%    |

- **Análisis cualitativo de la estructura de la plantilla de ASPACE Coruña**

ASPACE Coruña, está gestionada por una Junta Directiva, máximo órgano de gobierno, integrada por personas voluntarias que suponen un total de 7 miembros de los cuales el 85.71% son mujeres y el 14.29% hombres.

Se reconoce segregación horizontal femenina en múltiples áreas. Ello se debe a que la mayoría de las ocupaciones suelen estar asociadas a actividades feminizadas. Sería conveniente intentar cambiar esta tendencia, siempre que el mercado laboral proporcione profesionales de otro sexo para las ocupaciones estereotipadas.

Esta situación de diferencia suele tener su origen en una cultura social y laboral con pocas herramientas para cambiar la situación e incluso en la costumbre que, en muchas ocasiones, actúa como enemiga de la igualdad.

En ASPACE Coruña, el reclutamiento de candidaturas se realiza por: bases de datos propias, SEPE, LinkedIn e Infojobs. Cuentan con fuentes variadas debiendo prestar una especial atención a aquellas fuentes que, a pesar de parecer neutras, pueden seguir perpetuando diferencias, por un lado, fuentes del tercer sector (presencia feminizada) y por otro, fuentes de la propia organización.

La elevada utilización de los contratos de carácter temporal que se emplea para los contratos femeninos (igual que otros muchos porcentajes elevados en cuanto a la estructura analizada) debe ser entendida en las peculiaridades concretas de parte de la plantilla sujeta a la duración de subvenciones, convenios, proyectos... que expone a estas trabajadoras a una mayor vulnerabilidad en cuanto a la temporalidad de sus contratos.

Promover alternativas que atenúen las consecuencias de la temporalidad de los contratos, ofreciendo oportunidades de recolocación o reorientación, podría ser una medida responsable y que contribuya a la mejora de las oportunidades de estas personas.

Es aconsejable buscar un espacio de reflexión para analizar las causas de las desigualdades patentes en el informe e intentar corregirlas. Para ello, parece recomendable revisar el sistema de contratación y la segregación tanto masculina como femenina que evidencian los datos de la entidad.

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA                |            |           |            |               |               |
|---|------------|-----------|------------|---------------|---------------|
| PLANTILLA POR DEPARTAMENTOS ASPACE CORUÑA |            |           |            |               |               |
| NIVEL DE ESTUDIOS                         | MUJERES    | HOMBRES   | TOTAL      | MUJERES %     | HOMBRES %     |
| Gerencia                                  | 1          | 0         | 1          | 0,68%         | 0,00%         |
| Recursos Humanos                          | 0          | 1         | 1          | 0,00%         | 0,68%         |
| Calidad                                   | 1          | 0         | 1          | 0,68%         | 0,00%         |
| Comunicación                              | 1          | 0         | 1          | 0,68%         | 0,00%         |
| Informática                               | 1          | 0         | 1          | 0,68%         | 0,00%         |
| Administración                            | 3          | 0         | 3          | 2,03%         | 0,00%         |
| Enfermería                                | 3          | 0         | 3          | 2,03%         | 0,00%         |
| Trabajo social                            | 3          | 0         | 3          | 2,03%         | 0,00%         |
| Pedagogía                                 | 7          | 1         | 8          | 4,73%         | 0,68%         |
| Psicología                                | 2          | 1         | 3          | 1,35%         | 0,68%         |
| Monitories de taller                      | 7          | 3         | 10         | 4,73%         | 2,03%         |
| Logopedia                                 | 6          | 0         | 6          | 4,05%         | 0,00%         |
| Fisioterapia                              | 4          | 2         | 6          | 2,70%         | 1,35%         |
| Terapia ocupacional                       | 3          | 1         | 4          | 2,03%         | 0,68%         |
| Ocio                                      | 0          | 2         | 2          | 0,00%         | 1,35%         |
| Técnicos del cuidado                      | 65         | 5         | 70         | 43,92%        | 3,38%         |
| Cocina                                    | 3          | 4         | 7          | 2,03%         | 2,70%         |
| Mantenimiento                             | 0          | 2         | 2          | 0,00%         | 1,35%         |
| Servicio doméstico                        | 15         | 0         | 15         | 10,14%        | 0,00%         |
| Asesor                                    | 0          | 1         | 1          | 0,00%         | 0,68%         |
| <b>TOTAL</b>                              | <b>125</b> | <b>23</b> | <b>148</b> | <b>84,46%</b> | <b>15,54%</b> |

- **Conclusiones**

Con el fin de eliminar la segregación ocupacional, sería útil revisar las funciones de los puestos de trabajo, con el fin de incluir una perspectiva diferente (de género), que facilite la concurrencia de las mujeres y los hombres que así lo deseen a los puestos que hoy son ocupados mayoritariamente por otro sexo.

Convendría revisar las fuentes de reclutamiento y tratar de innovar en la búsqueda de candidaturas a través de otros recursos que puedan ir reduciendo los sesgos detectados.

Así mismo, sería conveniente hacer sensibilización y formación en cuestiones de igualdad para toda la plantilla de la organización que promueva la corresponsabilidad en el ámbito doméstico, aunque estas acciones escapen de las responsabilidades de la organización ya que pertenecen al ámbito doméstico.

En cuanto a la segregación horizontal, asexuar las ofertas de empleo también ayudará a que mujeres y hombres puedan optar a otras ocupaciones.

## B. SELECCIÓN

En ASPACE Coruña, los procesos de selección y contratación se inician para: realizar sustituciones, cubrir nuevas necesidades, iniciar nuevos proyectos financiados, cubrir jubilaciones o por incentivos de contratación.

La necesidad de incorporación de un nuevo profesional o la creación de un nuevo puesto, es detectada por el responsable del servicio que lo solicita a la Gerencia, y ésta, a la Junta Directiva. Las vacantes se publicitan a través de los tablones de anuncios. Si de este modo no logran cubrirse, se publican en la web de la entidad, LinkedIn e Infojobs.

Los perfiles profesionales requeridos para cada puesto de trabajo están definidos en el proceso de RR-HH a partir del análisis de las responsabilidades, formación, habilidades, competencias y requisitos legales preceptivos para cada uno de ellos.

Durante el proceso de selección, se realizan entrevistas personales y, en algunos casos, test de personalidad, test de motivación o prueba escrita, dependiendo del puesto a cubrir. En estos procesos, participa el Gerente, el responsable de RR-HH y la responsable del centro donde se presta el servicio para el que se está buscando candidatura, siendo el Gerente el que toma la última decisión sobre la incorporación.

Las características generales que busca la entidad en las candidaturas, están relacionadas con los conocimientos sobre parálisis cerebral y la cualificación profesional en función del perfil que se identifique respecto a competencias técnicas. En cuanto a las competencias personales, la organización valora, sobre todo, la facilidad para trabajar en equipo, la empatía, la responsabilidad, el dinamismo y la capacidad de iniciativa.

- **Conclusiones**

Con el fin de captar candidaturas de ambos sexos para todos los puestos, sería conveniente sensibilizar y orientar a las personas que participan en los procesos de reclutamiento y selección, en los principios de igualdad de oportunidades, evaluar y diversificar los canales de difusión de las ofertas, así como confeccionar las demandas de empleo y gestionar el proceso de selección, utilizando un lenguaje no sexista, evitando cualquier tipo de discriminación e incorporando la perspectiva de género.

### C. PROMOCIÓN

En el año 2021 tan solo se produjo una promoción, que afectó a un hombre siendo este dato irrelevante en el análisis de segregación por sexos. Dicha promoción, implicó un cambio de categoría profesional.

| PROMOCIÓN                      |         |         |       |           |           |
|--------------------------------|---------|---------|-------|-----------|-----------|
| PROMOCIONES ASPACE CORUÑA 2021 |         |         |       |           |           |
|                                | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES % | HOMBRES % |
| NUMERO DE PROMOCIONES          | 0       | 1       | 1     | 0,00%     | 100,00%   |

- **Análisis cualitativo**

Para promocionar, ASPACE Coruña tiene en cuenta: la titulación y las competencias del candidato o candidata.

Durante el proceso de selección, se analiza si internamente existen perfiles que reúnan las cualidades que se requieren para el puesto. De ser así, se expone la vacante en el tablón de anuncios, de tal forma que puedan postular a esos puestos si cumplen los requisitos de la oferta.

En la promoción interna intervienen tanto las responsables de centro, como la Gerencia y el Responsable de RR-HH.

- **Conclusiones**

No existiendo un número significativo de promociones durante el año 2021, no se observa necesario revisar los criterios de promoción existentes en la entidad.

## D. FORMACIÓN

La formación transversal (habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, prevención de riesgos laborales, etc.), ha sido la que más se ha realizado en ASPACE Coruña, suponiendo el 43.31% del total. Esta formación la han recibido el 36.75% de las mujeres y el 6.56% de los hombres que realizaron formación.

La formación de especialización técnica es la siguiente formación a la que más personal de ASPACE ha asistido durante el 2021. Ha supuesto el 24.93% de las personas formadas, suponiendo un 21.78% de mujeres y un 3.15% de hombres. La formación que menos se utiliza es la formación genérica.

| FORMACION  |            |           |            |               |               |
|--|------------|-----------|------------|---------------|---------------|
| POR TIPO DE FORMACIÓN REALIZADA EN 2021 ASPACE CORUÑA  |            |           |            |               |               |
| TIPO DE FORMACIÓN  | MUJERES    | HOMBRES   | TOTAL      | MUJERES %     | HOMBRES %     |
| Especialización técnica  | 83         | 12        | 95         | 21,78%        | 3,15%         |
| Desarrollo de carrera  | 49         | 6         | 55         | 12,86%        | 1,57%         |
| Formación genérica (1)   | 6          | 2         | 8          | 1,57%         | 0,52%         |
| Formación transversal (2)  | 140        | 25        | 165        | 36,75%        | 6,56%         |
| Otros  | 56         | 2         | 58         | 14,70%        | 0,52%         |
| <b>TOTAL</b>   | <b>334</b> | <b>47</b> | <b>381</b> | <b>87,66%</b> | <b>12,34%</b> |
| (1) Idiomas, informática, etc.   |            |           |            |               |               |
| (2) Habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión del estrés, liderazgo, comunicación, etc. |            |           |            |               |               |

39

- **Análisis cualitativo**

El plan de formación de ASPACE Coruña está diseñado en función de dos líneas principales:

1. Gerencia y responsables de servicios, que identifican las necesidades colectivas en función del rumbo de la organización: nuevas herramientas, metodología, etc.
2. Profesionales, que identifican sus propias necesidades individuales de formación enmarcadas en las necesidades de la organización.

Se trata de formación muy ajustada a los requerimientos actuales de los puestos, más que acciones de cualificación para el desempeño de otros de responsabilidad superior en el futuro

Al tratarse de una formación a la medida de las necesidades personales de la plantilla dentro del marco de las necesidades generales de la organización, habrá que asegurarse que tanto mujeres como hombres cuentan con las mismas posibilidades e incluir en la formación transversal dirigida a toda la plantilla, formación en igualdad de oportunidades.



- **Conclusiones**

La formación es un elemento motivador para la plantilla al tener en cuenta las inquietudes y necesidades de la plantilla para el reciclaje o la promoción. Por esta razón, resulta fundamental mantener a todo el personal permanentemente actualizado en conceptos y procedimientos que pueden repercutir en la mejora de la posición global de la organización.

ASPACE Coruña, con el fin de facilitar el acceso a la formación, la han incorporado en la jornada diaria. Sería conveniente que, en el momento en el que sea posible, ASPACE Coruña tuviese en cuenta todas las necesidades formativas de la plantilla al completo, independientemente de la categoría profesional.

## E. RETRIBUCIÓN

En las tablas sobre distribución de la plantilla por bandas salariales se puede observar cómo se distribuye el personal en relación a su rango retributivo. El 25.68% de la plantilla está en el rango de 14.001€ - 18.000€, de este porcentaje el 92.11% son mujeres y el 7.89% son hombres, suponiendo el 23.56% de mujeres del total de la plantilla y el 2.03% de hombres del total de la plantilla.

Le sigue el rango de menos de 7.200€, rango en el que se encuentra el 22.97% de la plantilla, siendo el 20.27% de las mujeres de la plantilla y el 2.70% de los hombres. Cabe señalar, que en este rango se sitúan todas las personas que han trabajado durante períodos cortos de tiempo en la entidad y aquellas personas que se encontraron durante el 2021 en períodos de maternidad/paternidad o reducción de jornada por alguno de los motivos recogidos en el Convenio Colectivo.

| RETRIBUCIÓN   |         |         |       |           |           |
|---|---------|---------|-------|-----------|-----------|
| DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES DE ASPACE CORUÑA |         |         |       |           |           |
| BANDAS SALARIALES   | MUJERES | HOMBRES | TOTAL | MUJERES % | HOMBRES % |
| Menos de 7.200 €  | 30      | 4       | 34    | 20,27%    | 2,70%     |
| Entre 7.201 € y 12.000 €  | 17      | 2       | 19    | 11,49%    | 1,35%     |
| Entre 12.001 € y 14.000 €   | 8       | 1       | 9     | 5,41%     | 0,68%     |
| Entre 14.001 € y 18.000 €   | 35      | 3       | 38    | 23,65%    | 2,03%     |
| Entre 18.001 € y 24.000 €   | 20      | 8       | 28    | 13,51%    | 5,41%     |
| Entre 24.001 € y 30.000 €   | 10      | 2       | 12    | 6,76%     | 1,35%     |
| Entre 30.001 € y 36.000 €   | 2       | 2       | 4     | 1,35%     | 1,35%     |
| Más de 36.001 €   | 3       | 1       | 4     | 2,03%     | 0,68%     |
| TOTAL   | 125     | 23      | 148   | 84,46%    | 15,54%    |

El siguiente rango que más personal engloba es el de 18.001€ - 24.000€ con un total del 18.92% de la plantilla, siendo el 71.43% mujeres y el 28.57% hombres.

Se observa desequilibrio en la mayoría de rangos, todo ello, debido al número reducido de hombres en cualquier de los mismos. En el rango en el que no hay desequilibrio es en el de 30.001€ - 36.000€, que supone un 2.70% de la plantilla siendo 50.00% mujeres y 50.00% hombres.

- **Análisis cualitativo**

Es de destacar que los criterios que rigen la política salarial y algunas diferencias en las retribuciones son exclusivamente aquellos indicados por el Convenio de aplicación, no existiendo ningún otro criterio para determinar las subidas salariales.

- **Conclusiones**

En 2021 se cumplían 26 años desde la adopción de la Declaración de Beijing de la ONU dirigida al avance de las mujeres en todo el mundo; once años de la creación de ONU Mujeres, dedicada a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; y seis años desde la adopción de los objetivos del desarrollo sostenible, uno de los cuales es la igualdad de género.

En todos estos años se han logrado progresos, pero la desigualdad entre hombres y mujeres persiste, incluso en el mercado laboral. En la UE, las mujeres todavía ganan de media un 15.00% menos que los hombres. En España, la brecha salarial se sitúa en un 13.90%.

La brecha salarial supone que las mujeres corren un mayor riesgo de pobreza en la vejez. En 2018, las mujeres de la UE mayores de 65 años recibieron pensiones que fueron de media un 30.00% más bajas que las pensiones masculinas.

Por eso, desde la UE, se pide combatir esta discriminación luchando contra la segregación laboral de las mujeres y promocionándolas para ocupar puestos de responsabilidad o en puestos no feminizados, sobre todo, en los tiempos que estamos viviendo en la actualidad.

Con informaciones como ésta, resulta fundamental revisar los criterios salariales con valoraciones objetivas. En el caso de ASPACE Coruña, se hace necesario valorar los puestos y las personas que los desempeñan para que, en igualdad de condiciones, se pueda hacer una valoración más adecuada.

## F. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

El permiso retribuido más utilizado ha sido el de incapacidad temporal, representando un 56.06% del total, siendo solicitado por el 53.03% de mujeres y el 3.03% de hombres. Le sigue el accidente de trabajo, siendo el 33.33% del total de los permisos y suponiendo un 24.24% mujeres y un 9.09% hombres. En este caso, hay que señalar que, al ser ASPACE Coruña una entidad sociosanitaria, las incapacidades por COVID-19, se asimilan a accidente laboral, de ahí el elevado número en el 2021.

| CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL              |           |           |           |               |               |
|---|-----------|-----------|-----------|---------------|---------------|
| BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS ASPACE CORUÑA 2021 |           |           |           |               |               |
| DESCRIPCIÓN   | MUJERES   | HOMBRES   | TOTAL     | MUJERES %     | HOMBRES %     |
| Incapacidad temporal  | 35        | 2         | 37        | 53,03%        | 3,03%         |
| Accidente de trabajo  | 16        | 6         | 22        | 24,24%        | 9,09%         |
| Maternidad (parto)  | 1         | 0         | 1         | 1,52%         | 0,00%         |
| Maternidad  | 0         | 0         | 0         | 0,00%         | 0,00%         |
| Cesión al padre del permiso de maternidad                   | 0         | 0         | 0         | 0,00%         | 0,00%         |
| Paternidad  | 0         | 2         | 2         | 0,00%         | 3,03%         |
| Adopción o acogimiento                                      | 0         | 0         | 0         | 0,00%         | 0,00%         |
| Riesgo durante el embarazo                                  | 0         | 0         | 0         | 0,00%         | 0,00%         |
| Reducción de jornada por lactancia                          | 0         | 0         | 0         | 0,00%         | 0,00%         |
| Reducción de jornada por cuidado de hijo/a                  | 1         | 1         | 2         | 1,52%         | 1,52%         |
| Reducción de jornada por motivos familiares                 | 0         | 0         | 0         | 0,00%         | 0,00%         |
| Reducción de jornada por otros motivos                      | 1         | 0         | 1         | 1,52%         | 0,00%         |
| Excedencia por cuidado de hijo/a                            | 0         | 1         | 1         | 0,00%         | 1,52%         |
| Excedencia por cuidado de familiares                        | 0         | 0         | 0         | 0,00%         | 0,00%         |
| Excedencia fraccionada por cuidado de hija/a o familiar     | 0         | 0         | 0         | 0,00%         | 0,00%         |
| Excedencia voluntaria                                       | 0         | 0         | 0         | 0,00%         | 0,00%         |
| Permiso por enfermedad grave, fallecimiento,...             | 0         | 0         | 0         | 0,00%         | 0,00%         |
| <b>TOTAL</b>  | <b>54</b> | <b>12</b> | <b>66</b> | <b>81,82%</b> | <b>18,18%</b> |

42

La paternidad y la reducción de jornada por cuidado de hijo/a, suponen cada uno un 3.03% de los permisos en el año siendo el 100.00% solicitados por hombres.

En el 2021, se ha solicitado como permiso no retribuido, una excedencia por cuidado de hijo/a por un hombre de la plantilla. En cuanto a reducción de jornada, se han solicitado 3, de las cuales 2 han sido por cuidado de hijo/a siendo 50.00% mujeres y 50.00% hombres. La otra excedencia solicitada ha sido por otros motivos y ha sido solicitada por una mujer.

- **Análisis cualitativo**

En ASPACE Coruña la percepción de los trabajadores respecto a la sensibilidad a cerca de las necesidades de armonizar las diferentes esferas de la vida es positiva en un 23.07% y negativa en un 38.46% de los casos.

Este dato puede estar vinculado a que un 42.82% de la plantilla manifiesta desconocer las medidas de conciliación disponibles en la empresa. Parece que resulta complicado ajustar el trabajo al número de horas establecidas por la propia naturaleza de la organización y a algunas áreas de la misma relacionadas con actividades de atención en residencia y en general, a atención directa.

- **Conclusiones**

Las mujeres suelen ser las encargadas del cuidado de los hijos/as y las personas dependientes y por ello su carrera profesional depende de cómo organice ésta esas responsabilidades. Las políticas de conciliación de la vida personal y profesional de las personas deben plantearse desde la optimización del talento de la plantilla, para retenerlo, con el fin de mejorar la productividad y el compromiso con la organización.

Sería conveniente impulsar servicios de apoyo para la conciliación de la vida laboral y persona, recogiendo información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla de forma periódica, con el fin de poder conocer las necesidades y poder considerarlas.

## **G. SEXISMO Y ACOSO SEXUAL**

ASPACE Coruña no cuenta con un protocolo de acoso sexual, y en estos momentos no nos consta que existan comportamientos, situaciones o comentarios que puedan resultar ofensivos para algunas personas. Existe una mención al tema del acoso en el Código de Conducta al que se adscribe esta entidad.

- **Conclusiones**

Sería recomendable la sensibilización en igualdad de oportunidades, de manera general y concretamente en cualquier tipo de acoso, para iniciar un proceso de conocimiento de otras realidades que puedan llevar al cambio. El acoso en cualquiera de sus manifestaciones: tecnológico, laboral, sexual o por razón de sexo, no deja de ser una conducta irrespetuosa que debe ser erradicada.

El objetivo prioritario debería ser la prevención, es un aspecto básico en relación a la igualdad entre mujeres y hombres.

La elaboración de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo ofrecerá una herramienta que permitirá mejorar en el camino de la igualdad de oportunidades. Los actos de acoso sexual o por razón de sexo son considerados como actos discriminatorios, y sin contar con un procedimiento de actuación no se puede garantizar el principio de igualdad.

#### H. CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

En ASPACE Coruña existe un buen ambiente de trabajo, exento de conflictos. La comunicación se produce a través de listas, correo, tablón de anuncios y reuniones presenciales. La comunicación vertical desde la Junta Directiva es trasladada por la Gerencia y así mismo las personas responsables de los servicios comunican a sus equipos.

ASPACE Coruña no cuenta con un análisis de riesgos de los puestos con perspectiva de género, no se diferencia la situación de hombres y mujeres.

- **Conclusiones**

Una vez aprobado el Plan de Igualdad sería conveniente difundirlo a la plantilla informando sobre su puesta en marcha. Incorporar el Plan de Igualdad a la web corporativa es un buen sistema de difusión, por ello, se recomienda aprovechar las actualizaciones de la web corporativa para realizar una revisión del contenido, lenguaje e imágenes no sexistas.

#### 4. CONCLUSIONES

ASPACE Coruña presenta una situación de ligera desigualdad respecto a la participación de hombres y mujeres en la organización. A pesar de sus sistemas de reclutamiento y selección, aparentemente neutros, debido a la segregación existente en el mercado laboral no parece suficiente para ir acercándose a una participación más equilibrada.

La elaboración del diagnóstico y posterior Plan de Igualdad de oportunidades, además de indicar sensibilidad por parte de la organización, plantea la mejor ocasión para reflexionar e ir introduciendo medidas que contribuyan a conseguir que el talento pertenezca tanto a hombres como a mujeres.

Firma:



José Ricardo Iglesias Sanmartín en  
representación de ASPACE Coruña

Firma:



Tatiana Torres López en representación  
de la plantilla de ASPACE Coruña

Firma:



Santiago Carro Vázquez en  
representación de la plantilla  
de ASPACE Coruña

Firma:



Óscar Romero en representación de la  
plantilla de ASPACE Coruña

Firma:



Lis Rojo García en representación de la  
plantilla de ASPACE Coruña

Firma:



Antía Pérez Casal en representación de  
la plantilla de ASPACE Coruña

## REGISTRO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2021

### Contenido

- I. INTRODUCCIÓN
- II. INDICADORES
- III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL -VALORACIÓN DE PUESTOS
- IV. OBJETIVO
- V. METODOLOGÍA
- VI. VARIABLE TOTAL PLANTILLA TOTAL EMPRESA
- VII. VARIABLE SALARIO TOTAL AÑO
- VIII. VARIABLE SALARIO TOTAL DIA
- IX. VARIABLE SALARIO TOTAL AÑO POR PUESTO IGUAL VALOR
- X. VARIABLE SALARIO TOTAL DIA POR PUESTO IGUAL VALOR
- XI. AUDITORIA - ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA
- XII. AUDITORIA- CONTRASTES ESTADÍSTICOS
- XIII. CONCLUSIONES
- XIV. PLAN DE ACTUACIÓN

## I. INTRODUCCIÓN

En este apartado, se evaluarán a través de la información obtenida en el Registro Retributivo de los puestos de trabajo teniendo en cuenta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

El artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante Estatuto de los Trabajadores), en sus apartados 2 y 3 establece lo siguiente:

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

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

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

47

Por tanto, el Registro deberá proporcionar información sobre todos y cada uno de los conceptos retributivos que abonen las empresas, sin agruparlos:

*«Artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores. Del salario.*

*1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2, el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.*

*3 «Artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.*

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



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

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento».

#### 2.5. PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN RETRIBUTIVA

1. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

2. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa».

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

*“Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno

de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

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

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

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

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4.

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

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

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

b. El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”

## II. INDICADORES

Sexo M: Mujeres

Sexo H: Hombres

% Horizontal: porcentaje de representación por sexo respecto al total de personas por variable

% Vertical: porcentaje de representación de las variables respecto a cada sexo

N: Muestra - Número de personas por variable

N\* - Valores faltantes

### MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL

**LA MEDIA:** Describe un conjunto entero de observaciones con un valor individual que representa el centro de los datos. La media (promedio aritmético) es la suma de todas las observaciones dividida entre el número de observaciones.

**LA MEDIANA:** El centro o área donde se ubica la mayoría de los valores en un conglomerado de conjunto de datos.

50

### MEDIDAS DE DISPERSIÓN

La medida de dispersión más común, que indica cuán separados de la media están los datos.

La **DESVIACIÓN ESTÁNDAR** estima aproximadamente la **distancia "promedio" de las observaciones individuales con respecto a la media**. Cuanto mayor sea la desviación estándar, mayor será la dispersión de los datos.

La desviación estándar se puede utilizar como un valor de referencia preliminar para estimar la variación general de un proceso.

El **ERROR ESTÁNDAR DE LA MEDIA** estima la variabilidad entre las muestras mientras que la desviación estándar mide la variabilidad dentro de una muestra.

Fuente: Minitab

### III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL -VALORACIÓN DE PUESTOS

La clasificación profesional que se aplica es la que corresponde a la establecida en el Convenio colectivo de aplicación y que agrupa las diferentes actividades que desempeña el personal, en grupos profesionales. La clasificación profesional se realiza en atención a las funciones que desarrollen las personas trabajadoras y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el convenio clasificados en grupos profesionales.

Así, el art.88 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad regula el sistema de clasificación profesional, en los siguientes términos:

*“1. Este sistema de clasificación profesional desarrolla una estructura que se corresponda con las necesidades de las empresas del sector, facilitando una mejor interpretación de todo el colectivo en el desarrollo de sus actividades, sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución, sin que quepa discriminación alguna por razones de edad o sexo, o de cualquier otra índole, basado en la implantación de grupos profesionales para los servicios de atención a personas con discapacidad.*

*En los centros de atención especializada y en los centros especiales de empleo, y para cada grupo profesional, se identifican las competencias profesionales que las partes consideran más adecuado evidenciar para constatar el mejor desempeño del puesto de trabajo.*

*2. El personal que preste sus servicios en los centros de atención especializada y en centro especial de empleo quedará integrado en alguno de los cuatro grupos profesionales siguientes:*

***1. Personal directivo.*** Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.

*Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e Integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.*

*Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada empresa.*

**II. Personal titulado.** Este grupo se divide en:

– **Personal Titulado nivel 3:** Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 3 Máster, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

– **Personal Titulado nivel 2:** Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 2 Grado, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

**III. Personal Técnico.** Este grupo se divide en:

– **Personal Técnico Superior:** Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación nivel 1 Técnico Superior, según lo establecido en el Real Decreto 1027/2011, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior.

– **Personal Técnico.** Se incluirán en este apartado aquellos puestos que requieran para su desempeño la titulación de Técnico, según lo establecido por el Real Decreto 1147/2011, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional en el sistema educativo.

– **Personal Técnico Auxiliar.** Se incluirán en este apartado aquellos puestos que no requieran para su desempeño una titulación específica.

**IV. Operario/ Auxiliar.** Se incluirán en este grupo profesional aquellos trabajadores con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre.

También se incluirán todos aquellos trabajadores con discapacidad no contemplados en el párrafo anterior, que sean objeto de intervención por la unidad de apoyo a la actividad profesional, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, con la finalidad de ayudarles a superar las barreras, obstáculos o dificultades que encuentren en el proceso de incorporación a su puesto de trabajo, su permanencia y progresión en el mismo.

Los trabajadores incluidos en este grupo profesional desarrollan tareas precisas y concretas de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos o tecnológicos.

*Realizan las tareas productivas más sencillas y, generalmente, repetitivas. El nivel de autonomía es limitado y por ello requiere apoyo individualizado en el puesto de trabajo, mediante la supervisión intensa y continuada de los profesionales que integran las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social.*

*En el caso de que el trabajador adquiera un desarrollo profesional suficiente que le permita realizar con un alto grado de autonomía su trabajo sin la asistencia de la Unidad de Apoyo a la actividad profesional será promocionado al puesto de Técnico Auxiliar, de acuerdo a lo establecido tanto por este Convenio como por la legislación vigente, en materia de movilidad funcional.*

*La representación legal de los trabajadores será informada de los trabajadores que integran este grupo profesional y de las promociones pertinentes.*

*3. El personal que preste sus servicios en los centros educativos quedará integrado en alguno de los cinco grupos profesionales siguientes, de acuerdo con las funciones desempeñadas:*

***I. Personal directivo.** Gestiona procesos consistentes en organizar, dirigir y controlar las actividades y acciones propias del funcionamiento empresarial.*

*Se le exige evidenciar un alto nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas, toma de decisiones, comprensión de la organización, e integración y globalidad, además de en las competencias transversales comunes al sector.*

*Se incluirán dentro de este grupo los puestos de trabajo del máximo nivel de gestión estratégica que conformen el equipo director dentro de cada centro.*

***II. Personal docente.** Realiza las funciones educativas y rehabilitadoras, coordinando y dirigiendo el trabajo de un grupo de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales.*

*Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:*

*1. Profesor/a de Secundaria (ESO, Bachillerato, FP).*

*2. Profesor/a de Primaria (Primaria, EBO, TVA).*

*3. Profesor/a de Educación Infantil.*

4. Profesor/a de Audición y Lenguaje.

5. Profesor/a de Apoyo.

6. Profesor/a de Taller.

**III. Personal complementario titulado.** El personal titulado realiza las funciones de gestionar procesos consistentes en explorar, diagnosticar, orientar, apoyar, educar y valorar aspectos del alumnado, en relación al alumnado y a su familia.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo:

1. Psicólogo/a.

2. Pedagogo/a.

3. Psicopedagogo/a.

4. Otros titulados de grado superior o postgrado.

5. Logopeda.

6. Fisioterapeuta.

7. Trabajador/a social.

8. Otros titulados de grado medio o grado.

**IV. Personal complementario auxiliar.** Realiza las funciones de atención física, psíquica y social, en la vida diaria al alumnado mediante estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar la autonomía personal y la relación con el entorno. Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo.

1. Educador/a de educación especial-Auxiliar técnico educativo de centros educativos.

2. Cuidador/a.

3. Intérprete de lengua de signos.

4. Técnico Superior en integración Social.



**V. Personal de administración y servicios generales.** Desarrolla su actividad profesional en el área correspondiente optimizando los recursos humanos y materiales de los que dispongan con el objetivo de conseguir ofrecer la mejor calidad del servicio. Realiza tareas según instrucciones precisas y concretas, claramente establecidas, a partir de la suficiente corrección o eficiencia, con un grado de autonomía y responsabilidad adecuado al puesto, pudiendo implicar la utilización de elementos técnicos, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión sistematizada.

Se incluirán dentro de este grupo los siguientes puestos de trabajo, ordenados previamente, para mejor identificación, en subgrupos:

*Subgrupo V.1. Personal de administración.*

1. Jefe/a de administración.
2. Jefe/a de 1.ª de administración.
3. Técnico/a de gestión administrativa.
4. Oficial/a de 1.ª de administración.
5. Oficial/a de 2.ª de administración.
6. Auxiliar de gestión administrativa.

*Subgrupo V.2 Personal de servicios generales.*

7. Oficial/a de 1.ª de oficios.
8. Oficial/a de 2.ª de oficios.
9. Jefe/a de cocina.
10. Cocinero/a.
11. Ayudante de cocina.
12. Conductor/a.
13. Auxiliar de Servicios Generales.
14. Personal de servicios domésticos.



4. En todo caso, las divisiones o áreas funcionales indicadas anteriormente, así como la enumeración de los grupos profesionales y puestos de trabajo tiene carácter enunciativo, sin que ello suponga obligación de tener previstos todos ellos en una misma organización. De la misma manera, en las empresas podrán existir otros puestos de trabajo específicos que se reflejarán en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo de cada empresa.”

De conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Los grupos profesionales agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la organización, dentro de las divisiones orgánicas funcionales en las que se descompone la misma.

Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional:

I. Conocimientos. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias. Este factor puede dividirse en dos subfacetas: Formación y experiencia.

II. Iniciativa/Autonomía. Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

III. Complejidad. Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado. Subfactores: dificultad en el trabajo; habilidades especiales y ambiente de trabajo.

IV. Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión. Subfactores: responsabilidad sobre gestión y resultados y capacidad de interrelación.

V. Mando. Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración se deberá tener en cuenta: capacidad de ordenación de tareas; características del equipo de trabajo y número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Las variables se agrupan bajo el principio de trabajo de igual retribución por trabajo de igual valor, en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Pendiente de desarrollo reglamentario el Real Decreto 902/2020, y no existiendo otro criterio de valoración de puestos de trabajo que el establecido en el convenio colectivo, se realiza la desagregación de datos en aplicación de esta clasificación por trabajos de igual valor de conformidad con lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020: *«Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes».*

Se aplican los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de conformidad con lo establecido en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020:

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

| TRABAJO DE IGUAL VALOR | Hombre    | Mujer      | Total      | PUNTUACIÓN |
|------------------------|-----------|------------|------------|------------|
| ASESOR/A               | 1         | 0          | 1          | 1          |
| DIRECTOR/A             | 0         | 4          | 4          | 1          |
| GERENCIA               | 0         | 1          | 1          | 0          |
| GRUPO II P.TIT. N3     | 1         | 3          | 4          | 3          |
| GRUPO II P.TIT.N2      | 5         | 26         | 31         | 3          |
| GRUPO III T.SUP.N.1    | 4         | 3          | 7          | 1          |
| GRUPO III TEC. AUX     | 0         | 15         | 15         | 1          |
| GRUPO III TECNICO      | 10        | 69         | 79         | 1          |
| PERSONAL DOCENTE       | 1         | 6          | 7          | 2          |
| RESP. RRHH             | 1         | 0          | 1          | 1          |
| <b>Total</b>           | <b>23</b> | <b>127</b> | <b>150</b> |            |

\*Las posibles diferencias que pueda haber en el nº total de personas trabajadoras vienen motivadas por variaciones, altas, bajas, periodos de ITs, así como la fecha que se tuvo en consideración en el momento de la elaboración del cuadro.

#### IV. OBJETIVO

58

Obtener evidencias de la existencia de diferencias en las retribuciones por sexo y que sean iguales o superiores al 25%, en aplicación de lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La aplicación de lo establecido en los artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, modificados ambos por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, establece, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

En aplicación de lo establecido por el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, artículos 5 y 6, este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

Incluye los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, *“desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable”*.

Se realiza aplicando la clasificación por nivel profesional de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo. A su vez, esta información *“deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción”*, lo que se incorpora en el apartado correspondiente del documento.

## V. METODOLOGÍA

Se efectúa un análisis estadístico de los datos correspondientes a las retribuciones realmente abonadas a la totalidad de la plantilla durante el ejercicio 2021, desagregados por variables y correlacionándolos con la variable sexo. Se incorpora información porcentual de las diferencias entre las medias y medianas por sexo, según lo establecido por el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se incluyen las diferencias porcentuales de género, teniendo en cuenta que el porcentaje resultante de la aplicación de la fórmula de cálculo para las diferencias de género no se corresponden directamente con la inaplicación del principio de trabajo de igual valor.

La brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) es la diferencia en el salario bruto medio por hora que ganan los hombres y las mujeres en la economía. Según la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres.

Según Eurostat<sup>1</sup>, contribuyen a estas brechas salariales entre hombres y mujeres diversos aspectos, como: las diferencias en los índices de participación de la población activa, las diferencias en las profesiones y actividades que tienden a estar dominadas por la presencia de hombres o mujeres, las diferencias en el grado en el que hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial, así como la actitud de los departamentos de personal de los organismos públicos y privados hacia el desarrollo de carreras profesionales y las excedencias o los permisos parentales o de maternidad. Entre los factores subyacentes que pueden explicar, al menos en parte, la brecha salarial entre hombres y mujeres, figuran la segregación sectorial y profesional, la educación y la formación o la sensibilización y la transparencia, así como la discriminación directa.

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages\\_and\\_labour\\_costs/es&oldid=400969](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs/es&oldid=400969)

La brecha salarial entre hombres y mujeres refleja asimismo otras desigualdades, en especial la parte de las responsabilidades familiares que recae sobre las mujeres, que con frecuencia es desproporcionada, y las dificultades que ello conlleva a la hora de conciliar el trabajo con la vida privada.

Los indicadores diferenciales por sexo comparables se corresponden con la variable salario y complementos salariales día. La información que facilita esta variable se corresponde con la totalidad de las retribuciones realmente percibidas en 2021, según el número de días en situación de alta en la empresa en dicho año y en función a las horas anuales trabajadas respecto a la totalidad de salarios y complementos salariales realmente percibidos, desagregados por sexo.

No obstante, se hace preciso indicar respecto a las variables salario total año/día que incorporan percepciones extrasalariales, estas desvían el resultado obtenido por la significación del concepto extrasalarial y su respuesta a situaciones individuales (gastos e indemnizaciones) debiendo tener en cuenta que las personas en situación de IT no devengan salarios sino que perciben prestaciones.

Según lo anterior, la variable que ofrece la información comparable se indica como Salarios y complementos salariales día.

60

La fuente de datos es el modelo 190 del ejercicio 2021 y la información del programa de gestión.

En la información que se muestra en el informe es preciso considerar que las personas trabajadoras que hayan percibido durante el ejercicio 2021 alguna prestación de pago directo (IT, permiso nacimiento -maternidad/paternidad), aunque hayan trabajado 365 días, el importe abonado como salarios no incluye los importes correspondientes a las prestaciones percibidas directamente por las personas trabajadoras.

Los datos que se analizan incluyen las retribuciones percibidas por las personas trabajadoras con independencia al tiempo de trabajo prestado durante el periodo de referencia (jornada completa, jornada reducida y tiempo parcial).

En la variable Trabajo igual valor se agrupa al personal que ocupa diferentes puestos de trabajo en aplicación del sistema de clasificación bajo este principio.

Se diferencian las siguientes variables:

- Salario total / Año: correspondiente al total realmente percibido por cada persona durante el ejercicio 2021, con independencia de los días trabajados.

- Salario total / Día: correspondiente al total percibido por cada persona durante el ejercicio 2021 dividido entre el número de días trabajados.

La aplicación de metodología estadística permite obtener evidencias objetivas respecto al comportamiento de las diferentes variables y observar la existencia o inexistencia de desviaciones y si éstas tienen relación directa con la pertenencia a un determinado sexo.

La distribución que se realiza sigue el orden siguiente:

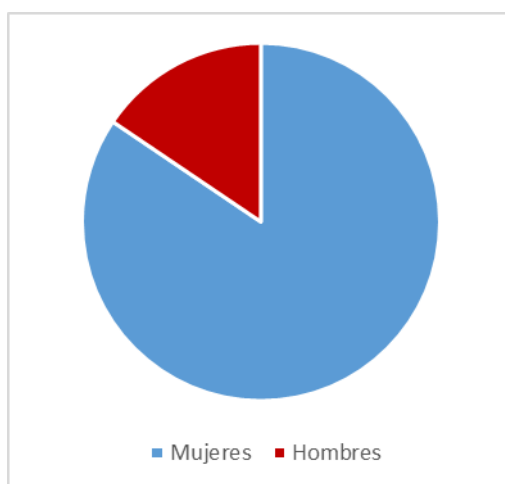
- Salarios brutos anuales totales para el total de la plantilla por sexo.
- Salarios y complementos salariales brutos anuales para el total de la plantilla por sexo.
- Complementos extrasalariales brutos anuales para el total de la plantilla por sexo.
- Salarios brutos diarios totales para el total de la plantilla por sexo.
- Salarios y complementos salariales brutos diarios para el total de la plantilla por sexo.
- Complementos extrasalariales brutos diarios para el total de la plantilla por sexo.
- Salarios brutos totales anuales para el total de la plantilla por agrupación trabajos de igual valor y sexo.
- Salarios y complemento salariales brutos totales anuales para el total de la plantilla por agrupación trabajos de igual valor y sexo.
- Complementos extrasalariales totales anuales para el total de la plantilla por agrupación trabajos de igual valor y sexo.
- Salarios brutos totales diarios para el total de la plantilla por agrupación trabajos de igual valor y sexo.
- Salarios y complemento salariales brutos totales diarios para el total de la plantilla por agrupación trabajos de igual valor y sexo.
- Complementos extrasalariales totales diarios para el total de la plantilla por agrupación trabajos de igual valor y sexo.

61

Se analiza a la totalidad de personas con el objetivo de obtener evidencias de la existencia o inexistencia de diferencias retributivas por pertenecer a uno u otro sexo.

## VI. VARIABLE TOTAL PLANTILLA TOTAL EMPRESA

| PLANTILLA<br>TOTAL 2021 | SEXO         | Total      | %              |
|-------------------------|--------------|------------|----------------|
|                         | Mujeres      | 125        | 84,46%         |
|                         | Hombres      | 23         | 15,54%         |
|                         | <b>Total</b> | <b>148</b> | <b>100,00%</b> |



62

### Estadísticas descriptivas: DIAS EN ALTA 2021

| Variable | Sexo   | N   | N* | Media | Media del Error estándar | Desv.Est. | Mínimo | Q1    | Mediana |
|----------|--------|-----|----|-------|--------------------------|-----------|--------|-------|---------|
| DIAS     | Hombre | 23  | 0  | 320,0 | 19,2                     | 92,0      | 89,0   | 365,0 | 365,0   |
|          | Mujer  | 125 | 0  | 280,6 | 11,0                     | 123,4     | 2,0    | 182,0 | 365,0   |

| Variable | Sexo   | Q3    | Máximo |
|----------|--------|-------|--------|
| DIAS     | Hombre | 365,0 | 365,0  |
|          | Mujer  | 365,0 | 365,0  |

| VARIABLE DÍAS EN ALTA V.L. 2021 | VARIABLE DÍAS EN ALTA V.L. 2021 |        |         |        |          |            |              |        |
|---------------------------------|---------------------------------|--------|---------|--------|----------|------------|--------------|--------|
|                                 | Hombres                         | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF % GÉNERO |        |
|                                 | Medias                          | 320,00 | 53,28%  | 280,60 | 46,72%   | 39,40      | 6,56%        | 12,31% |
| Medianas                        | 365,00                          | 50,00% | 365,00  | 50,00% | 0,00     | 0,00%      | 0,00%        |        |

## VII. VARIABLE SALARIO TOTAL AÑO

La información que aporta esta variable incorpora los datos correspondientes a la totalidad de las retribuciones percibidas por todos los conceptos –salariales y extrasalariales– de la totalidad de personas que han estado en situación de alta en la empresa en el año 2021.

Esta variable se encuentra afectada por el número de días trabajados realmente, las jornadas -completas/parciales/reducidas- realizadas, jubilaciones parciales y las prestaciones de pago directo.

### Estadísticas descriptivas: TOTAL BRUTO AÑO

| Variable            | Sexo   | N   | N* | Media | Media del Error |           | Mediana |
|---------------------|--------|-----|----|-------|-----------------|-----------|---------|
|                     |        |     |    |       | estándar        | Desv.Est. |         |
| Sal total bruto año | Hombre | 23  | 0  | 18995 | 2503            | 12005     | 18070   |
|                     | Mujer  | 125 | 0  | 13088 | 732             | 8185      | 13917   |

### Estadísticas descriptivas: SAL Y COMPL SALARIALES BRUTO AÑO

| Variable        | Sexo   | N   | N* | Media | Media del Error |           | Mediana |
|-----------------|--------|-----|----|-------|-----------------|-----------|---------|
|                 |        |     |    |       | estándar        | Desv.Est. |         |
| Sal y C sal año | Hombre | 23  | 0  | 18925 | 2500            | 11990     | 18070   |
|                 | Mujer  | 125 | 0  | 12991 | 729             | 8150      | 13699   |

### Estadísticas descriptivas: COMPL EXTRASALARIALES AÑO

| Variable       | Sexo   | N  | N* | Media | Media del Error |           | Mediana |
|----------------|--------|----|----|-------|-----------------|-----------|---------|
|                |        |    |    |       | estándar        | Desv.Est. |         |
| C extrasal año | Hombre | 4  | 19 | 403   | 162             | 325       | 330     |
|                | Mujer  | 31 | 94 | 393,8 | 97,8            | 544,6     | 303,6   |

| VARIABLE SALARIO TOTAL BRUTO AÑO      | SALARIO TOTAL BRUTO/AÑO 2021              |        |         |        |          |            |              |        |
|---------------------------------------|---|--------|---------|--------|----------|------------|--------------|--------|
|                                       | Hombres                                   | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF % GÉNERO |        |
|                                       | Medias                                    | 18.995 | 59,21%  | 13.088 | 40,79%   | 5.907      | 18,41%       | 31,10% |
| Medianas                              | 18.070                                    | 56,49% | 13.917  | 43,51% | 4.153,00 | 12,98%     | 22,98%       |        |
| VARIABLE SAL Y C SALARIALES BRUTO AÑO | SALARIO Y COMPL SALARIALES BRUTO/AÑO 2021 |        |         |        |          |            |              |        |
|                                       | Hombres                                   | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF % GÉNERO |        |
|                                       | Medias                                    | 18.925 | 59,30%  | 12.991 | 40,70%   | 5.934      | 18,59%       | 31,36% |
| Medianas                              | 18.070                                    | 56,88% | 13.699  | 43,12% | 4.371,00 | 13,76%     | 24,19%       |        |
| VARIABLE C COMPL EXTRASALARIALES AÑO  | COMPL EXTRASALARIALES BRUTO/AÑO 2021      |        |         |        |          |            |              |        |
|                                       | Hombres                                   | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF % GÉNERO |        |
|                                       | Medias                                    | 403    | 50,58%  | 394    | 49,42%   | 9          | 1,15%        | 2,28%  |
| Medianas                              | 330                                       | 52,08% | 304     | 47,92% | 26,40    | 4,17%      | 8,00%        |        |



## VIII. VARIABLE SALARIO TOTAL DÍA

La información que aporta esta variable incorpora los datos correspondientes a la totalidad de las retribuciones percibidas por todos los conceptos –salariales y extrasalariales– de la totalidad de personas que han estado en situación de alta en la empresa en el año 2021 con independencia de la proporción de horas en que han estado en situación de alta en la empresa aquellas personas que tienen jornadas - completas/parciales/reducidas- realizadas.

Se encuentra afectada por las prestaciones de pago directo y personas en IT.

### Estadísticas descriptivas: TOTAL BRUTO DÍA

| Variable      | Sexo   | N   | N* | Media | Media del | Desv.Est. | Mediana |
|---------------|--------|-----|----|-------|-----------|-----------|---------|
|               |        |     |    |       | Error     |           |         |
|               |        |     |    |       | estándar  |           |         |
| Sal total día | Hombre | 23  | 0  | 56,02 | 6,05      | 29,00     | 49,51   |
|               | Mujer  | 125 | 0  | 45,99 | 1,47      | 16,46     | 43,71   |

### Estadísticas descriptivas: SAL Y COMPL SALARIALES BRUTO DIA

| Variable        | Sexo   | N   | N* | Media | Media del | Desv.Est. | Mediana |
|-----------------|--------|-----|----|-------|-----------|-----------|---------|
|                 |        |     |    |       | Error     |           |         |
|                 |        |     |    |       | estándar  |           |         |
| sal y c sal dia | Hombre | 23  | 0  | 55,77 | 6,04      | 28,98     | 49,51   |
|                 | Mujer  | 125 | 0  | 45,60 | 1,46      | 16,38     | 43,47   |

### Estadísticas descriptivas: COMPL EXTRASALARIALES DIA

| Variable       | Sexo   | N  | N* | Media | Media del | Desv.Est. | Mediana |
|----------------|--------|----|----|-------|-----------|-----------|---------|
|                |        |    |    |       | Error     |           |         |
|                |        |    |    |       | estándar  |           |         |
| C extrasal dia | Hombre | 4  | 19 | 1,400 | 0,316     | 0,633     | 1,254   |
|                | Mujer  | 31 | 94 | 1,606 | 0,276     | 1,535     | 1,248   |

| VARIABLE SALARIO<br>TOTAL BRUTO DIAS         | SALARIO TOTAL BRUTO/DIAS 2021              |        |         |        |          |            |              |         |
|--|--|--------|---------|--------|----------|------------|--------------|---------|
|  | Hombres                                    | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF % GÉNERO |         |
|  | Medias                                     | 56,02  | 54,92%  | 45,99  | 45,08%   | 10,03      | 9,83%        | 17,90%  |
| Medianas                                     | 49,51                                      | 53,11% | 43,71   | 46,89% | 5,80     | 6,22%      | 11,71%       |         |
| VARIABLE SAL Y C<br>SALARIALES BRUTO<br>DIAS | SALARIO Y COMPL SALARIALES BRUTO/DIAS 2021 |        |         |        |          |            |              |         |
|  | Hombres                                    | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF % GÉNERO |         |
|  | Medias                                     | 55,77  | 55,02%  | 45,60  | 44,98%   | 10,17      | 10,03%       | 18,24%  |
| Medianas                                     | 49,51                                      | 53,25% | 43,47   | 46,75% | 6,04     | 6,50%      | 12,20%       |         |
| VARIABLE COMPL<br>EXTRASALARIALES<br>DIAS    | COMPL EXTRASALARIALES BRUTO/DIAS 2021      |        |         |        |          |            |              |         |
|  | Hombres                                    | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF % GÉNERO |         |
|  | Medias                                     | 1,40   | 46,57%  | 1,61   | 53,43%   | -0,21      | -6,85%       | -14,71% |
| Medianas                                     | 1,25                                       | 50,12% | 1,25    | 49,88% | 0,01     | 0,24%      | 0,48%        |         |

## IX. VARIABLE SALARIO TOTAL AÑO POR PUESTO IGUAL VALOR

### Estadísticas descriptivas: TOTAL BRUTO AÑO /PUESTO IGUAL VALOR

#### Resultados de Sexo = Hombre

| Variable            | Puesto de Igual Valor | N  | N* | Media | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|---------------------|-----------------------|----|----|-------|--------------------------|-----------|
| Sal total bruto año | ASESOR                | 1  | 0  | 11953 | *                        | *         |
|                     | GRUPO II P.TIT. N3    | 1  | 0  | 34651 | *                        | *         |
|                     | GRUPO III P.TIT.N2    | 5  | 0  | 18664 | 3761                     | 8410      |
|                     | GRUPO III T.SUP.N.1   | 4  | 0  | 21928 | 2328                     | 4657      |
|                     | GRUPO III TECNICO     | 10 | 0  | 12005 | 2168                     | 6855      |
|                     | PERSONAL DOCENTE      | 1  | 0  | 32989 | *                        | *         |
|                     | RESP. RRHH            | 1  | 0  | 56218 | *                        | *         |

| Variable            | Puesto de Igual Valor | Mediana |
|---------------------|-----------------------|---------|
| Sal total bruto año | ASESOR                | 11953   |
|                     | GRUPO II P.TIT. N3    | 34651   |
|                     | GRUPO II P.TIT.N2     | 20655   |
|                     | GRUPO III T.SUP.N.1   | 20864   |
|                     | GRUPO III TECNICO     | 14578   |
|                     | PERSONAL DOCENTE      | 32989   |
|                     | RESP. RRHH            | 56218   |

65

#### Resultados de Sexo = Mujer

| Variable            | Puesto de Igual Valor | N  | N* | Media | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|---------------------|-----------------------|----|----|-------|--------------------------|-----------|
| Sal total bruto año | DIRECTOR              | 2  | 0  | 20877 | 4056                     | 5737      |
|                     | GERENTE               | 1  | 0  | 31395 | *                        | *         |
|                     | GRUPO II P.TIT. N3    | 3  | 0  | 16459 | 6011                     | 10412     |
|                     | GRUPO II P.TIT.N2     | 26 | 0  | 15317 | 1669                     | 8512      |
|                     | GRUPO III T.SUP.N.1   | 3  | 0  | 21633 | 844                      | 1462      |
|                     | GRUPO III TEC. AUX    | 15 | 0  | 11279 | 1111                     | 4302      |
|                     | GRUPO III TECNICO     | 69 | 0  | 10105 | 722                      | 5999      |
|                     | PERSONAL DOCENTE      | 6  | 0  | 30653 | 2475                     | 6063      |

| Variable            | Puesto de Igual Valor | Mediana |
|---------------------|-----------------------|---------|
| Sal total bruto año | DIRECTOR              | 20877   |
|                     | GERENTE               | 31395   |
|                     | GRUPO II P.TIT. N3    | 18500   |
|                     | GRUPO II P.TIT.N2     | 18445   |
|                     | GRUPO III T.SUP.N.1   | 20876   |
|                     | GRUPO III TEC. AUX    | 13155   |
|                     | GRUPO III TECNICO     | 10762   |
|                     | PERSONAL DOCENTE      | 29785   |

| TOTAL BRUTO AÑO/ AÑO | Trabajo igual valor | Medias  |        |         |        |          |            |               |
|----------------------|---------------------|---------|--------|---------|--------|----------|------------|---------------|
|                      |                     | Hombres | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                      | DIRECTOR            |         |        | 20.877  |        |          |            |               |
|                      | GERENTE             |         |        | 31.395  |        |          |            |               |
|                      | ASESOR              | 11.953  |        |         |        |          |            |               |
|                      | GRUPO II P.TIT. N3  | 34.651  | 67,80% | 16.459  | 32,20% | 18.192   | 35,59%     | 52,50%        |
|                      | GRUPO II P.TIT.N2   | 18.664  | 54,92% | 15.317  | 45,08% | 3.347    | 9,85%      | 17,93%        |
|                      | GRUPO III T.SUP.N.1 | 21.928  | 50,34% | 21.633  | 49,66% | 295      | 0,68%      | 1,35%         |
|                      | GRUPO III TEC. AUX  |         |        | 11.279  |        |          |            |               |
|                      | GRUPO III TECNICO   | 12.005  | 54,30% | 10.105  | 45,70% | 1.900    | 8,59%      | 15,83%        |
|                      | PERSONAL DOCENTE    | 32.989  | 51,84% | 30.653  | 48,16% | 2.336    | 3,67%      | 7,08%         |
|                      | RESP. RRHH          | 56.218  |        |         |        |          |            |               |

| TOTAL BRUTO AÑO/ AÑO | Trabajo igual valor | Medianas |        |         |        |          |            |               |
|----------------------|---------------------|----------|--------|---------|--------|----------|------------|---------------|
|                      |                     | Hombres  | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                      | DIRECTOR            |          |        | 20.877  |        |          |            |               |
|                      | GERENTE             |          |        | 31.395  |        |          |            |               |
|                      | ASESOR              | 11.953   |        |         |        |          |            |               |
|                      | GRUPO II P.TIT. N3  | 34.651   | 65,19% | 18.500  | 34,81% | 16.151   | 30,39%     | 46,61%        |
|                      | GRUPO II P.TIT.N2   | 20.655   | 52,83% | 18.445  | 47,17% | 2.210    | 5,65%      | 10,70%        |
|                      | GRUPO III T.SUP.N.1 | 20.864   | 49,99% | 20.876  | 50,01% | -12      | -0,03%     | -0,06%        |
|                      | GRUPO III TEC. AUX  |          |        | 13.155  |        |          |            |               |
|                      | GRUPO III TECNICO   | 14.578   | 57,53% | 10.762  | 42,47% | 3.816    | 15,06%     | 26,18%        |
|                      | PERSONAL DOCENTE    | 32.989   | 52,55% | 29.785  | 47,45% | 3.204    | 5,10%      | 9,71%         |
|                      | RESP. RRHH          | 56.218   |        |         |        |          |            |               |

### Estadísticas descriptivas: SALARIO Y COMPL SALARIALES AÑO Resultados de Sexo = Hombre

| Variable        | Puesto de Igual Valor | N  | N* | Media | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|-----------------|-----------------------|----|----|-------|--------------------------|-----------|
| Sal y C sal año | ASESOR                | 1  | 0  | 11953 | *                        | *         |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3    | 1  | 0  | 34651 | *                        | *         |
|                 | GRUPO II P.TIT.N2     | 5  | 0  | 18572 | 3760                     | 8407      |
|                 | GRUPO III T.SUP.N.1   | 4  | 0  | 21719 | 2142                     | 4284      |
|                 | GRUPO III TECNICO     | 10 | 0  | 11974 | 2174                     | 6876      |
|                 | PERSONAL DOCENTE      | 1  | 0  | 32989 | *                        | *         |
|                 | RESP. RRHH            | 1  | 0  | 56218 | *                        | *         |

| Variable        | Puesto de Igual Valor | Mediana |
|-----------------|-----------------------|---------|
| Sal y C sal año | ASESOR                | 11953   |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3    | 34651   |
|                 | GRUPO II P.TIT.N2     | 20655   |
|                 | GRUPO III T.SUP.N.1   | 20864   |
|                 | GRUPO III TECNICO     | 14578   |
|                 | PERSONAL DOCENTE      | 32989   |
|                 | RESP. RRHH            | 56218   |

## Resultados de Sexo = Mujer

| Variable        | Puesto de Igual Valor | N  | N* | Media | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|-----------------|-----------------------|----|----|-------|--------------------------|-----------|
| Sal y C sal año | DIRECTOR              | 2  | 0  | 20877 | 4056                     | 5737      |
|                 | GERENTE               | 1  | 0  | 31395 | *                        | *         |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3    | 3  | 0  | 16423 | 6045                     | 10471     |
|                 | GRUPO II P.TIT.N2     | 26 | 0  | 15101 | 1649                     | 8411      |
|                 | GRUPO III T.SUP.N.1   | 3  | 0  | 21633 | 844                      | 1462      |
|                 | GRUPO III TEC. AUX    | 15 | 0  | 11232 | 1115                     | 4318      |
|                 | GRUPO III TECNICO     | 69 | 0  | 10033 | 722                      | 5994      |
|                 | PERSONAL DOCENTE      | 6  | 0  | 30521 | 2419                     | 5925      |

| Variable        | Puesto de Igual Valor | Mediana |
|-----------------|-----------------------|---------|
| Sal y C sal año | DIRECTOR              | 20877   |
|                 | GERENTE               | 31395   |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3    | 18500   |
|                 | GRUPO II P.TIT.N2     | 18215   |
|                 | GRUPO III T.SUP.N.1   | 20876   |
|                 | GRUPO III TEC. AUX    | 13155   |
|                 | GRUPO III TECNICO     | 10762   |
|                 | PERSONAL DOCENTE      | 29785   |

| SALARIO Y COMPL.SALARIALES AÑO/ AÑO | Trabajo igual valor | Medias  |        |         |        |          |            |               |
|-------------------------------------|---------------------|---------|--------|---------|--------|----------|------------|---------------|
|                                     |                     | Hombres | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                                     | DIRECTOR            |         |        | 20.877  |        |          |            |               |
|                                     | GERENTE             |         |        | 31.395  |        |          |            |               |
|                                     | ASESOR              | 11.953  |        |         |        |          |            |               |
|                                     | GRUPO II P.TIT. N3  | 34.651  | 67,84% | 16.423  | 32,16% | 18.228   | 35,69%     | 52,60%        |
|                                     | GRUPO II P.TIT.N2   | 18.572  | 55,15% | 15.101  | 44,85% | 3.471    | 10,31%     | 18,69%        |
|                                     | GRUPO III T.SUP.N.1 | 21.719  | 50,10% | 21.633  | 49,90% | 86       | 0,20%      | 0,40%         |
|                                     | GRUPO III TEC. AUX  |         |        | 11.232  |        |          |            |               |
|                                     | GRUPO III TECNICO   | 11.974  | 54,41% | 10.033  | 45,59% | 1.941    | 8,82%      | 16,21%        |
|                                     | PERSONAL DOCENTE    | 32.989  | 51,94% | 30.521  | 48,06% | 2.468    | 3,89%      | 7,48%         |
|                                     | RESP. RRHH          | 56.218  |        |         |        |          |            |               |

| SALARIO Y COMPL.SALARIALES AÑO/ AÑO | Trabajo igual valor | Medianas |        |         |        |          |            |               |
|-------------------------------------|---------------------|----------|--------|---------|--------|----------|------------|---------------|
|                                     |                     | Hombres  | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                                     | DIRECTOR            |          |        | 20.877  |        |          |            |               |
|                                     | GERENTE             |          |        | 31.395  |        |          |            |               |
|                                     | ASESOR              | 11.953   |        |         |        |          |            |               |
|                                     | GRUPO II P.TIT. N3  | 34.651   | 65,19% | 18.500  | 34,81% | 16.151   | 30,39%     | 46,61%        |
|                                     | GRUPO II P.TIT.N2   | 20.655   | 53,14% | 18.215  | 46,86% | 2.440    | 6,28%      | 11,81%        |
|                                     | GRUPO III T.SUP.N.1 | 20.864   | 49,99% | 20.876  | 50,01% | -12      | -0,03%     | -0,06%        |
|                                     | GRUPO III TEC. AUX  |          |        | 13.155  |        |          |            |               |
|                                     | GRUPO III TECNICO   | 14.578   | 57,53% | 10.762  | 42,47% | 3.816    | 15,06%     | 26,18%        |
|                                     | PERSONAL DOCENTE    | 32.989   | 52,55% | 29.785  | 47,45% | 3.204    | 5,10%      | 9,71%         |
|                                     | RESP. RRHH          | 56.218   |        |         |        |          |            |               |

Las diferencias que se visualizan en el grupo II P.TIT N3 proviene de que en este grupo se encuadra a un total de 4 personas, 1 hombres y 3 mujeres. Una de las mujeres tiene un contrato a tiempo parcial y ha pasado a situación de jubilación parcial lo que afecta directamente a la media y a la mediana.

## Estadísticas descriptivas: COMPL EXTRASALARIALES AÑO

### Resultados de Sexo = Hombre

| Variable       | Puesto de Igual Valor | N | N* | Media  | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|----------------|-----------------------|---|----|--------|--------------------------|-----------|
| C extrasal año | ASESOR                | 0 | 1  | *      | *                        | *         |
|                | GRUPO II P.TIT. N3    | 0 | 1  | *      | *                        | *         |
|                | GRUPO II P.TIT.N2     | 1 | 4  | 459,87 | *                        | *         |
|                | GRUPO III T.SUP.N.1   | 1 | 3  | 837,00 | *                        | *         |
|                | GRUPO III TECNICO     | 2 | 8  | 156,7  | 43,1                     | 60,9      |
|                | PERSONAL DOCENTE      | 0 | 1  | *      | *                        | *         |
|                | RESP. RRHH            | 0 | 1  | *      | *                        | *         |

| Variable       | Puesto de Igual Valor | Mediana |
|----------------|-----------------------|---------|
| C extrasal año | ASESOR                | *       |
|                | GRUPO II P.TIT. N3    | *       |
|                | GRUPO II P.TIT.N2     | 459,87  |
|                | GRUPO III T.SUP.N.1   | 837,00  |
|                | GRUPO III TECNICO     | 156,7   |
|                | PERSONAL DOCENTE      | *       |
|                | RESP. RRHH            | *       |

68

### Resultados de Sexo = Mujer

| Variable       | Puesto de Igual Valor | N  | N* | Media  | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|----------------|-----------------------|----|----|--------|--------------------------|-----------|
| C extrasal año | DIRECTOR              | 0  | 2  | *      | *                        | *         |
|                | GERENTE               | 0  | 1  | *      | *                        | *         |
|                | GRUPO II P.TIT. N3    | 1  | 2  | 108,00 | *                        | *         |
|                | GRUPO II P.TIT.N2     | 7  | 19 | 803    | 393                      | 1041      |
|                | GRUPO III T.SUP.N.1   | 0  | 3  | *      | *                        | *         |
|                | GRUPO III TEC. AUX    | 2  | 13 | 348,8  | 57,7                     | 81,6      |
|                | GRUPO III TECNICO     | 20 | 49 | 249,5  | 38,5                     | 172,0     |
|                | PERSONAL DOCENTE      | 1  | 5  | 792,00 | *                        | *         |

| Variable       | Puesto de Igual Valor | Mediana |
|----------------|-----------------------|---------|
| C extrasal año | DIRECTOR              | *       |
|                | GERENTE               | *       |
|                | GRUPO II P.TIT. N3    | 108,00  |
|                | GRUPO II P.TIT.N2     | 460     |
|                | GRUPO III T.SUP.N.1   | *       |
|                | GRUPO III TEC. AUX    | 348,8   |
|                | GRUPO III TECNICO     | 189,1   |
|                | PERSONAL DOCENTE      | 792,00  |

| COMPL EXTRASALARIALES AÑO/ AÑO | Trabajo igual valor | Medias  |        |         |        |          |            |               |
|--------------------------------|---------------------|---------|--------|---------|--------|----------|------------|---------------|
|                                |                     | Hombres | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                                | DIRECTOR            |         |        |         |        |          |            |               |
|                                | GERENTE             |         |        |         |        |          |            |               |
|                                | ASESOR              |         |        |         |        |          |            |               |
|                                | GRUPO II P.TIT. N3  |         |        | 108     |        |          |            |               |
|                                | GRUPO II P.TIT.N2   | 460     | 36,41% | 803     | 63,59% | -343     | -27,17%    | -74,61%       |
|                                | GRUPO III T.SUP.N.1 | 837     |        |         |        |          |            |               |
|                                | GRUPO III TEC. AUX  |         |        | 349     |        |          |            |               |
|                                | GRUPO III TECNICO   | 157     | 38,58% | 250     | 61,42% | -93      | -22,85%    | -59,22%       |
|                                | PERSONAL DOCENTE    |         |        | 792     |        |          |            |               |
|                                | RESP. RRHH          |         |        |         |        |          |            |               |

| COMPL EXTRASALARIALES AÑO/ AÑO | Trabajo igual valor | Medianas |        |         |        |          |            |               |
|--------------------------------|---------------------|----------|--------|---------|--------|----------|------------|---------------|
|                                |                     | Hombres  | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                                | DIRECTOR            |          |        |         |        |          |            |               |
|                                | GERENTE             |          |        |         |        |          |            |               |
|                                | ASESOR              |          |        |         |        |          |            |               |
|                                | GRUPO II P.TIT. N3  |          |        | 108     |        |          |            |               |
|                                | GRUPO II P.TIT.N2   | 460      | 49,99% | 460     | 50,01% | 0        | -0,01%     | -0,03%        |
|                                | GRUPO III T.SUP.N.1 | 837      |        |         |        |          |            |               |
|                                | GRUPO III TEC. AUX  |          |        | 349     |        |          |            |               |
|                                | GRUPO III TECNICO   | 157      | 45,32% | 189     | 54,68% | -32      | -9,37%     | -20,68%       |
|                                | PERSONAL DOCENTE    |          |        | 792     |        |          |            |               |
|                                | RESP. RRHH          |          |        |         |        |          |            |               |

## X. VARIABLE SALARIO TOTAL DÍA POR PUESTO IGUAL VALOR

### Estadísticas descriptivas: TOTAL BRUTO DÍA

#### Resultados de Sexo = Hombre

| Variable      | Puesto de Igual Valor | N       | N* | Media  | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|---------------|-----------------------|---------|----|--------|--------------------------|-----------|
| Sal total día | ASESOR                | 1       | 0  | 32,748 | *                        | *         |
|               | GRUPO II P.TIT. N3    | 1       | 0  | 94,935 | *                        | *         |
|               | GRUPO II P.TIT.N2     | 5       | 0  | 53,88  | 7,86                     | 17,59     |
|               | GRUPO III T.SUP.N.1   | 4       | 0  | 60,08  | 6,38                     | 12,76     |
|               | GRUPO III TECNICO     | 10      | 0  | 40,66  | 4,07                     | 12,88     |
|               | PERSONAL DOCENTE      | 1       | 0  | 90,381 | *                        | *         |
|               | RESP. RRHH            | 1       | 0  | 154,02 | *                        | *         |
| Variable      | Puesto de Igual Valor | Mediana |    |        |                          |           |
| Sal total día | ASESOR                | 32,748  |    |        |                          |           |
|               | GRUPO II P.TIT. N3    | 94,935  |    |        |                          |           |
|               | GRUPO II P.TIT.N2     | 56,59   |    |        |                          |           |
|               | GRUPO III T.SUP.N.1   | 57,16   |    |        |                          |           |

|                   |        |
|-------------------|--------|
| GRUPO III TECNICO | 42,46  |
| PERSONAL DOCENTE  | 90,381 |
| RESP. RRHH        | 154,02 |

### Resultados de Sexo = Mujer

| Variable      | Puesto de Igual Valor | N  | N* | Media  | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|---------------|-----------------------|----|----|--------|--------------------------|-----------|
| Sal total día | DIRECTOR              | 2  | 0  | 57,2   | 11,1                     | 15,7      |
|               | GERENTE               | 1  | 0  | 117,59 | *                        | *         |
|               | GRUPO II P.TIT. N3    | 3  | 0  | 46,2   | 15,4                     | 26,7      |
|               | GRUPO II P.TIT.N2     | 26 | 0  | 52,82  | 2,78                     | 14,16     |
|               | GRUPO III T.SUP.N.1   | 3  | 0  | 59,27  | 2,31                     | 4,00      |
|               | GRUPO III TEC. AUX    | 15 | 0  | 37,13  | 1,87                     | 7,23      |
|               | GRUPO III TECNICO     | 69 | 0  | 40,09  | 1,07                     | 8,90      |
|               | PERSONAL DOCENTE      | 6  | 0  | 83,98  | 6,78                     | 16,61     |

| Variable      | Puesto de Igual Valor | Mediana |
|---------------|-----------------------|---------|
| Sal total día | DIRECTOR              | 57,2    |
|               | GERENTE               | 117,59  |
|               | GRUPO II P.TIT. N3    | 50,7    |
|               | GRUPO II P.TIT.N2     | 53,92   |
|               | GRUPO III T.SUP.N.1   | 57,20   |
|               | GRUPO III TEC. AUX    | 38,15   |
|               | GRUPO III TECNICO     | 41,89   |
|               | PERSONAL DOCENTE      | 81,60   |

70

|                 | Trabajo igual valor | Medias  |        |         |        |          |            |               |
|-----------------|---------------------|---------|--------|---------|--------|----------|------------|---------------|
|                 |                     | Hombres | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
| TOTAL BRUTO DÍA | DIRECTOR            |         |        | 57      |        |          |            |               |
|                 | GERENTE             |         |        | 118     |        |          |            |               |
|                 | ASESOR              | 33      |        |         |        |          |            |               |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3  | 95      | 67,27% | 46      | 32,73% | 49       | 34,53%     | 51,34%        |
|                 | GRUPO II P.TIT.N2   | 54      | 50,50% | 53      | 49,50% | 1        | 0,99%      | 1,97%         |
|                 | GRUPO III T.SUP.N.1 | 60      | 50,34% | 59      | 49,66% | 1        | 0,68%      | 1,35%         |
|                 | GRUPO III TEC. AUX  |         |        | 37      |        |          |            |               |
|                 | GRUPO III TECNICO   | 41      | 50,35% | 40      | 49,65% | 1        | 0,71%      | 1,40%         |
|                 | PERSONAL DOCENTE    | 90      | 51,84% | 84      | 48,16% | 6        | 3,67%      | 7,08%         |
|                 | RESP. RRHH          | 154     |        |         |        |          |            |               |

|                 | Trabajo igual valor | Medianas |        |         |        |          |            |               |
|-----------------|---------------------|----------|--------|---------|--------|----------|------------|---------------|
|                 |                     | Hombres  | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
| TOTAL BRUTO DIA | DIRECTOR            |          |        | 57      |        |          |            |               |
|                 | GERENTE             |          |        | 118     |        |          |            |               |
|                 | ASESOR              | 33       |        |         |        |          |            |               |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3  | 95       | 65,19% | 51      | 34,81% | 44       | 30,37%     | 46,60%        |
|                 | GRUPO II P.TIT.N2   | 57       | 51,21% | 54      | 48,79% | 3        | 2,42%      | 4,72%         |
|                 | GRUPO III T.SUP.N.1 | 57       | 49,98% | 57      | 50,02% | 0        | -0,03%     | -0,07%        |
|                 | GRUPO III TEC. AUX  |          |        | 38      |        |          |            |               |
|                 | GRUPO III TECNICO   | 42       | 50,34% | 42      | 49,66% | 1        | 0,68%      | 1,34%         |
|                 | PERSONAL DOCENTE    | 90       | 52,55% | 82      | 47,45% | 9        | 5,11%      | 9,72%         |
|                 | RESP. RRHH          | 154      |        |         |        |          |            |               |

Las diferencias que se visualizan en el grupo II P.TIT N3 proviene de que en este grupo se encuadra a un total de 4 personas, 1 hombres y 3 mujeres. Una de las mujeres tiene un contrato a tiempo parcial y ha pasado a situación de jubilación parcial lo que afecta directamente a la media y a la mediana.

71

## Estadísticas descriptivas: SALARIO Y COMPL SALARIALES DIA

### Resultados de Sexo = Hombre

| Variable        | Puesto de Igual Valor | N  | N* | Media  | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|-----------------|-----------------------|----|----|--------|--------------------------|-----------|
| sal y c sal dia | ASESOR                | 1  | 0  | 32,748 | *                        | *         |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3    | 1  | 0  | 94,935 | *                        | *         |
|                 | GRUPO II P.TIT.N2     | 5  | 0  | 53,63  | 7,88                     | 17,62     |
|                 | GRUPO III T.SUP.N.1   | 4  | 0  | 59,50  | 5,87                     | 11,74     |
|                 | GRUPO III TECNICO     | 10 | 0  | 40,45  | 4,06                     | 12,84     |
|                 | PERSONAL DOCENTE      | 1  | 0  | 90,381 | *                        | *         |
|                 | RESP. RRHH            | 1  | 0  | 154,02 | *                        | *         |

| Variable        | Puesto de Igual Valor | Mediana |
|-----------------|-----------------------|---------|
| sal y c sal dia | ASESOR                | 32,748  |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3    | 94,935  |
|                 | GRUPO II P.TIT.N2     | 56,59   |
|                 | GRUPO III T.SUP.N.1   | 57,16   |
|                 | GRUPO III TECNICO     | 41,68   |
|                 | PERSONAL DOCENTE      | 90,381  |
|                 | RESP. RRHH            | 154,02  |

### Resultados de Sexo = Mujer

| Variable        | Puesto de Igual Valor | N | N* | Media  | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|-----------------|-----------------------|---|----|--------|--------------------------|-----------|
| sal y c sal dia | DIRECTOR              | 2 | 0  | 57,2   | 11,1                     | 15,7      |
|                 | GERENTE               | 1 | 0  | 117,59 | *                        | *         |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3    | 3 | 0  | 46,1   | 15,6                     | 26,9      |



|                     |    |   |       |      |       |
|---------------------|----|---|-------|------|-------|
| GRUPO II P.TIT.N2   | 26 | 0 | 52,17 | 2,75 | 14,00 |
| GRUPO III T.SUP.N.1 | 3  | 0 | 59,27 | 2,31 | 4,00  |
| GRUPO III TEC. AUX  | 15 | 0 | 36,95 | 1,87 | 7,23  |
| GRUPO III TECNICO   | 69 | 0 | 39,70 | 1,06 | 8,79  |
| PERSONAL DOCENTE    | 6  | 0 | 83,62 | 6,63 | 16,23 |

|                 |                       |         |
|-----------------|-----------------------|---------|
| Variable        | Puesto de Igual Valor | Mediana |
| sal y c sal dia | DIRECTOR              | 57,2    |
|                 | GERENTE               | 117,59  |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3    | 50,7    |
|                 | GRUPO II P.TIT.N2     | 52,53   |
|                 | GRUPO III T.SUP.N.1   | 57,20   |
|                 | GRUPO III TEC. AUX    | 38,01   |
|                 | GRUPO III TECNICO     | 41,57   |
|                 | PERSONAL DOCENTE      | 81,60   |

| SALARIO Y COMPL SALARIALES BRUTO DIA | Trabajo igual valor | Medias  |     |         |    |          |            |               |
|--------------------------------------|---------------------|---------|-----|---------|----|----------|------------|---------------|
|                                      |                     | Hombres | %   | Mujeres | %  | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                                      | DIRECTOR            |         |     | 57      |    |          |            |               |
| GERENTE                              |                     |         | 118 |         |    |          |            |               |
| ASESOR                               | 33                  |         |     |         |    |          |            |               |
| GRUPO II P.TIT. N3                   | 95                  | 67,27%  | 46  | 32,73%  | 49 | 34,53%   | 51,34%     |               |
| GRUPO II P.TIT.N2                    | 54                  | 50,81%  | 52  | 49,19%  | 2  | 1,61%    | 3,17%      |               |
| GRUPO III T.SUP.N.1                  | 60                  | 50,10%  | 59  | 49,90%  | 0  | 0,19%    | 0,39%      |               |
| GRUPO III TEC. AUX                   |                     |         | 37  |         |    |          |            |               |
| GRUPO III TECNICO                    | 40                  | 50,22%  | 40  | 49,78%  | 0  | 0,45%    | 0,89%      |               |
| PERSONAL DOCENTE                     | 90                  | 51,84%  | 84  | 48,16%  | 6  | 3,67%    | 7,08%      |               |
| RESP. RRHH                           | 154                 |         |     |         |    |          |            |               |

72

| SALARIO Y COMPL SALARIALES BRUTO DIA | Trabajo igual valor | Medianas |     |         |    |          |            |               |
|--------------------------------------|---------------------|----------|-----|---------|----|----------|------------|---------------|
|                                      |                     | Hombres  | %   | Mujeres | %  | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                                      | DIRECTOR            |          |     | 57      |    |          |            |               |
| GERENTE                              |                     |          | 118 |         |    |          |            |               |
| ASESOR                               | 33                  |          |     |         |    |          |            |               |
| GRUPO II P.TIT. N3                   | 95                  | 65,19%   | 51  | 34,81%  | 44 | 30,37%   | 46,60%     |               |
| GRUPO II P.TIT.N2                    | 57                  | 51,86%   | 53  | 48,14%  | 4  | 3,72%    | 7,17%      |               |
| GRUPO III T.SUP.N.1                  | 57                  | 49,98%   | 57  | 50,02%  | 0  | -0,03%   | -0,07%     |               |
| GRUPO III TEC. AUX                   |                     |          | 38  |         |    |          |            |               |
| GRUPO III TECNICO                    | 42                  | 50,34%   | 42  | 49,66%  | 1  | 0,68%    | 1,34%      |               |
| PERSONAL DOCENTE                     | 90                  | 52,55%   | 82  | 47,45%  | 9  | 5,11%    | 9,72%      |               |
| RESP. RRHH                           | 154                 |          |     |         |    |          |            |               |

## Estadísticas descriptivas: COMPL EXTRASALARIALES DIA

### Resultados de Sexo = Hombre

| Variable       | Puesto de Igual Valor | N | N* | Media  | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|----------------|-----------------------|---|----|--------|--------------------------|-----------|
| C extrasal dia | ASESOR                | 0 | 1  | *      | *                        | *         |
|                | GRUPO II P.TIT. N3    | 0 | 1  | *      | *                        | *         |
|                | GRUPO II P.TIT.N2     | 1 | 4  | 1,2599 | *                        | *         |
|                | GRUPO III T.SUP.N.1   | 1 | 3  | 2,2932 | *                        | *         |
|                | GRUPO III TECNICO     | 2 | 8  | 1,024  | 0,225                    | 0,318     |
|                | PERSONAL DOCENTE      | 0 | 1  | *      | *                        | *         |
|                | RESP. RRHH            | 0 | 1  | *      | *                        | *         |

| Variable       | Puesto de Igual Valor | Mediana |
|----------------|-----------------------|---------|
| C extrasal dia | ASESOR                | *       |
|                | GRUPO II P.TIT. N3    | *       |
|                | GRUPO II P.TIT.N2     | 1,2599  |
|                | GRUPO III T.SUP.N.1   | 2,2932  |
|                | GRUPO III TECNICO     | 1,024   |
|                | PERSONAL DOCENTE      | *       |
|                | RESP. RRHH            | *       |

### Resultados de Sexo = Mujer

| Variable       | Puesto de Igual Valor | N  | N* | Media   | Media del Error estándar | Desv.Est. |
|----------------|-----------------------|----|----|---------|--------------------------|-----------|
| C extrasal dia | DIRECTOR              | 0  | 2  | *       | *                        | *         |
|                | GERENTE               | 0  | 1  | *       | *                        | *         |
|                | GRUPO II P.TIT. N3    | 1  | 2  | 0,36486 | *                        | *         |
|                | GRUPO II P.TIT.N2     | 7  | 19 | 2,44    | 1,10                     | 2,91      |
|                | GRUPO III T.SUP.N.1   | 0  | 3  | *       | *                        | *         |
|                | GRUPO III TEC. AUX    | 2  | 13 | 1,322   | 0,124                    | 0,176     |
|                | GRUPO III TECNICO     | 20 | 49 | 1,375   | 0,175                    | 0,784     |
|                | PERSONAL DOCENTE      | 1  | 5  | 2,1699  | *                        | *         |

| Variable       | Puesto de Igual Valor | Mediana |
|----------------|-----------------------|---------|
| C extrasal dia | DIRECTOR              | *       |
|                | GERENTE               | *       |
|                | GRUPO II P.TIT. N3    | 0,36486 |
|                | GRUPO II P.TIT.N2     | 1,68    |
|                | GRUPO III T.SUP.N.1   | *       |
|                | GRUPO III TEC. AUX    | 1,322   |
|                | GRUPO III TECNICO     | 1,248   |
|                | PERSONAL DOCENTE      | 2,1699  |

| COMPL EXTRASALARIALES BRUTO DIA | Trabajo igual valor | Medias  |        |         |        |          |       |            |               |
|---------------------------------|---------------------|---------|--------|---------|--------|----------|-------|------------|---------------|
|                                 |                     | Hombres | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | Total | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                                 | DIRECTOR            |         |        |         |        |          |       |            |               |
|                                 | GERENTE             |         |        |         |        |          |       |            |               |
|                                 | ASESOR              |         |        |         |        |          |       |            |               |
|                                 | GRUPO II P.TIT. N3  |         |        | 0,36    |        |          |       |            |               |
|                                 | GRUPO II P.TIT.N2   | 1,26    | 34,05% | 2,44    | 65,95% | -1       | 4     | -31,90%    | -93,67%       |
|                                 | GRUPO III T.SUP.N.1 | 2,29    |        |         |        |          |       |            |               |
|                                 | GRUPO III TEC. AUX  |         |        | 1,32    |        |          |       |            |               |
|                                 | GRUPO III TECNICO   | 1,02    | 42,68% | 1,38    | 57,32% | 0        | 2     | -14,63%    | -34,28%       |
|                                 | PERSONAL DOCENTE    |         |        | 2,17    |        |          |       |            |               |
|                                 | RESP. RRHH          |         |        |         |        |          |       |            |               |

| COMPL EXTRASALARIALES BRUTO DIA | Trabajo igual valor | Medianas |        |         |        |          |       |            |               |
|---------------------------------|---------------------|----------|--------|---------|--------|----------|-------|------------|---------------|
|                                 |                     | Hombres  | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | Total | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                                 | DIRECTOR            |          |        |         |        |          |       |            |               |
|                                 | GERENTE             |          |        |         |        |          |       |            |               |
|                                 | ASESOR              |          |        |         |        |          |       |            |               |
|                                 | GRUPO II P.TIT. N3  |          |        | 0,36    |        |          |       |            |               |
|                                 | GRUPO II P.TIT.N2   | 1,26     | 42,86% | 1,68    | 57,14% | 0        | 3     | -14,29%    | -33,34%       |
|                                 | GRUPO III T.SUP.N.1 | 2,29     |        |         |        |          |       |            |               |
|                                 | GRUPO III TEC. AUX  |          |        | 1,32    |        |          |       |            |               |
|                                 | GRUPO III TECNICO   | 1,02     | 45,07% | 1,25    | 54,93% | 0        | 2     | -9,86%     | -21,88%       |
|                                 | PERSONAL DOCENTE    |          |        | 2,17    |        |          |       |            |               |
|                                 | RESP. RRHH          |          |        |         |        |          |       |            |               |

## XI. AUDITORÍA - ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

A través de la estadística descriptiva y concretamente de las medidas de centro y de dispersión analizamos la media y la varianza como elementos clave.

Se correlacionaron las variables salariales y extrasalariales por sexo señaladas con la variable Grupo profesional y se incluyen Gráficas que permiten visibilizar los valores que se desvían de las medias.

La variable sexo (H = Hombres/ M= Mujeres) se muestra con todas las variables.

La “n” se corresponde con la muestra o tamaño de la plantilla. Número de personas por sexo.

Como principales medidas de tendencia central se obtuvieron la media y la mediana.

La media, representa las observaciones de una variable “x” (salario año/salario día) en una muestra de tamaño “n” (plantilla), en comparación con los datos desagregados por sexo. Describe un conjunto entero de observaciones con un valor individual que representa el centro de los datos. La media (promedio aritmético) es la suma de todas las observaciones dividida entre el número de observaciones

La mediana es el centro del rango de datos: la mitad de las observaciones es menor que o igual a la mediana y la mitad de las observaciones es mayor que o igual a la mediana. En comparación con la media, la mediana no es sensible a datos con valores extremos, de modo que la mediana es frecuentemente una medida más informativa en relación con el centro de un conjunto de datos sesgados. La mediana es equivalente al segundo cuartil o al percentil 50.

Como medidas de variabilidad, que expresan el grado de concentración o de dispersión de los datos con respecto al centro de distribución, se obtiene la varianza y la desviación estándar.

La varianza es una medida que permite observar el grado de concentración de los datos con respecto a la media. Para determinar el grado de contracción de los datos, sería el promedio de las desviaciones con respecto a la media. Debido a que la varianza ( $s^2$ ) es una cantidad elevada al cuadrado, sus unidades también están elevadas al cuadrado y pueden ser confusas para discutir en la práctica.

La desviación estándar es la raíz cuadrada positiva de la varianza. Tiene como ventaja el estar en las mismas unidades de medida que los datos. Se representa por una “s”. La medida de dispersión más común, que indica cuán separados de la media están los datos. Mientras el rango estima la dispersión de los datos restando el valor mínimo al valor máximo, la desviación estándar estima aproximadamente la distancia "promedio" de las observaciones individuales con respecto a la media. Mientras mayor sea la desviación estándar, mayor será la dispersión de los datos. La desviación estándar se puede utilizar como un valor de referencia preliminar para estimar la variación general de un proceso.

Las estadísticas descriptivas de la variable “Salario Bruto total año” no se puede considerar significativa. En esta variable se incluye la totalidad de las retribuciones percibidas por la plantilla durante el ejercicio 2021 analizado. Tanto de las personas que han trabajado todo el periodo de 365 días, como aquellas que se han incorporado durante el año 2021, han percibidos prestaciones de pago directo o han causado alta o baja durante el 2021.

Se analiza la variable “Salario Bruto día” por corresponder con las retribuciones percibidas por la plantilla durante el número de días naturales realmente es situación de alta.

## Estadísticas descriptivas: DIAS EN ALTA 2021

| Variable | Sexo   | N   | N* | Media | Media del Error estándar | Desv.Est. | Mínimo | Q1    | Mediana |
|----------|--------|-----|----|-------|--------------------------|-----------|--------|-------|---------|
| DIAS     | Hombre | 23  | 0  | 320,0 | 19,2                     | 92,0      | 89,0   | 365,0 | 365,0   |
|          | Mujer  | 125 | 0  | 280,6 | 11,0                     | 123,4     | 2,0    | 182,0 | 365,0   |

| Variable | Sexo   | Q3    | Máximo |
|----------|--------|-------|--------|
| DIAS     | Hombre | 365,0 | 365,0  |
|          | Mujer  | 365,0 | 365,0  |

Los hombres han trabajado una media de 320 días y las mujeres una media de 281 días. Al menos un hombre trabajó de mínimo 89 días y una mujer 2 días. Ambas medianas se sitúan en 365 días.

### MEDIA Y MEDIANA

La media salarial anual percibida por los 23 hombres con independencia de los puestos de trabajo o grupos profesionales por trabajos de igual valor y en aplicación del convenio colectivo ha sido de 18.995 euros. La mediana ha sido de 18.070 euros. La media salarial por día ha sido de 56,02 euros y la mediana de 49,51 euros.

La media salarial anual percibida por las 125 mujeres ha sido de 13.088 euros. La mediana ha sido de 13.917 euros. La media salarial por día ha sido de 45,99 euros y la mediana de 43,71 euros.

La diferencia por sexo de la variable comparable representa un 9,83% en las medias. La brecha de género un 17,90%. La diferencia por sexo en las medianas supone un 6,22%. La brecha de género un 11,71%.

| VARIABLE SALARIO TOTAL BRUTO DIAS | SALARIO TOTAL BRUTO/DIAS 2021 |        |         |        |          |            |              |        |
|-----------------------------------|-------------------------------|--------|---------|--------|----------|------------|--------------|--------|
|                                   | Hombres                       | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF % GÉNERO |        |
|                                   | Medias                        | 56,02  | 54,92%  | 45,99  | 45,08%   | 10,03      | 9,83%        | 17,90% |
| Medianas                          | 49,51                         | 53,11% | 43,71   | 46,89% | 5,80     | 6,22%      | 11,71%       |        |

## XII. AUDITORÍA- CONTRASTES ESTADÍSTICOS

### PROCESO REALIZADO

1. Descripción del modelo y formulación de la hipótesis nula y la hipótesis alternativa. El objetivo consiste en determinar si existe evidencia de desigualdades salariales por sexo.
2. Definición de un estadístico de contraste que cuantifique la discrepancia entre los datos y la hipótesis nula, y que su distribución sea conocida bajo  $H_0$ .
3. Definición de la región crítica: ¿Qué valores del estadístico de contraste rechazan  $H_0$ ?
4. Determinación del valor crítico para un nivel de significación  $\alpha$  dado.
5. Recoger los datos y calcular el valor del estadístico de contraste.
6. Calcular el p-valor.
7. Adoptar la decisión de rechazar o no  $H_0$ .

El Test de discriminación estadística planteado en este informe consiste en verificar el cumplimiento de la Proposición que se plantea. Se comprobarán si las medias de las variables salariales relacionadas con el sexo crecen o decrecen significativamente por la pertenencia a un sexo determinado (la pertenencia a un sexo es determinante para la percepción de un salario  $X$ ).

No obstante, es importante determinar si tanto el resultado de las medias, el aumento del salario por pertenecer a un sexo determinado o disminución del salario por pertenecer a un sexo determinado, son significativos a la hora de determinar la existencia o no de discriminación estadística.

Hipótesis nula ( $H_0$ ): La media del salario de las mujeres no es significativamente diferente a la media del salario de los hombres.

Hipótesis alternativa ( $H_A$ ): La media es significativamente diferente.

Se calcula el p-valor asociado al estadístico de contraste. Para contrastar la hipótesis nula se utiliza el Estadístico One-Sample T – variable Salario año y hora.

## ANÁLISIS CUANTITATIVO

Para comprobar si la retribución salarial tiene relación con el sexo, hemos fijado como hipótesis nula  $H_0$ : “la media del salario de los hombres es igual a la media del salario de las mujeres”, ante la hipótesis alternativa  $H_A$ : “ambas medias son diferentes” y respecto a la variable comparable Salario total bruto horas/días.

En las estadísticas descriptivas de las variables Salario total bruto año y Salario total día, contrastando las medias con la variable Sexo, podemos observar que son diferentes.

También son diferentes las medianas.

Es preciso obtener evidencias respecto a la significación que tiene esta variable sobre otros factores que puedan estar afectando. Las mujeres suponen el 84% sobre el total de la plantilla y ocupan diferentes puestos en la organización. La plantilla está feminizada.

La posición de las mujeres y hombres en la organización, así como los puestos que ocupan es diferente y se encuadran en grupos profesionales definidos por el convenio colectivo bajo principio de igual valor. Centrando el estudio en obtener evidencias respecto del nivel de afectación y a través de las pruebas estadísticas (IT de IC) podremos conocer si las diferencias provienen de la variable sexo o es la pertenencia a diferentes grupos lo que pueda estar afectando a las variables.

Para precisar el análisis se realizan las Prueba de contraste IT de IC de dos muestras: Salario total año /sexo, Salario total día/sexo.

Para poder realizar el Test con variables categóricas se utilizará el ANOVA.

### Prueba T e IC de dos muestras: Sal total bruto año; Sexo

T de dos muestras para Sal total bruto año

| Sexo   | N   | Media | Desv.Est. | Media del Error estándar |
|--------|-----|-------|-----------|--------------------------|
| Hombre | 23  | 18995 | 12005     | 2503                     |
| Mujer  | 125 | 13088 | 8185      | 732                      |

Diferencia =  $\mu$  (Hombre) -  $\mu$  (Mujer)  
 Estimado de la diferencia: 5907  
 IC de 95% para la diferencia: (536; 11279)  
 Prueba T de diferencia = 0 (vs. no =): Valor T = 2,27 Valor P = 0,032 GL = 25

El intervalo de confianza para la diferencia de las dos medias para la variable Salario Bruto total año (536; 11279) contiene el valor bajo la hipótesis nula (H0), por lo que hay que rechazar con una significación del 5% la hipótesis nula: “la retribución media anual de las mujeres y hombres son iguales”.

### Prueba T e IC de dos muestras: Sal total día; Sexo

T de dos muestras para Sal total día

| Sexo   | N   | Media | Desv.Est. | Media del Error estándar |
|--------|-----|-------|-----------|--------------------------|
| Hombre | 23  | 56,0  | 29,0      | 6,0                      |
| Mujer  | 125 | 46,0  | 16,5      | 1,5                      |

Diferencia =  $\mu$  (Hombre) -  $\mu$  (Mujer)  
 Estimado de la diferencia: 10,02  
 IC de 95% para la diferencia: (-2,82; 22,87)  
 Prueba T de diferencia = 0 (vs. no =): Valor T = 1,61 Valor P = 0,120 GL = 24

79

El intervalo de confianza para la diferencia de las dos medias para la variable Salario total día/sexo (-2,82; 22,87) contiene el valor bajo la hipótesis nula (H0), por lo que hay que rechazar con una significación del 5% la hipótesis nula: “la retribución media por día de las mujeres y hombres son iguales”.

### ANÁLISIS DE VARIANZA (ANOVA)

Para analizar variables categóricas y conocer si el salario está relacionado con alguna variable cualitativa con independencia del sexo, se realiza un análisis de la varianza (ANOVA).

El ANOVA prueba la hipótesis de que las medias de dos o más poblaciones son iguales. Los ANOVA evalúan la importancia de uno o más factores al comparar las medias de la variable de respuesta en los diferentes niveles de factores. La hipótesis nula establece que todas las medias de la población (medias de los niveles de factores) son iguales mientras que la hipótesis alterna establece que por lo menos una es diferente.



Para ejecutar un ANOVA, debe haber una variable de respuesta continua y por lo menos un factor categórico con dos o más niveles. Los ANOVA requieren datos de poblaciones normalmente distribuidas con varianzas aproximadamente iguales entre los niveles de factores.

Si el valor-P es menor que el  $\alpha$ , entonces, concluye que por lo menos una media de durabilidad es diferente.

El nombre "análisis de la varianza" se basa en la manera en la cual el procedimiento utiliza las varianzas para determinar si las medias son diferentes. El procedimiento funciona comparando la varianza entre las medias de los grupos y la varianza dentro de los grupos como un método para determinar si los grupos son todos parte de una población más grande o poblaciones separadas con características diferentes.

El estadístico F es la ratio entre dos estimadores diferentes de la varianza poblacional. Uno de esos estimadores se obtiene a partir de la variación existente entre las medias de los grupos (variación inter-grupos). El otro estimador se obtiene a partir de la variación existente entre las puntuaciones dentro de cada grupo (variación intra-grupos).

El estadístico F se interpreta de la siguiente forma: si el nivel crítico asociado al estadístico F (es decir, si la probabilidad de obtener valores como el obtenido o mayores) es menor que 0,05, rechazaremos la hipótesis de igualdad de medios y concluiremos que no todas las medias comparadas son iguales. En caso contrario, no podremos rechazar la hipótesis de igualdad y no podremos afirmar que los grupos comparados difieran en sus medias.

En la información estadística presentada a continuación se recoge una cuantificación de ambas fuentes de variación (suma de cuadrados, "SC"), los grados de libertad asociados a cada suma de cuadrados ("GL") y el valor concreto adoptado por cada estimador de la varianza poblacional (medias cuadráticas, "MC"). La ratio entre estas dos medias cuadráticas los proporciona el valor del estadístico F, lo cual aparece acompañado de su correspondiente nivel crítico o nivel de significación. Es decir, la probabilidad de obtener valores como el obtenido, o mayores, bajo la hipótesis de igualdad de medias.

Para analizar mejor y conocer si el salario está relacionado con alguna variable se realiza un análisis de la varianza (ANOVA).

La hipótesis nula es: “la media de la variable para los diferentes grupos es la misma”, mientras que la hipótesis alternativa consiste en que “hay diferencias entre las medias”, con el siguiente resultado:

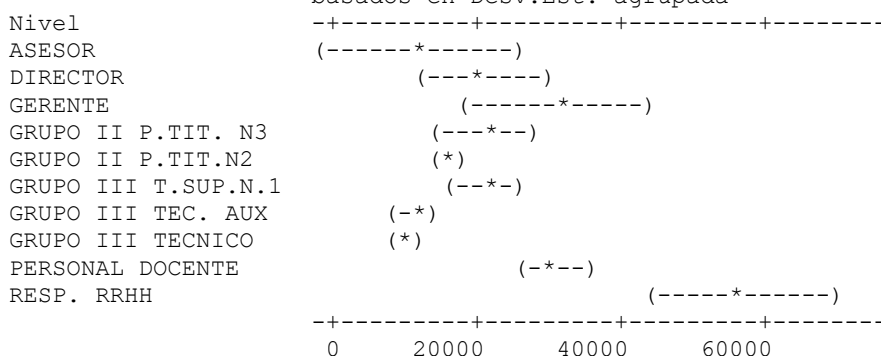
### ANOVA unidireccional: Sal total bruto año vs. Puesto de Igual Valor

| Fuente                | GL  | SC          | MC        | F     | P     |
|-----------------------|-----|-------------|-----------|-------|-------|
| Puesto de Igual Valor | 9   | 6098876589  | 677652954 | 15,44 | 0,000 |
| Error                 | 138 | 6057537602  | 43895200  |       |       |
| Total                 | 147 | 12156414191 |           |       |       |

S = 6625 R-cuad. = 50,17% R-cuad. (ajustado) = 46,92%

| Nivel               | N  | Media | Desv.Est. |
|---------------------|----|-------|-----------|
| ASESOR              | 1  | 11953 | *         |
| DIRECTOR            | 2  | 20877 | 5737      |
| GERENTE             | 1  | 31395 | *         |
| GRUPO II P.TIT. N3  | 4  | 21007 | 12450     |
| GRUPO II P.TIT.N2   | 31 | 15857 | 8448      |
| GRUPO III T.SUP.N.1 | 7  | 21802 | 3403      |
| GRUPO III TEC. AUX  | 15 | 11279 | 4302      |
| GRUPO III TECNICO   | 79 | 10346 | 6099      |
| PERSONAL DOCENTE    | 7  | 30986 | 5605      |
| RESP. RRHH          | 1  | 56218 | *         |

ICs de 95% individuales para la media basados en Desv.Est. agrupada



Desv.Est. agrupada = 6625

Puesto que el valor crítico (15,44) es mayor que 0,000 (p), decidimos rechazar la hipótesis de igualdad de medias y concluimos que las poblaciones definidas por la variable Salario Total bruto año por puesto de igual valor no poseen el mismo salario medio .

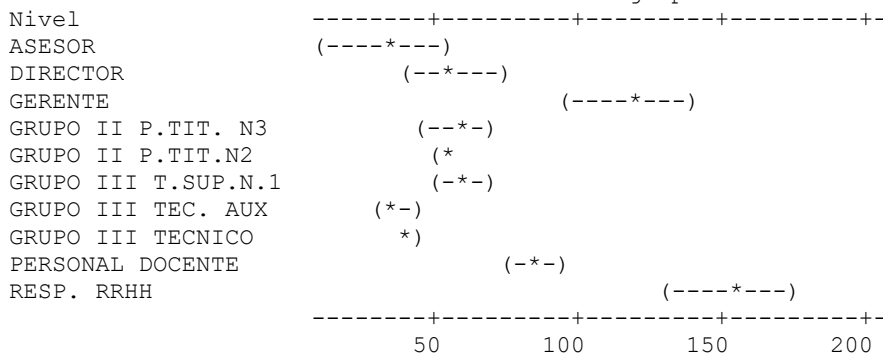
### ANOVA unidireccional: Sal total día vs. Puesto de Igual Valor

| Fuente                | GL  | SC    | MC   | F     | P     |
|-----------------------|-----|-------|------|-------|-------|
| Puesto de Igual Valor | 9   | 34771 | 3863 | 27,67 | 0,000 |
| Error                 | 138 | 19266 | 140  |       |       |
| Total                 | 147 | 54037 |      |       |       |

S = 11,82    R-cuad. = 64,35%    R-cuad. (ajustado) = 62,02%

| Nivel               | N  | Media  | Desv.Est. |
|---------------------|----|--------|-----------|
| ASESOR              | 1  | 32,75  | *         |
| DIRECTOR            | 2  | 57,20  | 15,72     |
| GERENTE             | 1  | 117,59 | *         |
| GRUPO II P.TIT. N3  | 4  | 58,38  | 32,72     |
| GRUPO II P.TIT.N2   | 31 | 52,99  | 14,44     |
| GRUPO III T.SUP.N.1 | 7  | 59,73  | 9,32      |
| GRUPO III TEC. AUX  | 15 | 37,13  | 7,23      |
| GRUPO III TECNICO   | 79 | 40,17  | 9,40      |
| PERSONAL DOCENTE    | 7  | 84,89  | 15,35     |
| RESP. RRHH          | 1  | 154,02 | *         |

ICs de 95% individuales para la media basados en Desv.Est. agrupada



Desv.Est. agrupada = 11,82

El valor crítico (27,67) es mayor que 0,000 (p), decidimos rechazar la hipótesis de igualdad de medias y concluimos que las poblaciones definidas por la variable Salario Total bruto día por puesto de igual valor no poseen el mismo salario medio .

Se complementa el estudio a través de la Gráfica de efectos principales, que nos permite examinar y visualizar las diferencias entre las medias para los factores analizados (sexo y grupo profesional).

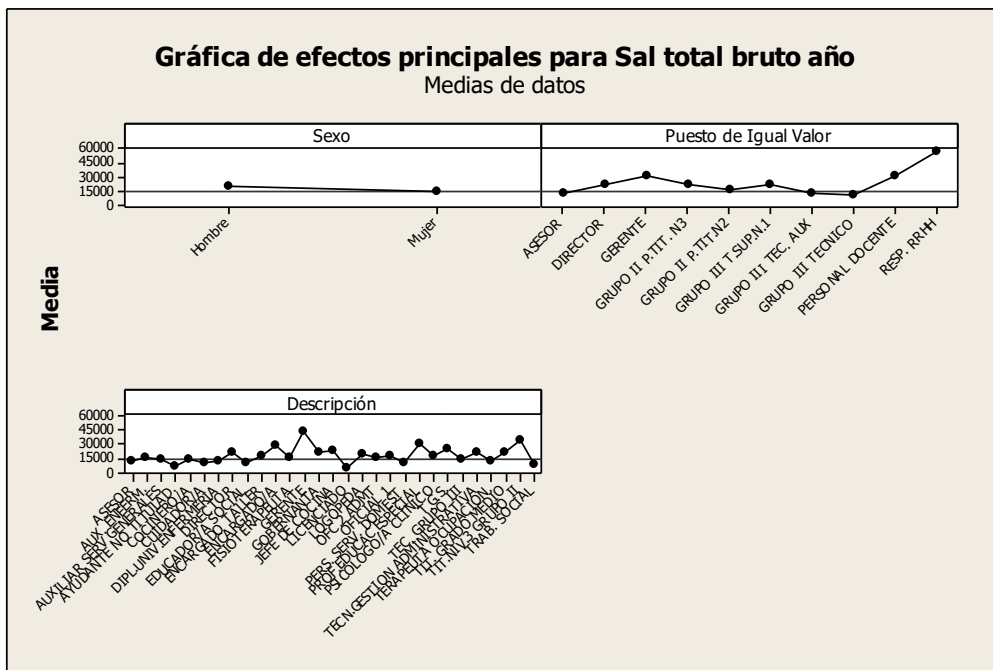
Un efecto principal está presente cuando diferentes niveles de un factor afectan la respuesta de manera diferente.

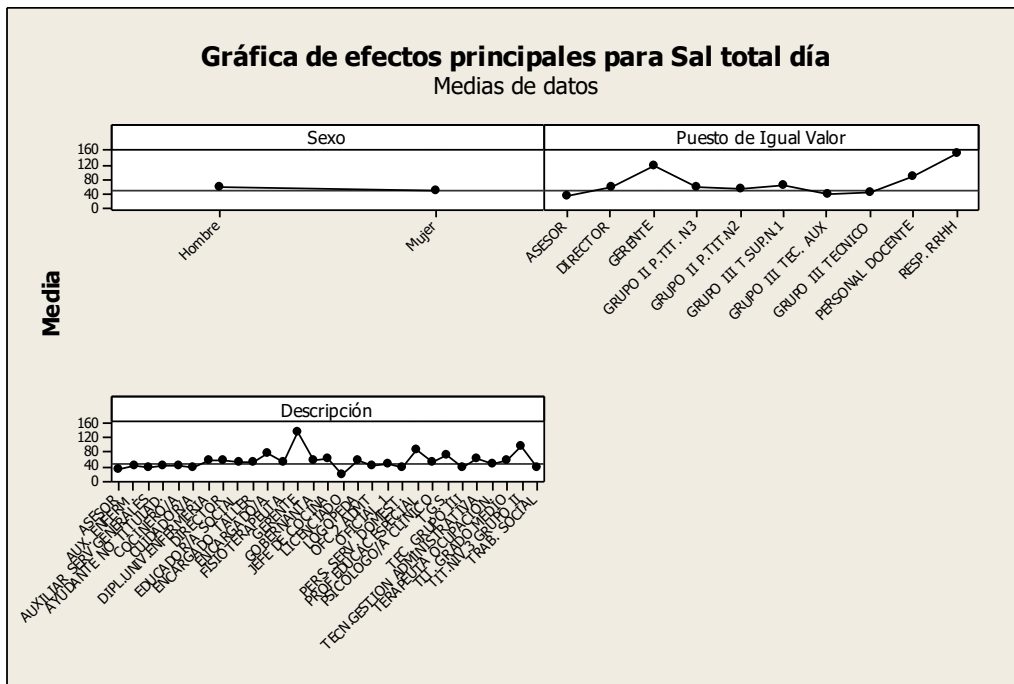
Esta gráfica señala la media de respuesta para cada nivel conectado por una línea.

Patrones generales buscados:

- Cuando la línea es horizontal (paralela al eje x), entonces, no hay efecto principal presente. Cada nivel del factor afecta la respuesta de la misma manera y la media de respuesta es la misma para todos los niveles de factores.
- Cuando la línea no es horizontal, entonces, hay un efecto principal presente. Los diferentes niveles del factor afectan la respuesta de manera diferente. Mientras más empinada sea la línea de la pendiente, mayor será la magnitud del efecto principal.

Las siguientes son las gráficas de efectos principales de los factores sexo y grupo profesional, (salario año y salario horas/días) que evidencian las diferencias significativas de estas variables frente a la variable sexo siendo similar la relación de las

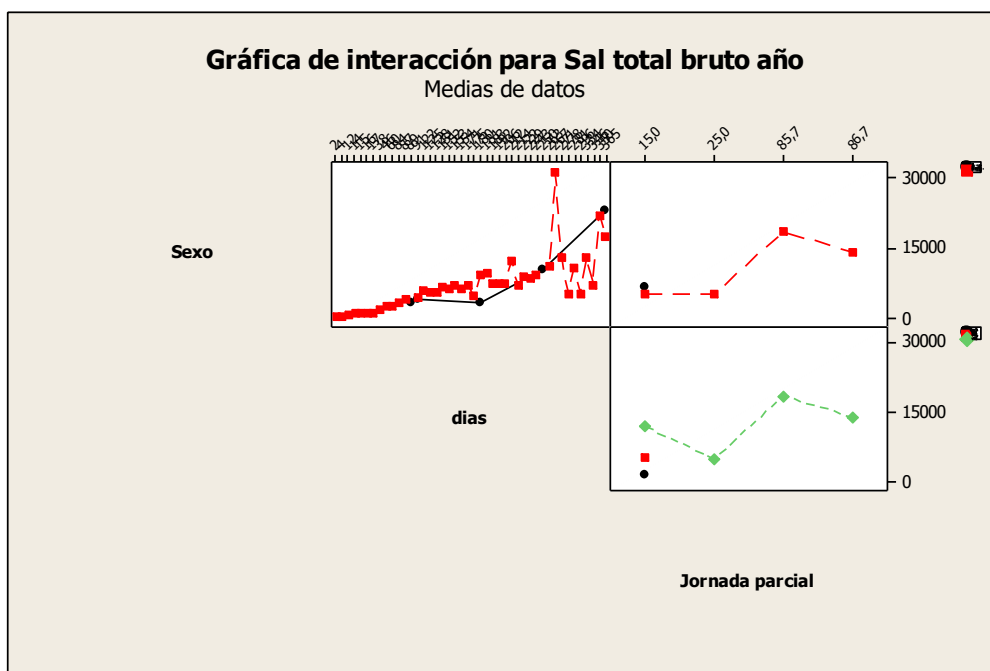


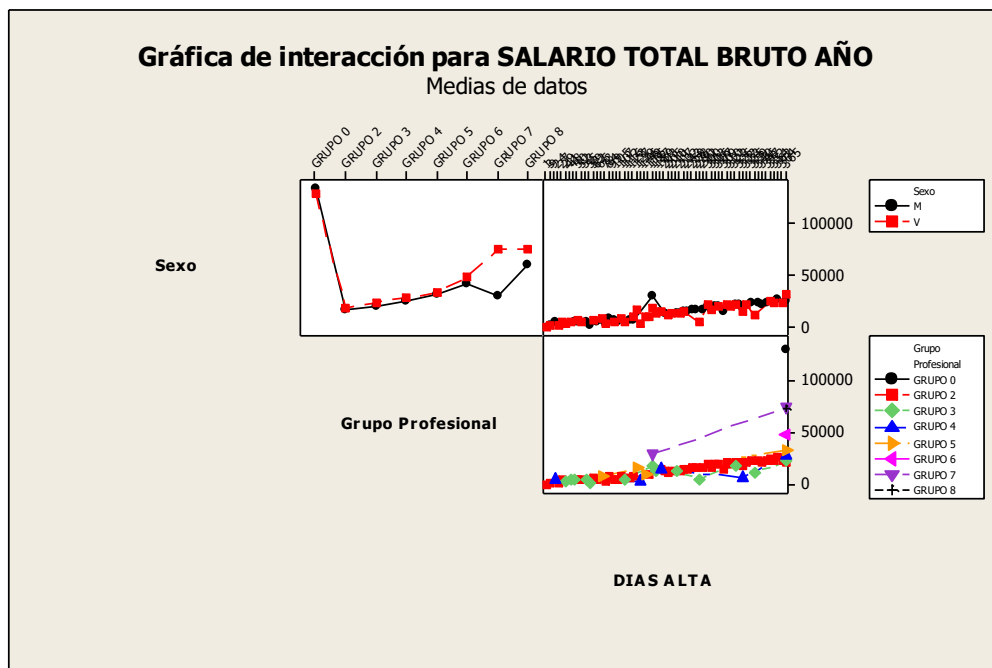


A continuación, la gráfica de interacción muestra cómo la relación entre un factor categórico y una respuesta continua depende del valor del segundo factor categórico. Esta gráfica muestra las medias de los niveles de un factor en el eje X y una línea separada para cada nivel del otro factor.

84

Se incorporan los factores: sexo; jornadas reducidas y días en alta para visualizar el nivel de interacción respecto a la variable salario total bruto año.





Esta gráfica muestra las medias de los niveles de un factor en el eje X y una línea separada para cada nivel del otro factor. Se incorporan los factores: sexo; grupo profesional y días en alta para visualizar el nivel de interacción respecto a la variable salario total bruto día.

85

Las líneas indican cómo las interacciones afectan a la relación entre los factores y la respuesta:

- ▶ Líneas paralelas: no hay interacción.
- ▶ Líneas no paralelas: hay una interacción. Mientras menos paralelas sean las líneas, mayor será la fuerza de la interacción.

Por tanto, podemos afirmar que existen escasas diferencias entre las medias por sexo, confirmando la hipótesis planteada, interactuando otras variables como los días trabajados, las horas realizadas, los días en alta y el grupo profesional.

También podemos afirmar que las diferencias existentes en las medias de los salarios no son consecuencia de la variable sexo, sino que vienen determinadas por otras variables como la variable grupo profesional por los diferentes puestos que en ellos se encuadran mujeres y hombres en la organización.

## CONCLUSIONES

Las diferencias que se producen en la variable año (total, salarios y complementos salariales), y especialmente los complementos extrasalariales, provienen de la afectación por los días trabajados y los conceptos extrasalariales (indemnizaciones, prestaciones IT, dietas, gastos e indemnizaciones), las prestaciones de IT y las de pago directo, así como las diferentes posiciones que ocupan las personas en la organización aplicando un sistema de clasificación por trabajo de igual valor por puestos de igual valor, de conformidad con la valoración realizada de factores y subfactores y el sistema de clasificación del convenio colectivo.

La información de la tabla de medias y medianas de la variable salario anual produce datos no comparables al incluir las percepciones realmente percibidas por todo el personal, con independencia de que hubiera trabajado la anualidad completa, o un menor número de días, por haber causado alta o baja en la empresa, así como la jornada – completa, parcial, reducida- efectivamente realizada.

La información de la tabla de medias y medianas de la variable salario día produce datos comparables, no obstante, aunque incorpora la información de las percepciones realmente percibidas por todo el personal según los días en alta en el año, se encuentra afectada por la jornada – completa, parcial, reducida- efectivamente realizada.

También se encuentran afectadas las variables por las prestaciones de IT y las de pago directo.

Los conceptos retributivos brutos anuales que indican diferencias iguales o superiores al 25% en medias y medianas, se corresponden personas con jornadas reducidas (contratos a tiempo parcial y reducciones de jornada) y con los conceptos extrasalariales especialmente, indemnizaciones, prestaciones de IT y AT, correspondientes a las personas en situación de IT por CC y/o CP y las que han finalizado la relación laboral y han percibido indemnizaciones.

Las diferencias son significativamente inferiores al 25% en la comparativa de las variables salarios anuales y diarios. La diferencia anual por sexo es de un 18,41% en las medias y en las medianas de un 12,98%.

La diferencia en la variable comparable teniendo en cuenta los días en situación real en alta es de un 9,83% en las medias y de un 6,22% en las medianas. La brecha de género se sitúa en un 17,90% en las medias y un 11,71% en las medianas.

| VARIABLE SALARIO<br>TOTAL BRUTO AÑO  |          | SALARIO TOTAL BRUTO/AÑO 2021  |        |         |        |          |            |              |
|--------------------------------------|----------|-------------------------------|--------|---------|--------|----------|------------|--------------|
|                                      |          | Hombres                       | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF % GÉNERO |
|                                      | Medias   | 18.995                        | 59,21% | 13.088  | 40,79% | 5.907    | 18,41%     | 31,10%       |
|                                      | Medianas | 18.070                        | 56,49% | 13.917  | 43,51% | 4.153,00 | 12,98%     | 22,98%       |
| VARIABLE SALARIO<br>TOTAL BRUTO DIAS |          | SALARIO TOTAL BRUTO/DIAS 2021 |        |         |        |          |            |              |
|                                      |          | Hombres                       | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF % GÉNERO |
|                                      | Medias   | 56,02                         | 54,92% | 45,99   | 45,08% | 10,03    | 9,83%      | 17,90%       |
|                                      | Medianas | 49,51                         | 53,11% | 43,71   | 46,89% | 5,80     | 6,22%      | 11,71%       |

| TOTAL BRUTO DIA | Trabajo igual valor | Medias  |        |         |        |          |            |               |
|-----------------|---------------------|---------|--------|---------|--------|----------|------------|---------------|
|                 |                     | Hombres | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                 | DIRECTOR            |         |        | 57      |        |          |            |               |
|                 | GERENTE             |         |        | 118     |        |          |            |               |
|                 | ASESOR              | 33      |        |         |        |          |            |               |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3  | 95      | 67,27% | 46      | 32,73% | 49       | 34,53%     | 51,34%        |
|                 | GRUPO II P.TIT.N2   | 54      | 50,50% | 53      | 49,50% | 1        | 0,99%      | 1,97%         |
|                 | GRUPO III T.SUP.N.1 | 60      | 50,34% | 59      | 49,66% | 1        | 0,68%      | 1,35%         |
|                 | GRUPO III TEC. AUX  |         |        | 37      |        |          |            |               |
|                 | GRUPO III TECNICO   | 41      | 50,35% | 40      | 49,65% | 1        | 0,71%      | 1,40%         |
|                 | PERSONAL DOCENTE    | 90      | 51,84% | 84      | 48,16% | 6        | 3,67%      | 7,08%         |
|                 | RESP. RRHH          | 154     |        |         |        |          |            |               |

| TOTAL BRUTO DIA | Trabajo igual valor | Medianas |        |         |        |          |            |               |
|-----------------|---------------------|----------|--------|---------|--------|----------|------------|---------------|
|                 |                     | Hombres  | %      | Mujeres | %      | DIF. H-M | DIF. % H-M | DIF. % GÉNERO |
|                 | DIRECTOR            |          |        | 57      |        |          |            |               |
|                 | GERENTE             |          |        | 118     |        |          |            |               |
|                 | ASESOR              | 33       |        |         |        |          |            |               |
|                 | GRUPO II P.TIT. N3  | 95       | 65,19% | 51      | 34,81% | 44       | 30,37%     | 46,60%        |
|                 | GRUPO II P.TIT.N2   | 57       | 51,21% | 54      | 48,79% | 3        | 2,42%      | 4,72%         |
|                 | GRUPO III T.SUP.N.1 | 57       | 49,98% | 57      | 50,02% | 0        | -0,03%     | -0,07%        |
|                 | GRUPO III TEC. AUX  |          |        | 38      |        |          |            |               |
|                 | GRUPO III TECNICO   | 42       | 50,34% | 42      | 49,66% | 1        | 0,68%      | 1,34%         |
|                 | PERSONAL DOCENTE    | 90       | 52,55% | 82      | 47,45% | 9        | 5,11%      | 9,72%         |
|                 | RESP. RRHH          | 154      |        |         |        |          |            |               |

Analizando la variable comparable salarios brutos por días/sexo y puestos de igual valor, las diferencias por sexo son significativamente inferiores al 25%.

Las diferencias que se visualizan en el grupo II P.TIT N3 proviene de que en este grupo se encuadra a un total de 4 personas, 1 hombres y 3 mujeres.



Una de las mujeres tiene un contrato a tiempo parcial y ha pasado a situación de jubilación parcial lo que afecta directamente a la media y a la mediana.

El sistema aplicado por la empresa en la clasificación por trabajos de igual valor, y consecuente retribución a las personas trabajadoras por grupos profesionales en que se encuadran y por la actividad que desempeñan, proviene de la aplicación del convenio colectivo y aplicando factores y subfactores según el salario asignado en función del grupo profesional, no evidenciando sea la variable sexo la que produce las diferencias.

Del análisis realizado, aunque puedan existir diferencias de salario entre hombres y mujeres en los puestos de igual valor anteriormente detallados (brechas salariales que han sido debidamente justificadas en cada caso), con carácter general, podemos concluir que:

- **No existen diferencias en la retribución según el tipo de jornada que realizan las personas trabajadoras**, toda la plantilla percibe el salario en proporción a su jornada, y de conformidad con el Convenio colectivo de aplicación.
- **No existen diferencias en la retribución según el carácter indefinido o temporal del trabajador.**
- **No existen diferencias salariales igual o superior al 25% entre las distintas ocupaciones según estén mayoritariamente ocupadas por mujeres o por hombres.** Se excepciona en grupo II P.TIT N3 por la afectación de la relación a tiempo parcial por jubilación parcial de una mujer.
- **No existen diferencias en la retribución de hombres y mujeres según la antigüedad en la empresa, ya que en igualdad de condiciones perciben todas las personas trabajadoras perciben el complemento de antigüedad de conformidad con lo establecido en el convenio colectivo que resulta de aplicación.**
- **No existe retribución variable en la política retributiva de ASPACE Coruña.**
- **No existen beneficios sociales que estén basado en los siguientes criterios de discriminación**, percibiendo los trabajadores hombres y mujeres los mismos conceptos y beneficios retributivos a los que diera lugar a su devengo.
- **No existen complementos salariales recibidos mayoritariamente por hombres o por mujeres, indistintamente.**

- **No existen complementos extrasalariales salariales recibidos mayoritariamente por hombres o por mujeres, indistintamente;** Las brechas son significativamente inferiores al 25% observadas en el Total de Complementos Extrasalariales en los puestos de igual valor y tienen su justificación en la percepción del de la indemnización por fin contrato como consecuencia de la finalización del contrato de trabajo, de conformidad con la normativa legal vigente que resulta de aplicación.
  
- **Para la determinación de los salarios de ingreso en ASPACE Coruña, siempre se aplica el convenio colectivo de ámbito nacional que resulta de aplicación.**

Del análisis estadístico realizado se desprende que las diferencias respecto a las variables salario año que se perciben, provienen de la afectación de los días y jornadas trabajadas en el año, así como de los complementos extrasalariales que tienen justificación objetiva e individualizable.

### **XIII. PLAN DE ACTUACIÓN**

89

En aplicación de lo establecido por el Real Decreto 902/2020, de aplicación al ejercicio 2021, se establecen medidas de actuación que se propone se incorporen como objeto de negociación del Plan de Igualdad:

- Realizar un seguimiento anual de las retribuciones salariales y complementos extrasalariales desde una perspectiva de género.
- Establecer criterios claros, objetivos en la estructura salarial realizando una valoración de los puestos cuando se produzca el desarrollo reglamentario del RD 902/2020 de 13 de octubre, pendiente de publicación.

A Coruña, a 9 de febrero de 2022

## Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

### Declaración de principios

El presente Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo es fruto del compromiso de ASPACE Coruña para prevenir y abordar los posibles comportamientos que pudieran ser contrarios a la dignidad, integridad y respeto de las trabajadoras y de trabajadores que forman parte de la misma.

A pesar de los progresos en materia de igualdad ocurridos en los últimos años, se siguen produciendo numerosas situaciones de discriminación y desventaja de las mujeres respecto de los hombres en el acceso y la permanencia en el mercado laboral y en las condiciones de trabajo. Por otro lado, hay que tener en cuenta que la violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado trasciende al público y por tanto al ámbito laboral, aumentando las desventajas ya existentes. Todos estos factores contribuyen a que se generen las condiciones propicias para el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo. Por ello, es obligación de las empresas prevenir y erradicar tales conductas en el trabajo, propiciando así unas condiciones laborales que garanticen y respeten la dignidad de las personas sin que se produzca ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

EL acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral supone una manifestación de la discriminación operante en nuestra sociedad actual al contribuir al mantenimiento de la desigualdad entre mujeres y hombres, concretamente en el mercado del trabajo. El acoso sexual vulnera derechos fundamentales de las personas como son la libertad sexual, la integridad física y moral, la no discriminación por razón de sexo, la salud y la seguridad en el trabajo.

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones, debiendo ser negociadas las medidas que se adopten con la representación legal de la plantilla.

Teniendo en cuenta que la sede y el ámbito de actuación de ASPACE Coruña se circunscribe a la provincia de A Coruña, en este protocolo se atenderá también a la normativa gallega en esta materia, concretamente, el RD Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el Texto Refundido de las Disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en Materia de Igualdad.

Así ASPACE Coruña establece, como una de sus prioridades, implementar medidas concretas para abordar el acoso sexual y por razón de sexo y determinar los procedimientos específicos para gestionar y solucionar los casos que pudieran surgir dentro de su organización.

El presente protocolo de ASPACE Coruña surge con la voluntad de prevenir y visibilizar los posibles comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, consideración y respeto que merecen todas y cada una de las personas que trabajan en esta entidad y, por tanto, ASPACE Coruña establece como principios rectores:

1. Posicionarse en contra de todo tipo de situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
2. Defender el derecho de todas las personas trabajadoras de ASPACE Coruña a ser tratadas con dignidad.
3. Defender el derecho de sus personas trabajadoras a expresar formalmente cualquier reclamación que deban hacer ante estas situaciones.
4. No mantener en el tiempo ni dejar impunes tales comportamientos, tomándose las medidas necesarias para ello en el caso de que sucedan.
5. Establecer en el presente protocolo los procesos y medidas concretas de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso moral.
6. Asegurar un tratamiento confidencial ante los casos que se pudieran producir y asegurar la protección ante posibles represalias.
7. Realizar un seguimiento pormenorizado de los casos y de los procedimientos regulados en este protocolo para mejorar su puesta en práctica.
8. Nombrar de común acuerdo con la representación legal de la plantilla a la persona o personas encargadas de recibir y gestionar las posibles denuncias, quejas o reclamaciones.
9. Definir como función de la Comisión de Igualdad de la entidad velar por la aplicación del sistema de prevención y del protocolo.

91

### Objetivos del protocolo

Los objetivos que se persiguen con la instauración del presente protocolo en ASPACE Coruña son los siguientes:

- Definir los conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral en el ámbito laboral.
- Constatar la responsabilidad y el compromiso de impulsar el respeto y no discriminación de todas las personas trabajadoras de la entidad como valor de ASPACE Coruña para conseguir un clima positivo y saludable en el trabajo.

- Establecer criterios para que todo el personal de la entidad pueda identificar estas situaciones y colaborar, por tanto, en la puesta en marcha de las medidas que resulten convenientes.
- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de cualquier tipo de acoso sexual, por razón de sexo o moral dentro del ámbito de la entidad.
- Definir un procedimiento de actuación para la investigación, mediación y resolución de posibles casos de acoso, disponiendo de mecanismos de seguimiento y control del procedimiento, así como herramientas para denunciar tales situaciones.
- Determinar el órgano encargado de la tramitación y resolución de las denuncias de tales situaciones. A tal fin, se establece que la Comisión de Igualdad será el órgano encargado, nombrando a una persona miembro para la instrucción de las denuncias que se pudieran llegar a plantear.

### Ámbito de aplicación

El presente protocolo de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores que presten sus servicios para ASPACE Coruña, sita en Casteliño, 24 (15160), Sada (A Coruña) y con CIF G-15031529.

Comprende tanto el centro de trabajo habitual como todos aquellos eventos relacionados con el trabajo y todo tipo de acontecimientos o actuaciones que transcurran en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de la entidad y sin importar la relación laboral que les una con ASPACE Coruña. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a iniciar el correspondiente procedimiento presentando una denuncia si detectan o si se sienten víctimas de una posible situación de acoso sexual, por razón de sexo o moral.

El alcance de lo aquí expresado implica todas aquellas conductas de violencia física, sexual o psicológica que se produzcan con ocasión del trabajo entre las personas trabajadoras de la entidad con otros compañeros/as del mismo nivel o puestos distintos o superiores jerárquicos, trabajadores/as de otras entidades o empresas que presten servicios para ASPACE Coruña y personas usuarias en la prestación de servicios de la entidad.

### Política de divulgación

Para el cumplimiento de los objetivos establecidos en este protocolo por ASPACE Coruña, resulta imprescindible garantizar el conocimiento del mismo por parte de todo el personal de la entidad: mandos intermedios y directivos, plantilla en general, nuevas incorporaciones, las personas directamente implicadas en la elaboración del protocolo, la Comisión de Igualdad.

A nivel externo también deberán conocer la existencia del protocolo la Federación ASPACE Galicia y el resto de entidades que la conforman, las personas con parálisis cerebral usuarias y sus familias y las organizaciones ajenas con las que se tenga relación.

Para llevar a cabo la divulgación de los contenidos aquí expuestos se utilizarán los instrumentos más oportunos para este fin, en función de las características específicas de la entidad. Se ha optado por los siguientes:

- Inclusión del protocolo en el servidor común de la entidad para que esté en todo momento al alcance de la plantilla.
- A nivel externo, publicación del protocolo en la página web de ASPACE Coruña.

93

### Marco conceptual

- Acoso sexual y por razón de sexo

La directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, definen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como conductas discriminatorias. Por su parte el Texto Refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, atiende a las definiciones de discriminación directa e indirecta y de acoso y acoso sexual establecidas por esta directiva comunitaria.

A efectos de este Protocolo y siguiendo la normativa vigente, concretamente el artículo 7.4 de la LO 3/2007, el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo será considerado también un acto de discriminación por razón de sexo.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorias y pueden producirse entre personas de igual o distinto nivel jerárquico, tengan o no una relación de dependencia dentro de la estructura orgánica de la entidad. Lo mismo ocurre con las situaciones de acoso moral o mobbing.

A continuación, vamos a ver con más detalle estos conceptos:

A continuación, vamos a ver con más detalle estos conceptos:

- **Acoso sexual:** (art. 7.1 LO 3/2007) 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.
- **Acoso por razón de sexo:** (art. 7.2 LO 3/2007) 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. Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el **embarazo o maternidad** constituye una discriminación directa por razón de sexo (art. 8 LO 3/2007)
- **Acoso moral o mobbing:** Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a quién se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno de trabajo.
- **Discriminación:**
  - A) El acoso o acoso moral por razón de género y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sometimiento al mismo.
  - B) La orden de discriminar a personas por razón de su sexo.
  - C) El trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad.

94

Dispone el artículo 2.5 del Texto Refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad que dentro del concepto de discriminación se incluirán:

- **Criterios para distinguir una situación de acoso sexual, acoso moral o mobbing:**

Para saber si nos encontramos ante una situación de acoso sexual deberemos atender a los criterios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo en su Convenio número 111 y a la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tienen que dar tres circunstancias:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Situación indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que la sufre.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que la primera se circunscribe al ámbito sexual y el acoso por razón de sexo se circunscribe a situaciones laborales discriminatorias más amplias sin tener que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

A su vez, debemos diferenciar el acoso sexual y por razón de sexo del acoso moral o mobbing por el cual se persigue anular la capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo de la persona trabajadora que sufre tal acoso.

- **Tipologías de acoso sexista**

Sin que esta enumeración se pueda considerar excluyente o limitadora, se enumeran seguidamente algunos comportamientos, que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

### 1. Tipologías de acoso sexual

#### Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades o capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas
- Comunicaciones de contenido sexual y de carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.



#### Conductas no verbales:

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexual explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### Conductas de carácter físico:

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, ...) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o fingiendo que es accidentalmente los órganos sexuales.

## 2. Tipologías de acoso por razón de sexo

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de manera sesgada, en función de su sexo o de su orientación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, a las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

### 3. Tipologías de acoso por razón de sexo a causa del embarazo o la maternidad

- Asignar un trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.
- Atribuir tareas sin sentido, imposibles o con plazos irracionales.
- Impedir deliberadamente su acceso a los medios adecuados para realizar su trabajo (información, documentos, equipamientos, ...).
- Denegarle arbitrariamente permisos o licencias a las que tenga derecho.

### 4. Tipologías de acoso moral o mobbing

- **Acoso vertical o bossing:** deriva de la persona superior jerárquica contra la trabajadora o trabajador.
- **Acoso horizontal:** producido entre compañeros/as perteneciendo todas las personas a similar o igual nivel jerárquico.
- **Acoso mixto:** ocurre acoso vertical y horizontal al mismo tiempo.

A modo de ejemplo y sin ser una lista excluyente, son situaciones típicas de acoso moral:

- Medidas de aislamiento social: impedir relacionarse con el resto del personal, no dirigirle la palabra, etc.
- Apartamiento de la persona trabajadora de sus funciones de mayor responsabilidad encomendándole trabajos de inferior categoría u ordenándole tareas innecesarias.
- Agresiones físicas o verbales.

- **Factores que influyen en el acoso sexual o por razón de sexo**

Aunque ambos acosos responden a multitud de factores, tienen en común que se producen en el ámbito de una relación desigual de poder, generalmente ostentada por los hombres frente a las mujeres. Resulta difícil enumerar cada uno de los factores causantes y las relaciones entre sí, pueden enumerarse los siguientes factores:

- Clima o ambiente en las organizaciones: La estructura jerárquica, modo en el que se reparte el poder, los canales de comunicación e información, forma en la que se realizan las promociones de puestos y desarrollos de las carreras, la flexibilidad o rigidez en los horarios.
- Personas que intervienen directamente en el acoso: persona que sufre el acoso y la que lo perpetra.

- Factores socioculturales: Conformados por las diferencias culturales, estereotipos y roles de género, es decir, las creencias socialmente aceptadas sobre los comportamientos que deben tener las mujeres y los hombres en una sociedad machista y patriarcal.

- **Grupos de especial atención en relación a las conductas de acoso sexista**

Aunque el acoso sexual y el acoso por razón de sexo pueden darse en cualquier grupo de edad, profesión, ámbito laboral o grupo profesional, la mayoría de las personas que lo padecen son mujeres y dentro de éstas, los grupos más vulnerables son:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares (familias monomarentales)
- Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinizadas o que ocupen puestos de trabajo tradicionalmente asignados a hombres.
- Mujeres jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo.
- Mujeres migrantes y/o pertenecientes a minorías étnicas.
- Mujeres con contratos eventuales, temporales o en régimen de subcontratación.
- Otro grupo vulnerable son las personas homosexuales, transexuales, y hombres jóvenes susceptibles de sufrir acoso por parte de mujeres u hombres, especialmente cuando sean sus superiores jerárquicos.

98

- **Consecuencias del acoso sexual y por razón de sexo**

- **Consecuencias para la persona víctima del acoso:** consecuencias en los distintos ámbitos de la vida familiar, social y laboral, tanto en el aspecto psicológico como en el físico.

Dentro de los efectos más comunes se encuentran la inseguridad o inquietud en el trabajo, sentimiento de estar en un entorno intimidatorio, sentimiento de ser tratada/o como objetos sexuales, tensión en el trabajo y miedo, sentimiento de impotencia ante esa situación, sentimiento de culpabilidad, desarrollo de estrés físico y emocional, absentismo y dificultad en hacer público que sufren acoso.

- **Consecuencias del acoso para la organización:** El acoso sexual o acoso por razón de sexo puede generar para la entidad la disminución de la productividad, absentismo, mayores gastos por las bajas laborales, empeoramiento del ambiente laboral, la pérdida de los valores de la organización y la mala imagen pública de la organización.

- **Consecuencias sobre la plantilla:** Si el entorno laboral desconoce que existe una situación de acoso no entenderá el comportamiento o cambios de la persona acosada y conllevará cierta tensión en el ambiente, que a su vez aumentará la presión que la víctima sufre.

En el caso de que el entorno sí conozca lo que está sucediendo se posicionará de un lado u otro según las percepciones que cada uno tenga. Es importante que si la plantilla tiene conocimiento de una situación de acoso lo ponga en conocimiento del órgano responsable.

### Medidas de prevención del acoso

ASPACE Coruña es consciente de su obligación, con independencia del número de trabajadoras y trabajadores que compongan su plantilla, de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral.

Por tanto, resulta fundamental planificar la prevención de la discriminación en el entorno laboral de la entidad para erradicar los acosos sexistas modificando los patrones de relaciones de poder desigual entre mujeres y hombres en la sociedad en general y particularmente en el ámbito laboral.

Se plantea dar prioridad a la prevención, y no a la sanción ya que se parte del objetivo de evitar que se den situaciones de acoso y no tener que aplicar el régimen sancionador previsto. Además, las medidas de prevención son medidas positivas que brindan a la plantilla la posibilidad de participar activamente en su implementación, lo cual favorece a la sensibilización en las cuestiones de género e igualdad.

99

ASPACE Coruña proyecta de esta manera, las siguientes medidas de prevención:

- **Declaración de principios de ASPACE Coruña:** que será negociada con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, con carácter público y difundida en su página web. En ella se recoge el compromiso de la dirección y de toda la plantilla de que todas las personas trabajadoras tienen derecho a ser tratadas con dignidad y que no se permite el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, ni la discriminación por embarazo, maternidad o paternidad; del mismo modo que el acoso moral o mobbing no está permitido. En ella se recoge también, la obligación de la dirección, mandos intermedios y de toda la plantilla de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento y resolución.
- **Difusión:** poner en conocimiento de toda la plantilla y de las personas usuarias los cauces de actuación ante cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

- **Acciones formativas:** en materia de igualdad, acoso sexista y moral dirigido a la dirección, mandos intermedios y a toda la plantilla, en especial a aquellas personas que vayan a actuar en el procedimiento de tramitación y resolución de las posibles situaciones de acoso. Con estas formaciones se persigue sensibilizar a toda la plantilla en contenidos que favorezcan el desarrollo de actitudes abiertas y no permisivas frente a actitudes sexistas.

## Procedimiento frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

Dispone el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo 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”. En atención a este precepto legal, ASPACE Coruña articula el presente procedimiento con el fin de **investigar y resolver todas aquellas posibles situaciones de acoso sexista y moral que pudieran surgir** dentro de la entidad.

100

Deben ser fijados los recursos humanos y técnicos con los que la entidad contará para las investigaciones relacionadas con situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral, es decir, qué personas van a desarrollar las labores de apoyo, asesoramiento e investigación de las denuncias. A tal efecto se constituirá una comisión de asesoramiento a tal efecto. Esta comisión estará **integrada por la propia Comisión de Igualdad de la entidad** en virtud de la Disposición adicional cuarta **del XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad** en su apartado 2 establece que la comisión de igualdad “[...] También llevará a cabo el proceso de denuncia del acoso.”

Los miembros de la comisión tendrán **incompatibilidad** para la investigación, tramitación y resolución del procedimiento por razón de amistad, enemistad manifiesta o subordinación jerárquica inmediata respecto de la persona denunciante o de la persona denunciada, y quedan automáticamente invalidados/as para formar parte del proceso y deberá **nombrarse una persona que lo/la sustituya**. Si la persona denunciada fuera miembro de la comisión también quedará automáticamente invalidada para instruir cualquier procedimiento de acoso hasta la resolución de su caso.

La Comisión de Igualdad nombrará a una **persona instructora del expediente**. Será miembro de la comisión y se encargará de **recibir las denuncias y actuar como mediadora** ante una posible situación de acoso, **llevando a cabo las entrevistas pertinentes e informando a la comisión**. En los casos en que así resulte conveniente podrá nombrarse como persona encargada de la instrucción del expediente a una persona ajena al centro de trabajo.

ASPACE Coruña habilitará una **cuenta de correo electrónico** ([igualdad@aspacecoruna.org](mailto:igualdad@aspacecoruna.org)) para que cualquier trabajador/a pueda trasladar una queja/denuncia.

**La persona encargada de la instrucción** tendrá la formación idónea en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Para garantizar la imparcialidad del procedimiento, se procurará que no tenga relación alguna con la persona denunciante ni denunciada, llegando incluso a nombrar a personas ajenas al centro de trabajo en el que se produjeran los hechos o a profesionales externos/as.

Tanto la persona miembro de la Comisión de Igualdad que se encargue de la investigación como el resto de miembros de dicha comisión tendrán el deber de confidencialidad y de diligencia debida. Por ello, firmarán el correspondiente compromiso, pudiendo acarrear su incumplimiento el inicio del correspondiente expediente disciplinario (**Anexo II “Compromiso de Confidencialidad”**)

- **Funciones de la Comisión de Igualdad**

- Recibir las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
- Nombrar a una persona integrante de la comisión para realizar las entrevistas y actuar como intermediaria.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en el presente protocolo, nombrando a tal efecto a un/una miembro para ello en la condición de persona encargada de la instrucción.
- Recomendar y gestionar ante la dirección de la entidad, las medidas de prevención, información, sensibilización y formación que se consideren oportunas.
- Una vez recibido el informe de conclusiones elaborado por la persona instructora, decidirá las sanciones que deben imponerse y le dará traslado de su decisión a la dirección de la entidad.
- Decidirá sobre la necesidad de adoptar medidas cautelares.
- Velar por el cumplimiento del protocolo.
- Llevar a cabo un seguimiento de la eficacia e implantación de este protocolo.

- **Funciones de la persona instructora de la Comisión**

- Instrucción del expediente: realizará las entrevistas necesarias con las partes y testigos de los hechos, si los hubiera.
- Comunicarse con la víctima del acoso.
- Proponer a la Comisión que adopte medidas cautelares o trasladar la solicitud que hicieran las partes.
- Informar al resto de la Comisión a través de un informe de conclusiones.

- **Competencia para iniciar el procedimiento**

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, la persona afectada o terceras personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo que conozcan los hechos podrán denunciar el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación.

Podrá presentar denuncia verbal o escrita, siguiendo el modelo establecido a tal efecto si lo desea, ante cualquier componente del Comité de Igualdad de ASPACE Coruña.

- **Contenido mínimo de la denuncia de acoso:**

(verbal o escrita según el tipo de procedimiento elegido)

- Identificación de la presunta persona acosada, de la presunta persona acosadora y de la persona denunciante si fuera distinta a la víctima.
- Descripción detallada y lo más precisa posible de los hechos, actos o incidente que originan la denuncia.
- Identificación de las/los posibles testigos de los hechos.

A tal efecto, ASPACE Coruña ha elaborado un modelo de denuncia que podrá ser utilizada por la víctima o por una tercera persona que sea conocedora de una situación de acoso. (Anexo III Modelo de denuncia de acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral)

- **Principios informadores del procedimiento**

Estos principios son aplicables tanto al procedimiento informal como al formal.

- **Celeridad:** la tramitación se realizará de forma urgente fijándose un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones o denuncias que se tramiten.
- **Confidencialidad:** todos los trámites que se realicen en el procedimiento serán confidenciales. Por lo tanto, no se incorporarán datos personales en los expedientes, se indicará expresamente a las personas que intervengan en el procedimiento de la obligación de guardar secreto sobre el tema, custodia de los documentos, utilización de códigos alfanuméricos para identificar los expedientes, etc.

- **Protección de la intimidad y de la dignidad de las personas:** el procedimiento debe garantizar la intimidad y dignidad tanto de la persona víctima del acoso como de todas las personas implicadas en el procedimiento.
  - **Seguridad jurídica, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas:** la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias, es decir, el Comité de Igualdad, se base en los principios citados. Al decantarse por escoger al Comité de Igualdad como tramitador de las denuncias se garantiza la participación de la plantilla y de los servicios de prevención de riesgos laborales y la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- **Tipos de procedimientos**

#### A) Procedimiento informal

Se iniciará el procedimiento informal cuando cualquier persona del Comisión de Igualdad tenga conocimiento de **forma verbal** de una posible situación de acoso. La comunicación verbal puede ser realizada por la **víctima, representante legal de la plantilla o cualquier persona que tenga conocimiento** de la situación.

La comunicación debe notificarse en un **plazo de 3 días** a cualquiera de los miembros del Comité de Igualdad que convocará a este órgano para tramitar la denuncia y nombrar a la persona encargada de la instrucción en un **plazo de 5 días**.

Se nombrará a una **persona encargada de la instrucción**, elegida entre las personas miembro de la Comisión de Igualdad de ASPACE Coruña. Será con quien trate únicamente la víctima, si así lo desea, una vez iniciado el procedimiento. Podrá acceder a cualquier lugar de la entidad y en cualquier momento para recabar las declaraciones que estime oportunas.

Se procurará la protección suficiente a la víctima y a la persona denunciante, si fuera distinta de ésta, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de acoso y proponiendo para ello las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias psicológicas y/o físicas que se deriven de esta situación, atendiendo especialmente a las circunstancias personales y laborales de la víctima.

Todo el procedimiento será **urgente y confidencial**, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá ser tener acceso al mismo el comité.

Cuando se encuentre convencida de la existencia de indicios que doten de veracidad a la denuncia presentada, entrará en contacto de forma confidencial, con la persona denunciada y la víctima en caso de que fuera persona distinta a la denunciante, para

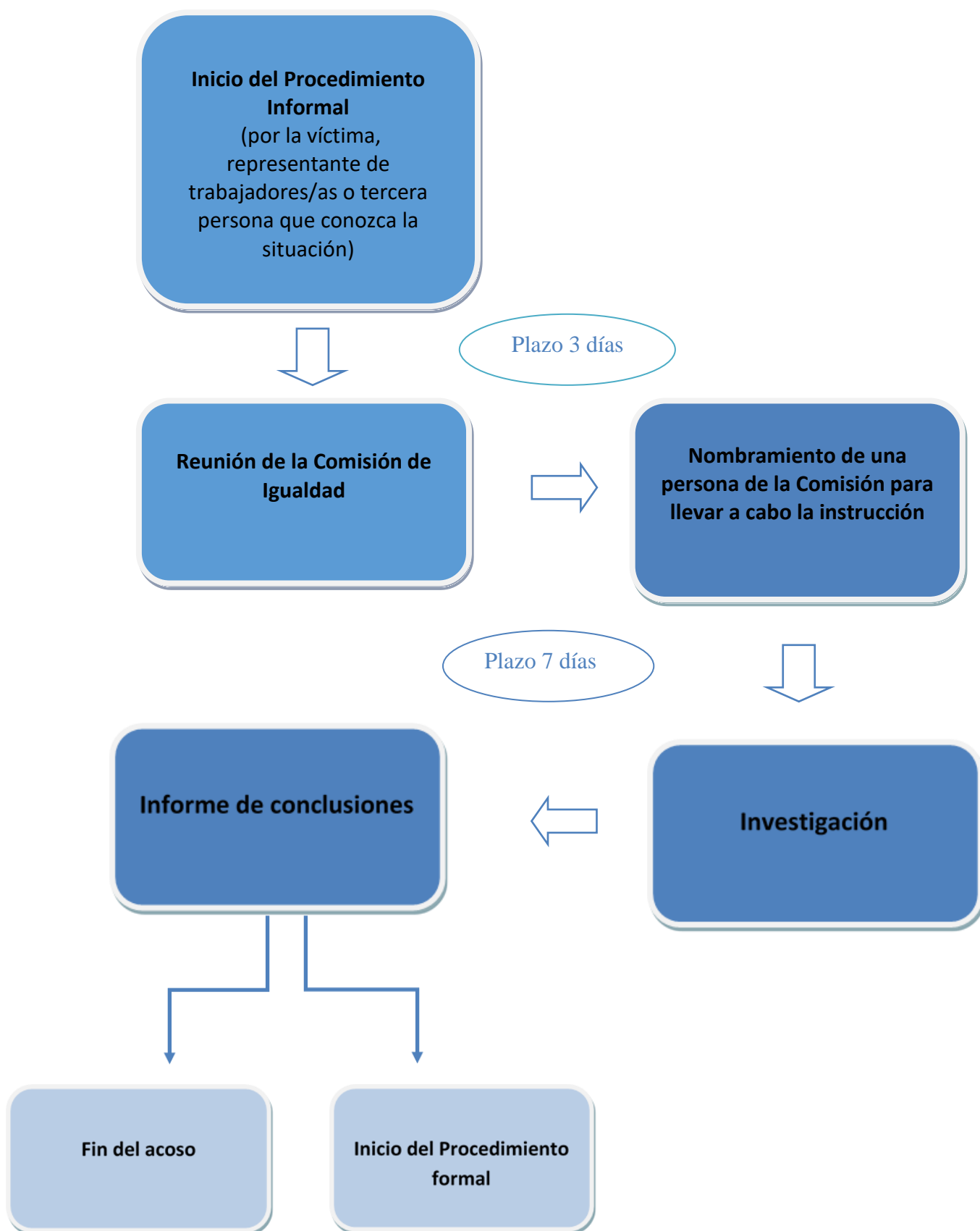


manifestarle a la presunta acosadora la existencia de una queja sobre su conducta. Se le expondrá a la persona denunciada, sola o en compañía de la persona acosada si así lo desea, que su conducta no es deseada, que entorpece el desempeño de su trabajo, perjudica al buen ambiente laboral y se le informará sobre las responsabilidades disciplinarias que puede acarrear.

El objetivo del procedimiento informal será **resolver el problema extraoficialmente**. En ocasiones, el hecho de manifestar a la persona acosadora las consecuencias ofensivas e intimidatorias que genera su comportamiento es suficiente para resolver la situación.

En el **plazo de 7 días** desde el nombramiento de la persona encargada de la instrucción, se dará por finalizado el procedimiento. Se valorará la consistencia de la denuncia, se indicará la consecución o no de la finalidad del procedimiento y se propondrá, en su caso, las actuaciones que se consideren oportunas e incluso la apertura del procedimiento formal. La persona encargada de la investigación informará de ello a la Comisión de Igualdad a través del oportuno informe de conclusiones. A tal efecto, se ha elaborado un modelo de informe de conclusiones (**Anexo IV “Modelo Informe de conclusiones”**).

El procedimiento podrá terminar con el fin del acoso tras la **amonestación verbal** a la persona acosadora o podrá implicar la apertura del procedimiento formal cuando el intento de resolución extraoficial haya fracasado o tras haber hecho una primera investigación, dada la gravedad de los hechos sea más recomendable seguir por la vía del procedimiento formal.



## B) Procedimiento formal

El procedimiento formal supone una actuación clara y precisa, **complementaria o alternativa al procedimiento informal**, para denunciar situaciones de acoso.

Este procedimiento se utilizará **cuando el procedimiento informal haya fallado o no fuera recomendable, como en las situaciones de acoso grave o muy grave.**

El procedimiento se iniciará a través de **denuncia por escrito o como continuación del procedimiento informal**. La denuncia se presentará ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad que debe remitir de forma inmediata a la **Comisión de Igualdad** en un **plazo máximo de 4 días naturales**. La denuncia puede ser planteada por la víctima o por una tercera persona, dentro del ámbito de aplicación de este protocolo, que tenga conocimiento de los hechos.

Después de recibida la denuncia, La Comisión elegirá a una/uno de sus miembros para llevar a cabo la instrucción de los hechos denunciados.

Se activará una **fase instructora**, en la que la persona de la Comisión encargada de la Instrucción investigará los hechos denunciados. Se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones que se consideren convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que puedan aportar información, incluso las/los representantes legales de la plantilla. Con la finalidad de **no generar revictimización o victimización secundaria**, se evitará que la víctima tenga que relatar los hechos varias veces ya que aumenta la presión para ella.

En aquellos casos en que la persona denunciante y la persona denunciada compartan espacios de trabajo o tengan una relación jerárquica de trabajo, se establecerán las medidas pertinentes para prevenir que el problema se agrave.

La persona encargada de la instrucción podrá, de oficio o a instancia de una de las partes, proponer a la Comisión de Igualdad la adopción de medidas cautelares. Siempre que sea posible se podrá establecer un **cambio de lugar de trabajo o de puesto de ocupación** dando prioridad a la víctima para elegir.

La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que la persona encargada de la instrucción remitirá a la Comisión de Igualdad para que adopte la decisión final en función de los hechos probados y si existieran circunstancias agravantes.

Una vez recibido el informe de conclusiones, éste será firmado por la Comisión a efectos de acreditar la fecha de recepción y su aprobación.

La comisión se reunirá en el menor plazo posible para establecer las sanciones que considere que deben ser adoptadas por la dirección de la entidad en vista del informe de conclusiones de la persona instructora. A tal efecto, ASPACE Coruña, ha creado un documento para que la Comisión de Igualdad refleje su decisión final y que será remitido, junto con el informe de conclusiones de la persona instructora, a la Dirección de la entidad para que adopte las medidas disciplinarias correspondientes.

Esta decisión deberá ponerse en conocimiento de la persona denunciante y la denunciada. Se indicarán todas las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes y se propondrán las medidas disciplinarias oportunas en caso de haberse producido una conducta susceptible de sanción. Este informe de conclusiones se remitirá a la dirección de ASPACE Coruña para que tome las medidas correspondientes.

Se adoptarán, en su caso, las medidas correctoras y se abrirá el correspondiente expediente disciplinario interponiéndose las sanciones correspondientes. No obstante, lo anterior, cuando se demuestre que las denuncias o alegaciones realizadas son intencionadamente fraudulentas, dolosas y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho procedan.

107

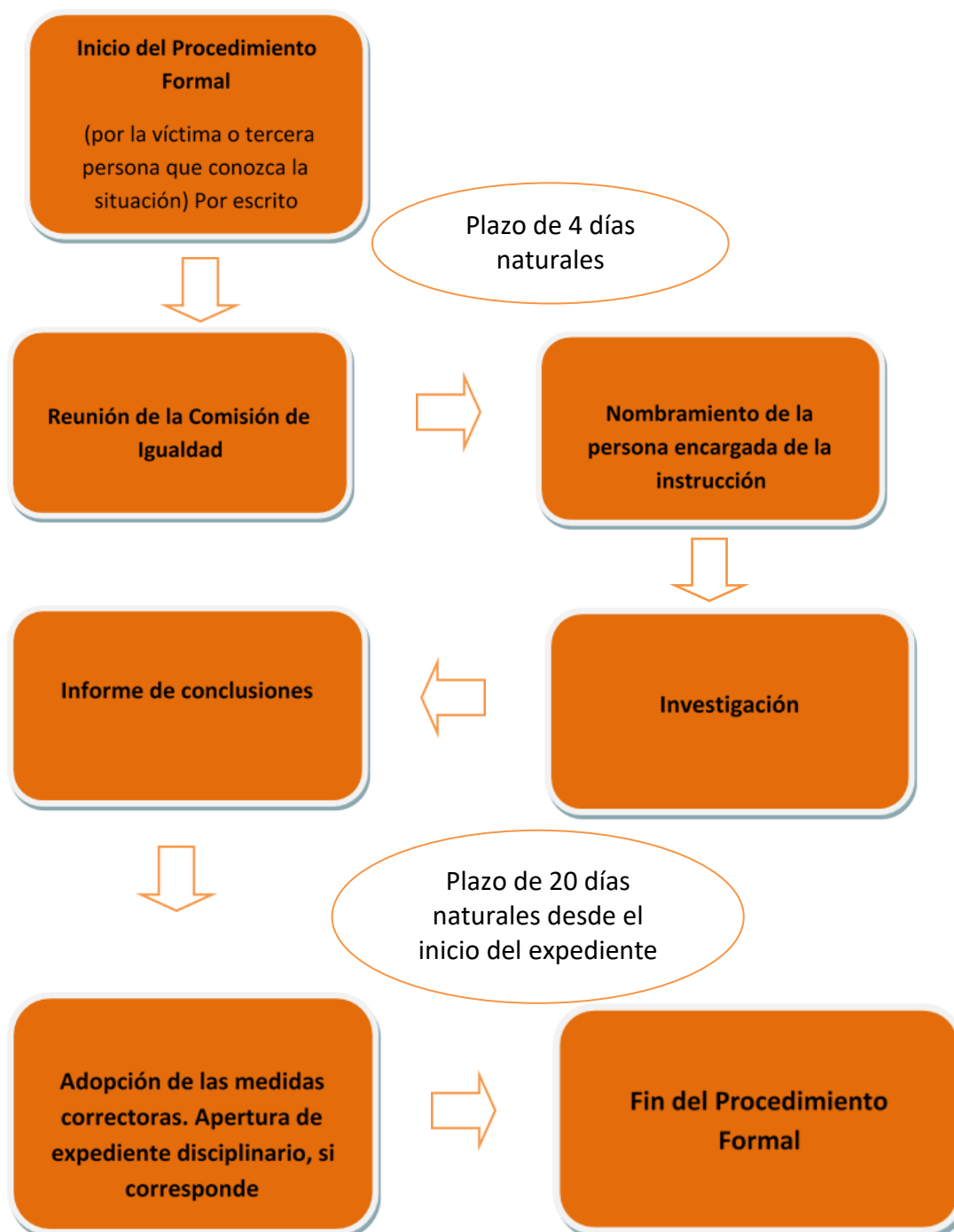
El procedimiento debe ser rápido, para poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada. Se establece **un plazo máximo para la tramitación de las denuncias no puede ser superior a 20 días naturales.**

Si se hubieran producido represalias o existido perjuicio para la víctima durante el caso ésta será restituida en las condiciones en que se encontraba antes. En cualquier momento podrá solicitar la reapertura del expediente, y si no está de acuerdo, solicitar su revisión. Podrá acudir a la vía judicial en los casos en que los hechos estén calificados como delito.

Se garantizará la **audiencia a las partes implicadas**, pudiendo éstas formular alegaciones y siendo informadas de los elementos, objetivos y resultados del procedimiento. Tanto la persona denunciante como la denunciada podrán hacerse **acompañar en todos los trámites de una persona de la representación legal** de las trabajadoras y trabajadores. La persona acosada también podrá estar acompañada de alguien de su confianza.

Durante todo el procedimiento se debe mantener el respeto al **derecho a la intimidad y la confidencialidad estricta** de la presunta víctima y de la presunta persona acosadora.

Todas las personas participantes del proceso serán informadas de su **deber de guardar confidencialidad y deber de sigilo** sobre su intervención y sobre cuanta información conociera por su comparecencia en el procedimiento.



Con el fin de lograr una mayor eficacia y otorgar más confianza al resto de la plantilla y al público, en ambos procedimientos, la dirección de ASPACE Coruña llevará a cabo una labor de **seguimiento y registro**, asegurando la confidencialidad de los expedientes.

En todo caso, habrá que garantizar el **derecho de la víctima a optar entre continuar o no en su puesto de trabajo**. Del mismo modo, en el supuesto de que no se constatare la realidad de la denuncia, se establecerán medidas para la rehabilitación de la presunta persona acosadora.

Independientemente del procedimiento que se siga, la persona denunciante podrá acudir a la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social o a la vía judicial** de forma paralela o al finalizar cualquiera de los dos procedimientos.

- **Medidas cautelares**

Estas medidas podrán ser adoptadas cuando haya **indicios suficientes** de la existencia de acoso. En ambos procedimientos, en función de las circunstancias, se valorará la posibilidad de separar a la víctima de la persona agresora.

Las medidas a adoptar pueden ser el cambio de puesto de trabajo y/o de turno de trabajo, teniendo preferencia para escoger la víctima. Estas medidas pueden ser **adoptadas por la Comisión de Igualdad a propuesta de la persona encargada de la instrucción o a instancia de cualquiera de las partes**. La Comisión de Igualdad decidirá sobre las medidas cautelares en la mayor brevedad posible.

Otra medida que se adoptará es poner a disposición de la víctima, si lo solicita después de haber sido informada de la posibilidad, un/una médico/a adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales contratado por ASPACE Coruña.

## Tipificación del acoso y régimen sancionador

El acoso sexual y por razón de sexo, así como el trato desfavorable relacionado con el embarazo, maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares se considera discriminatorio y está expresamente prohibido, como ya se mencionó, en la Ley Orgánica 2/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y el resto del ordenamiento jurídico.

Tanto el RD Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el TR de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el RD 5/2015, del TR de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como el RD 5/2000, del TR de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social establecen como derechos básicos de las personas trabajadoras el respeto a su intimidad, su orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo. Especialmente, consideran el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como **infracción muy grave** pudiendo ser causa de despido de la persona acosadora y causa para la víctima para solicitar la resolución de su contrato de trabajo. Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores establece que las personas trabajadoras tienen **derecho a no ser discriminadas directa o indirectamente** para el empleo, o una vez empleadas, por razones de sexo, se considerarán **incumplimientos contractuales** el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

110

La Ley sobre Infracciones y sanciones en el Orden Social establece en su artículo 8 como **infracciones muy graves** en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el acoso sexual, así como el acoso por razón de sexo cuando se produzcan en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial cualquiera que sea el sujeto activo de la misma, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. El artículo 40 establece que este tipo de infracciones se sancionarán con multa de 6251€ a 187515€ en función del grado y sanciones accesorias como pérdidas de ayudas o subvenciones.

Nuestro Código Penal establece que el acoso sexual puede ser constitutivo de un **delito castigado con pena de prisión o de multa**, agravada en el caso de que el culpable hubiera cometido el hecho prevaliéndose de su situación de superioridad laboral o jerárquica, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable por razón de su edad, enfermedad o situación. Se castiga en el artículo 184 del Código Penal a la persona que se aprovecha de una relación laboral para solicitar favores sexuales, para sí o para un tercero, a otra que está en el mismo ámbito.

Este hecho tiene que producir una situación humillante, hostil o intimidatoria y está castigado con la pena de prisión de 3 a 5 meses o multa de 6 a 10 meses. Se agravará la pena cuando exista prevalimiento, (se aproveche de su superioridad laboral o jerárquica), cuando haya el anuncio expreso o tácito de un mal o cuando la víctima sea especialmente vulnerable por su edad, enfermedad o situación.

Por lo tanto, independientemente de que la víctima inicie un proceso penal o ante la Inspección del Trabajo, las empresas y organizaciones deben contemplar una serie de sanciones disciplinarias para la persona acosadora en atención a la legislación vigente.

- **Gravedad de la situación de acoso**

Resulta imprescindible tipificar claramente la escala de gravedad de acoso al que una persona puede verse sometida, acotando así lo que define a cada caso particular.

- **Leves:**

- Expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada, como chistes de contenido sexual, piropos, comentarios sobre la apariencia o aspecto de las personas trabajadoras con carácter libidinoso.
- Pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y miradas insinuantes, junto a aproximaciones no consentidas.
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de trabajo cuando no sean consideradas como graves.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Asignar a una persona, a causa de su sexo, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.

- **Graves:**

- Asociadas a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa con alto contenido sexual, como preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales o presionar después de la ruptura sentimental con un/una compañero/a.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeras/os.
- Contactos físicos no permitidos por la persona acosada, rozamientos innecesarios.
- Descalificaciones públicas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual.



- Impartición de órdenes vejatorias.
- Impartición de órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- Orden de aislar o incomunicar a una persona trabajadora.
- Cualquier otra de similar gravedad.
- Aquellas faltas consideradas leves en las que por concurrir alguna circunstancia agravante deban ser consideradas graves.

➤ **Muy graves:**

- Violencia física interna: agresión física practicada entre personas pertenecientes a la propia entidad o entre personas de distintas entidades o empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo.
- Situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados y presión verbal directa, tales como abrazos o besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos.
- Chantaje sexual: condicionamiento del acceso al empleo o mantenimiento del mismo condicionado a que la víctima acepte realizar un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita no se llegue a cumplir de forma específica.
- Acoso ambiental y acoso sexista: cuando la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, de contenido sexual o por razón de sexo sea de tal gravedad que, en atención al principio de proporcionalidad y demás circunstancias, deba ser considerado como incumplimiento muy grave.
- Adopción de represalias contra las personas que denuncien, ayuden o participen en la investigación de otro caso de acoso, así como contra las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas u otras compañeras/os.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de la víctima hubiera utilizado el procedimiento informal de solución
- Hechos constitutivos de delito en este ámbito después de dictarse sentencia judicial condenatoria sobre la persona denunciada.
- Aquellas faltas consideradas graves en las que por concurrir alguna circunstancia agravante deban ser consideradas graves.

- **Circunstancias agravantes**

En la valoración de la gravedad de la conducta se tendrá en cuenta la existencia de circunstancias agravantes, tales como:

- Reincidencia en la conducta del acoso.
- Subordinación de la víctima respecto a la persona agresora. Que el acoso sea realizado por una persona perteneciente al área de recursos humanos, cargo directivo o que lleve a cabo la representación de las trabajadoras y trabajadores.
- Especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral, circunstancias sociales, edad, discapacidad, etc.
- Se demuestren conductas intimidatorias, coacciones o represalias por parte de la persona agresora contra la persona denunciante, víctima o testigos.
- Exista más de una persona denunciante de forma simultánea.
- El contrato de la persona denunciante sea temporal.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción para un puesto de trabajo.

- **Régimen sancionador**

Todas las sanciones deberán comunicarse a la persona trabajadora afectada, indicando los hechos, la graduación de la misma, la concurrencia de circunstancias agravantes de ser el caso y la sanción adoptada.

A su vez, las faltas graves y muy graves deberán ser comunicadas para su conocimiento a las y los representantes legales de la plantilla.

En función de la gravedad de las conductas descritas y en la posible concurrencia de las circunstancias agravantes anteriormente indicadas, ASPACE Coruña podrá imponer las siguientes sanciones máximas:

| FALTAS COMETIDAS  | SANCIÓN  |
|-------------------|--|
| <b>Leve</b>       | Amonestación por escrito.  |
| <b>Graves</b>     | Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta el máximo de 15 días en función de la gravedad de los hechos y circunstancias agravantes. |
| <b>Muy graves</b> | Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo hasta el máximo de 60 días o despido  |

## Tratamiento en ASPACE Coruña de los casos de mujeres víctimas de violencia de género, en el ámbito laboral

La violencia de género es la manifestación más brutal de la desigualdad existente entre mujeres y hombres en nuestra sociedad y se dirige sobre las mujeres y niñas por el mero hecho de serlo, al ser consideradas por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto, dignidad y capacidad de decisión. Por tanto, la violencia contra las mujeres es un obstáculo para lograr la igualdad real y efectiva, el desarrollo y la paz.

De un tiempo a esta parte, las normativas estatal y autonómicas han sufrido grandes avances legislativos en diversos campos, entre ellos el ámbito laboral, estableciéndose mecanismos de protección de las mujeres víctimas de violencia de género para justificar las ausencias del puesto de trabajo, posibilitar su movilidad geográfica, la suspensión con reserva del puesto de trabajo y la extinción del contrato; así como medidas de apoyo económico para que generen derecho a la situación legal de desempleo cuando resuelvan o suspendan voluntariamente su contrato de trabajo.

La violencia de género, en todas sus manifestaciones, siempre tiene repercusiones en la salud física, emocional, sexual, reproductiva y social, que persisten incluso después de que la situación haya terminado. Dentro de estas consecuencias sociales se encuentra el ámbito laboral, el cual se ve directamente afectado ya que las mujeres víctimas de violencia suelen sufrir estrés laboral, baja productividad, reducción de la satisfacción con el trabajo, absentismo, pérdida de interés por el trabajo, entre otras.

114

- **Definición de violencia de género**

Encontramos numerosas definiciones de violencia de género o violencia contra las mujeres en textos internacionales de aplicación en España y en la propia Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género que define la violencia de género como:

Aquella que como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas **por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia**, y comprende **todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad** (art. 1 LOMPIVG).

Teniendo en cuenta que ASPACE Coruña tiene su sede en la provincia de A Coruña debemos tomar como definición de violencia de género la establecida en nuestra Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la Prevención y el Tratamiento Integral de la Violencia de Género, la cual dispone que se entiende por violencia de género:

**Cualquier acto violento o agresión**, basados en una situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de dominación de los hombres sobre las mujeres que tenga o pueda tener como consecuencia un **daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si ocurren en el ámbito público como en la vida familiar o privada.**

Se incluye dentro del concepto de violencia de género de la normativa gallega a la violencia vicaria, entendida como el homicidio, asesinato o cualquier otra forma de violencia ejercida sobre las hijas o hijos de la mujer o cualquier otra persona estrechamente unida a ella, con la finalidad de causarle el mayor daño psicológico, por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o por quien hubiera mantenido con ella una relación análoga de afectividad aún sin convivencia. (art. 1.2 Ley 11/2007)

- **Formas de violencia de género**

115

Atendiendo a la normativa gallega (art. 3) se considerarán formas de violencia de género:

- **Violencia física:** cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de una mujer ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien sea o haya sido su pareja, con convivencia o no. También se incluye la violencia física contra una mujer ejercida por su entorno familiar o de su **entorno social y/o laboral.**
- **Violencia psicológica:** toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencias de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su libertad, por quien sea o haya sido su cónyuge o haya tenido una análoga relación de afectividad, aún sin convivencia. Se incluye también como violencia de género en su vertiente de violencia psicológica la que se produce contra la mujer ejercidas por hombres de su entorno familiar o de su **entorno social y/o laboral.**
- **Violencia económica:** privación intencionada y no justificada de recursos compartidos en el ámbito de convivencia de pareja.
- **Violencia sexual y abuso sexual:** cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, con independencia de que guarde con el agresor relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco.
- **Acoso sexual:** solicitud de favores de naturaleza sexual, para sí o una tercera persona, prevaleciendo el sujeto activo de una **situación de superioridad**

**laboral**, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito a la mujer de causarle un mal relacionado con la expectativa que tenga la víctima en el ámbito de dicha relación, o bajo la promesa de una recompensa o premio en el ámbito de esta.

- **Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.**
- **Violencia vicaria:** el homicidio, asesinato o cualquier otra forma de violencia ejercida sobre las hijas o hijos de la mujer o cualquier otra persona estrechamente unida a ella, con la finalidad de causarle el mayor daño psicológico, por parte de quien sea o haya sido su cónyuge o por quien hubiera mantenido con ella una relación análoga de afectividad aún sin convivencia.
- **Violencia de género digital o violencia en línea contra la mujer:** todo acto o conducta de violencia de género cometido, instigado o agravado, en parte o en su totalidad, por el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como Internet, plataformas de redes sociales, sistemas de mensajería y correo electrónico o servicios de geolocalización, con la finalidad de discriminar, humillar, chantajear, acosar o ejercer dominio, control o intromisión sin consentimiento en la privacidad de la víctima; con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja o análoga de afectividad en el presente o en el pasado, o de parentesco con la víctima. También se considera violencia digital cuando estos actos los cometan hombres de su entorno familiar, social, **profesional** o académico.
- Cualquier otra forma de violencia recogida en los tratados internacionales que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.

- **Acreditación de la situación de violencia de género**

En virtud del artículo 5 de la Ley gallega 11/2007 una trabajadora víctima de violencia de género podrá acreditar su situación a través de:

- Certificación de la **orden de protección** o de la **medida cautelar**, o testimonio o copia autenticada.
- Sentencia condenatoria en el orden penal por **homicidio o asesinato de las hijas o hijos de la mujer, así como cualquiera otra persona estrechamente unida** a ella, por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien hubiera mantenido con ella una relación de análoga de afectividad aún sin convivencia o cualquier otro documento que acredite la violencia vicaria; así como las **demás sentencias** de cualquier orden jurisdiccional que declaren que la mujer sufrió violencia en cualquiera de las modalidades definidas en la Ley 11/2007.
- Certificado y/o informe de los **servicios sociales y/o sanitarios** de la Administración Pública autonómica o local.

- Certificación de los **servicios de acogida** de la Administración Pública Autonómica o Local.
- **Informe del Ministerio Fiscal** que indique la existencia de indicios de violencia.
- **Informe de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.**

- **Actuaciones de ASPACE Coruña**

Dado el firme compromiso de ASPACE Coruña en contribuir en la erradicación de la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y de colaborar en la recuperación integral de las víctimas de violencia de género establece en el presente protocolo una serie de mecanismos para que la mujer víctima de violencia de género pueda **ejercer sus derechos laborales de forma urgente e inmediata** que se dividirán en los siguientes **ejes de actuación**:

- **Promover un clima laboral proclive a la comprensión y apoyo** de la trabajadora afectada cuando ésta tenga que compatibilizar su actividad laboral con determinadas exigencias derivadas de su situación personal.
- **Obligación de confidencialidad** por parte de la dirección, representación y plantilla que tenga acceso, sobre las circunstancias personales de la mujer que sufre o sufrió violencia de género según lo establecido en la normativa en materia de protección de carácter personal. (art. 37 Ley 11/2007)

117

- **Derechos laborales a los que puede optar una mujer víctima de violencia trabajadora de ASPACE Coruña**

Sin ánimo de ser una lista cerrada y en cumplimiento de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género, ASPACE Coruña cumplirá la legislación vigente para la protección de estas personas.

## Vigencia del Protocolo frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida ya que la obligación y deber de las empresas y entidades de tener establecido un procedimiento frente a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo es para siempre.

Aunque el presente protocolo tenga una duración permanente en el tiempo ello no implica que no deba ser revisado o analizado con la finalidad de adaptarse a los mandatos legales y a unos estándares de calidad y compromiso establecidos por ASPACE Coruña.

Por lo tanto, ASPACE Coruña se compromete a revisar el protocolo y los procedimientos y medidas de actuación con la finalidad de mejorarlos con la siguiente periodicidad:

- El presente protocolo será revisado cuando se produzca la revisión del Plan de Igualdad de la Entidad.
- Esta revisión podrá producirse antes del plazo indicado, a instancia de la Comisión de Igualdad, después de tramitado un caso de acoso se advierta que el protocolo o sus procedimientos pueden ser mejorados o deban enmendarse errores.

118

La Comisión de Igualdad, que a su vez es la comisión frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, llevará a cabo un seguimiento de la implantación de las medidas establecidas por este protocolo y de todos los casos de acoso que hayan tenido lugar en la entidad. Resultado de ese seguimiento, si determinaran que es necesario revisar el protocolo, se lo comunicarán a la dirección de la entidad para llevar a cabo tal revisión sin tener que esperar a la fecha de revisión del Plan de Igualdad.

Las revisiones e informes de seguimiento quedarán registrados en el presente Protocolo de la siguiente manera:

| Fecha | Tipo de revisión                              | Observaciones |
|-------|---|---------------|
|       | Elaboración inicial                           |               |
|       | Acuerdo con la representación de la plantilla |               |
|       |   |               |



Casteliño 24, 15160 Sada – A Coruña  
Telf.: 981 610 312 / 981 648 290 (Residencia)  
[aspacecoruna@aspacecoruna.org](mailto:aspacecoruna@aspacecoruna.org)  
[www.aspacecoruna.org](http://www.aspacecoruna.org)

