

# PLAN DE IGUALDAD



19 de septiembre de 2021 al 18 de septiembre de 2025



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA
3. PLAN DE IGUALDAD
  - A. PARTES QUE LO CONCIERTAN.
  - B. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.
  - C. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA.
    - C.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.
    - C.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.
    - C.3. FORMACIÓN.
    - C.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.
    - C.5. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
    - C.6. EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
    - C.7. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.
    - C.8. RETRIBUCIONES.
  - D. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.
  - E. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.
  - F. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE LA MISMA.
    - F.1. ACCIONES IMPLANTADAS
    - F.2. ACCIONES A IMPLANTAR
      - F.2.1. ENUMERACIÓN DE LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES
      - F.2.2. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE CADA ACCIÓN
  - G. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y OBJETIVOS.
    - G.1.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS O ACCIONES.
    - G.2.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS OBJETIVOS.

- H. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.
    - H.1.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN
    - H.2.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS
  - I. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.
    - I.1.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO
    - I.2.- SISTEMA DE EVALUACIÓN
    - I.3.- REVISIÓN PERIÓDICA
  - J. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.
    - J.1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.
    - J.2. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN
  - K. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN.
- 4. ANEXOS
    - 4.1- ANEXO I: Definiciones, contenido, conceptos y principios del Plan de Igualdad.
    - 4.2.- ANEXO II: Auditoría salarial y registro retributivo.
    - 4.3.- ANEXO III: Ficha de seguimiento de las acciones.
    - 4.4.- ANEXO IV: Ficha de evaluación de las acciones.
    - 4.5.- ANEXO V: Ficha de recogida de información.
  - 5. BIBLIOGRAFÍA

## **1. INTRODUCCIÓN**

El presente Plan de Igualdad es una actualización del elaborado por la Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual “San José”, cuya resolución de registro es la siguiente:

**Convenio o Acuerdo: ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL "SAN JOSÉ"**

**Expediente: 18/11/0125/2020**

**Fecha: 22/07/2020**

**Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

**Destinatario: RAFAEL CABRERA PEREZ**

**Código 18100142112020.**

VISTO el texto del PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN EN FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL "SAN JOSÉ", acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado ante esta Delegación Territorial el día 10 de julio de 2020 a través del Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Granada,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegada Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidades,

VIRGINIA FERNÁNDEZ PÉREZ

El Plan de Igualdad de la Asociación en favor de personas con discapacidad intelectual “San José” fue publicado en el B.O.P. de Granada núm. 121, de 3 de agosto de 2020.

Este Plan, como el anterior, se inspira en un principio básico de igualdad de trato entre mujeres y hombres; basado en el hecho de que las personas con las mismas posibilidades, aptitudes y cualificación, pueden desempeñar su labor sin que sus condiciones personales como sexo, edad, raza, religión, suponga un obstáculo.

Por todo ello, es necesario el compromiso por parte de la Presidencia y Gerencia de la Asociación “San José” de integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y de facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración e implantación del Plan.

## 2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA

Constitución española, en su artículos 9.2 y 14 donde reconoce el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación, así como el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad. Entre otros, en su artículo 2.2, altera el artículo 45.2 de esta última, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad.

Así mismo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y que modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

### **3. PLAN DE IGUALDAD**

#### **A. PARTES QUE LO CONCIERTAN**

La iniciativa de la realización, seguimiento e implantación del Plan de Igualdad surge desde la propia entidad, teniendo siempre en cuenta la normativa que regula los planes de igualdad.

Para llevarlo a cabo se creó un Comité de Igualdad paritario, que más tarde hemos pasado a llamar Comisión de Igualdad, cuyos componentes pertenecen a distintos sectores de la Asociación, siendo una de las premisas principales a la hora de decidir su composición que habría de contarse con, al menos, una representante de las personas usuarias con discapacidad intelectual de nuestros centros.

Algunos de sus miembros se han formado en la materia y, en la actualidad, tres de ellos son Técnicos en Igualdad y Conciliación. Para ello se ha contado con la subvención de la Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual “San José” de la formación realizada.

Como muestra de la voluntad de la entidad de apostar por la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se incluye en el siguiente apartado el compromiso de la Asociación en este sentido, adoptado finalmente en el año 2018; pero estableciendo la necesidad de hacerlo desde mucho antes.

#### **A.1. COMPROMISO**

A continuación se transcribe el compromiso hacia la igualdad adquirido por la Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual “San José” ya desde el año 2018 y firmado por su Presidente, D. Rafael Cabrera, en nombre de la Junta directiva de la mencionada asociación.

*La Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual “San José”, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra política y en todos los niveles, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*

*Para llevar a cabo este compromiso se ha estimado conveniente analizarnos y observar si existen deficiencias o malas prácticas, con el objeto de que a través de un plan de igualdad se protocolicen las áreas de intervención y se desarrollen y ejecuten de manera automática.*

*Los ámbitos en los que la Asociación va a desarrollar este compromiso abarcan desde el acceso al empleo, la selección, la promoción y la formación, la clasificación profesional, las condiciones de trabajo y empleo, la política salarial, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo. De esta forma, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas de otro sexo”.*

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

*Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad, a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Asociación “San José” y por extensión, en el conjunto de la sociedad.*

*Para llevar a cabo este propósito, se contará con un Equipo de trabajo y un Comité de Igualdad, constituidos por trabajadores/as y la representación legal de los mismos/as, para el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.*



## B. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

**ÁMBITO PERSONAL:** En virtud a lo establecido en el artículo 2.2 sobre el ámbito de aplicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre: “En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con el establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto”.

La Asociación “San José” es una entidad que cuenta con más de cincuenta personas trabajadoras entre mujeres y hombres.

**ÁMBITO TERRITORIAL:** Según lo establecido en el artículo 10.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre sobre la extensión de los planes de igualdad: “Los planes de igualdad incluirán a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 sobre planes de igualdad en caso de grupo de empresas”.

Los diferentes centros dependientes de la Asociación “San José” se encuentran ubicados en la ciudad de Guadix, provincia de Granada.

**ÁMBITO TEMPORAL:** Atendiendo el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el periodo de vigencia del presente plan abarcará como máximo cuatro años. Así la renovación del presente plan se extenderá desde el día 19 de septiembre de 2021 al 18 de septiembre de 2025.

## C. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

### C.1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

Para analizar los movimientos de personal en la Asociación “San José”, se ha tomado en cuenta el período comprendido desde enero 2020 hasta diciembre de 2020, plazo durante el que se han llevado a cabo **30 nuevas incorporaciones**, de las cuales **21 han sido mujeres y 9 hombres**, es decir, el 70% mujeres y 30% hombres.

Es relevante destacar que todas estas incorporaciones se han llevado a cabo en base a unos protocolos internos de la Asociación “San José” sobre selección y acogida a las personas trabajadoras y mediante el estudio y preselección de los currículum que llegan a la entidad, tanto de hombres como de mujeres, bien entregados en mano al departamento de Desarrollo de Personas o bien recibidos por correo ordinario o aportados mediante correo electrónico habilitado para este fin por la entidad sobre todo en el último año debido a las condiciones sanitarias ocasionadas por la pandemia.

Algunos procesos de selección han tenido publicidad tanto en la radio como en facebook y distintas redes sociales, sin que ninguno de los requisitos para participar en estos procesos aludiera al sexo de los participantes.

### C.2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Analizar la distribución de las mujeres y de los hombres en los grupos profesionales es necesario para identificar el peso de ambos géneros en los diferentes niveles jerárquicos y la posible incidencia de segregación vertical en la empresa.

La plantilla de la Asociación “San José” cuenta, en el momento de la realización de este diagnóstico previo, con 33 categorías profesionales, siendo la más frecuente la de **cuidador y cuidadora**, con un total de 83 personas trabajadoras de las **que 61 son mujeres (73,49%) y 22 hombres (26,5%)**, seguida de la categoría de **limpiador o limpiadora**, donde el **91,70% de la plantilla son mujeres**, equivalente a 33 trabajadoras, y 3 trabajadores **hombres un 8,3%**, y la categoría de **auxiliar de**

**clínica** con 36 personas trabajadoras, siendo la presencia femenina muy por encima a la masculina, **29 (80,56%) mujeres frente a 7 (19,44 %) hombres.**

El resto de categorías profesionales cuenta con un menor número de personas que las categorías previamente citadas, compuestas en torno a 25 personas trabajadoras como máximo.

Teniendo en cuenta que esta entidad está formada por un número muy por encima de trabajadoras que de trabajadores, cabe destacar en qué categorías los hombres sí sobrepasan a las mujeres:

- Monitor o monitora: 6 hombres frente a 5 mujeres.
- Profesor de taller: 3 hombres frente a ninguna mujer.
- Conductor: 2 hombres frente a ninguna mujer.
- Jefe de Administración: 2 hombres frente a 1 mujer.
- Auxiliar de Gestión Administrativa: 2 hombres frente a ninguna mujer.
- Operario: 1 hombre frente a ninguna mujer.
- Oficial 2ª de Oficios: 3 hombres frente a ninguna mujer.

Analizando este último dato, se aprecia que las categorías donde los hombres superan en número a las mujeres, en su mayoría no son categorías de atención directa sino trabajo de oficina, atención a clientes externos o de mantenimiento dentro de la propia Asociación. Todas ellas, como se puede apreciar a simple vista, consideradas tradicionalmente propias del sexo masculino y, además, con una remuneración de mayor cuantía que el resto de sectores que trabajan en la entidad.

Además se observa que hay muchas categorías profesionales compuestas al **100% por mujeres** y son las siguientes:

- Gerencia: (1)
- Cocinera: (2)
- Jefe de cocina: (1)
- Trabajadora social: (2)
- Oficial 1ª administrativo: (1)
- Pedagoga: (1)

- Educadora social: (1)
- Médico: (1)
- Psicopedagoga: (1)
- Educadora infantil: (7)
- Subdirectora: (1)
- Psicóloga: (9)
- Logopeda: (4)

La presencia mayoritaria de mujeres en puestos de responsabilidad puede llevar a reflexionar sobre la existencia de posibles obstáculos para el acceso de los hombres a tales puestos; sin embargo, en el caso de esta entidad, la menor presencia de hombres en la plantilla o la escasa existencia de hombres con la formación necesaria para cubrir dichos puestos.

Existe una clara desproporción entre el personal técnico de la Asociación “San José”, pues frente a 20 mujeres hay sólo un hombre en la categoría profesional de Terapeuta Ocupacional y otro como DUE estando el resto de categorías técnicas formadas exclusivamente por mujeres.

El personal de atención directa está compuesto por 96 mujeres y 37 hombres (cuidadores y auxiliares de clínica), siendo superior la presencia femenina a la masculina en la mayoría de las categorías profesionales de este grupo, excepto en dos donde el sexo masculino supera al femenino, y son las de Monitor y Profesor de taller. Como se puede apreciar, la población femenina sigue adoptando profesiones tradicionalmente consideradas tareas de la mujer; si bien es verdad, que en los últimos años, la entidad ha apostado por incrementar el número de hombres dedicados a estas categorías profesionales, ya que la demanda ha ido en aumento.

De las 33 categorías profesionales, sólo 13 están formadas por personal de ambos sexos y de esas 13 categorías, solamente en 6 de ellas la presencia de los hombres supera al de las mujeres.

### C.3. FORMACIÓN.

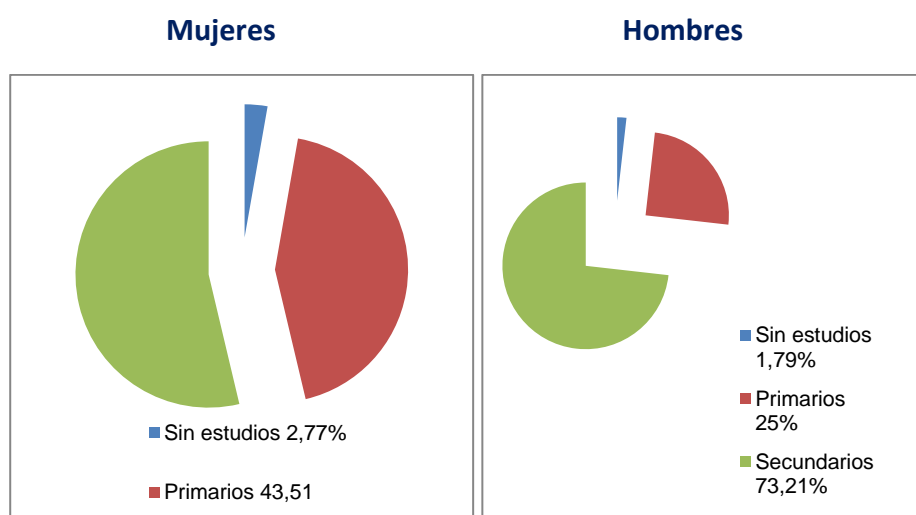
#### ❖ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y ESTUDIOS:

La información relativa a la formación de los trabajadores y las trabajadoras, representa otro punto de interés para implantar la igualdad de oportunidades en la entidad. El hecho de poner en relación el nivel de formación reglada de hombres y mujeres con su posición en la empresa, permite conocer el potencial humano con el que cuenta la organización con el fin de poder impulsarlo en procesos de promoción.

De las 213 mujeres que componen el personal femenino de la Asociación, solo **3 no disponen de estudios, 94 poseen estudios primarios y 116 estudios secundarios**, que se corresponden con Bachillerato, BUP, COU, FP, etc.; es decir, la mayoría de las mujeres poseen estudios secundarios.

Del total de 73 hombres de la entidad, **3 carece de estudios, 19 poseen estudios primarios y 51 secundarios**, por lo que también la mayor parte del personal masculino posee estos estudios.

De todos estos datos se desprende que de los 286 trabajadores de la Asociación "San José", **167 poseen estudios secundarios, es decir, el 58,39%** del total del personal tiene una formación superior a los estudios primarios.



De las 33 categorías profesionales, 21 exigen un nivel de estudios cuyo personal, evidentemente, posee para desarrollar su puesto de trabajo y se corresponde con estudios secundarios:

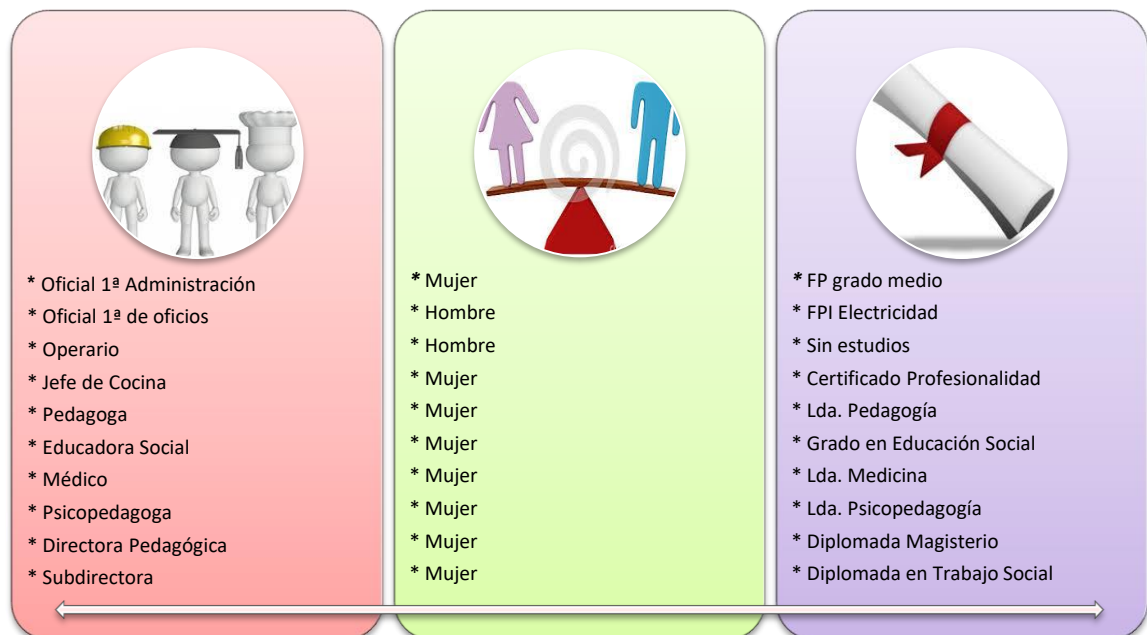
<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>NIVEL DE ESTUDIOS / TITULACIÓN</b>
GERENTE	LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
ASESOR JURÍDICO	LICENCIADO EN DERECHO
MÉDICO	LICENCIADA EN MEDICINA
DUE	DIPLOMADO EN ENFERMERÍA
AUXILIAR DE CLÍNICA	AUXILIAR DE ENFERMERÍA
TITULADO GRADO MEDIO	DIPLOMADA AUDICIÓN Y LENGUAJE DIPLOMADA BIBLIOTECONOMÍA Y DOCUMENTACIÓN DIPLOMADA ARQUITECTO TÉCNICO DIPLOMADA MAGISTERIO
TITULADO GRADO SUPERIOR	LICENCIADA EN PEDAGOGÍA
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	BACHILLER
JEFE SUPERIOR ADMINISTRATIVO	BACHILLER FPII ADMINISTRATIVO
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	FPII ADMINISTRATIVO FPII ADMINISTRATIVO
JEFE 1º ADMINISTRATIVO	LICENCIADA EN DERECHO
PSICÓLOGO	LICENCIADO/GRADO EN PSICOLOGÍA
DIRECTOR	DIPLOMADA EN TRABAJO SOCIAL LICENCIADAS EN PSICOLOGÍA DIPLOMADO EN TERAPIA OCUPACIONAL DIPLOMADA EN RELACIONES LABORALES FPI ADVO / FPII INFORMÁTICA
TRABAJO SOCIAL	DIPLOMADAS EN TRABAJO SOCIAL

TERAPEUTA OCUPACIONAL	DIPLOMADO EN TERAPIA OCUPACIONAL
INFORMÁTICO	DIPLOMADO EN INFORMÁTICA
TÉC.GESTIÓN ADMINISTRATIVA	FPII ADMINISTRATIVO
FISIOTERAPEUTA	DIPLOMADO EN FISIOTERAPIA
PSICOPEDAGOGA	LICENCIADA EN PSICOPEDAGOGÍA
PROFESOR/PROFESORA TALLER	FP/TECNICO SUPERIOR ESCUELA ARTE

En las restantes 12 categorías, hay personal con diversidad de estudios en general y dentro de cada categoría. En su análisis vamos a distinguir entre:

- Categorías integradas por un único trabajador o trabajadora.
- Categorías con más de una persona trabajadora.

• **Categorías con única persona trabajadora:**



#### **C.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL.**

En el año 2020, debido a la pandemia y al ERTE en el que estuvo inmerso esta entidad desde marzo a octubre, ha habido un bajo número de promociones. No obstante, sí se han promocionado a ocho personas, de las cuales ha sido el **14,29 % de hombres y el 85,71 % de mujeres**.

Por tanto, la promoción de hombres y mujeres en relación al total de personal existente en la entidad de uno y otro sexo ha sido a favor del colectivo femenino.

Se han dado diversas modalidades de promociones y de reconocimientos a través de cambio de categoría profesional.

- Las promociones que se han llevado a cabo han sido las siguientes:
  - Promoción salarial.
  - Cambio de categoría decidido por la entidad.

Las 7 promociones ocurridas en el 2020, tres han sido promociones salariales, y las restantes por cambio de categoría decidido por la empresa.

Los cambios de categoría que han supuesto una promoción y reconocimiento de ciertas personas de la Asociación “San José” son los correspondientes a Dirección de dos de los centros dependientes de la entidad, al que han promocionado un trabajador y una trabajadora, y las cuatro restantes de limpieza a cuidadoras.

Otra manera con que la Asociación “San José” ha reconocido a sus trabajadores/as es mediante la **ampliación de jornada laboral**, suponiendo una forma de promoción distinta a las otras vistas anteriormente.



## C.5. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

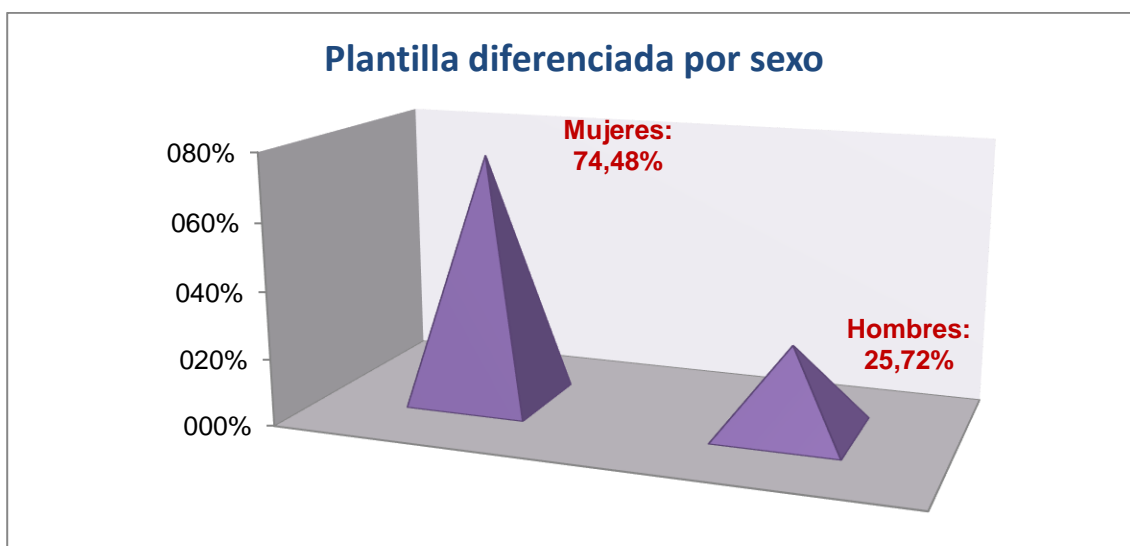
### C.5.1. CONDICIONES DE TRABAJO:

#### Análisis de la composición de la plantilla

##### ❖ **PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO: (año 2020)**

La plantilla total de la Asociación “San José” es de **287 trabajadores**, de los cuales **213 son mujeres (74,48 %)** y **73 son hombres (25,52%)**.

El análisis global ofrece una presencia bastante desequilibrada de mujeres respecto a los hombres en base a lo que especifica la **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que establece que **“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 40%”**, sobrepasando la presencia de mujeres en más de un 30% para poder hablar de un equilibrio entre ambos sexos, así como faltando un 14,48% la presencia del sexo masculino.



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, se pueden dar dos efectos contradictorios: por un lado la invisibilidad de las mujeres y, por otro, su excesiva visibilidad, por lo que la presencia no

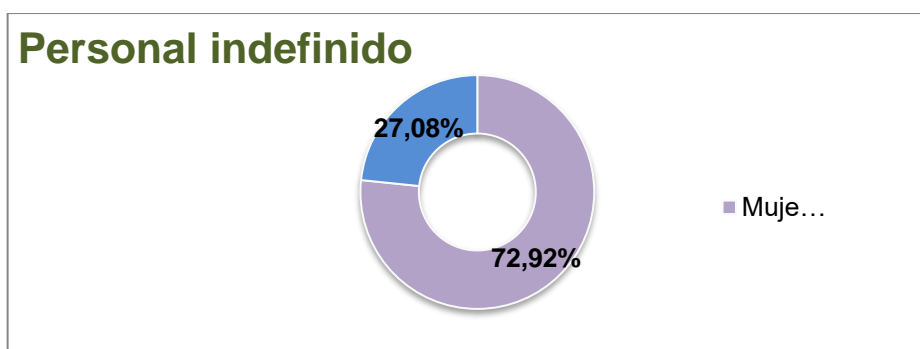
equilibrada de mujeres y hombres puede ser indicio de la existencia de barreras que impidan el acceso y/o permanencia de las personas de uno u otro sexo en la entidad, en el caso de la Asociación “San José”, la desigualdad está en perjuicio del sexo masculino.

Por otra parte, se da el caso que la mayoría de la actividad de la entidad, que es del sector de cuidadores y cuidadoras, se corresponde con las profesiones que tradicionalmente se atribuyen a las mujeres.

❖ **PORCENTAJE DE PLANTILLA CON CONTRATO FIJO O INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO:**

Para entrar en el análisis más profundo de la Asociación, es necesario matizar, además, el número de personas que conforman la plantilla según el personal estable (con contrato fijo o indefinido, incluida la plantilla con contrato fijo-discontinuo) y el personal temporal.

Del total de los 286 personas trabajadoras que conforman la plantilla de la Asociación “San José”, como media, 240 es personal con contrato de carácter indefinido (83,92 %), de los que **175 son mujeres (72,92 %)** y **65 son hombres (27,08 %)**, siendo el resto, 47 (16,08 %), personal con contrato temporal.



Observando los dos datos analizados previamente (*plantilla desagregada por sexo y personal indefinido*), se puede observar que la proporción en ambos datos se mantiene casi similar, es decir, que la presencia de personal femenino estable supera al masculino en casi igual proporción que lo supera en el total de plantilla de la entidad.

### ❖ **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDADES:**

Los datos obtenidos son los correspondientes a todo el personal de la Asociación “San José”, incluido el personal de carácter indefinido y temporal.

El análisis de la edad de la plantilla proporciona información respecto a qué oportunidades tiene la empresa para integrar la igualdad de oportunidades.

Los datos muestran que la edad media de las personas trabajadoras (hombres y mujeres) de la entidad es de entre **30 a 45 años**, existiendo que un 53% son personas con años comprendidos en este intervalo de los cuales, **un 33% son mujeres y un 10% son de sexo masculino**.

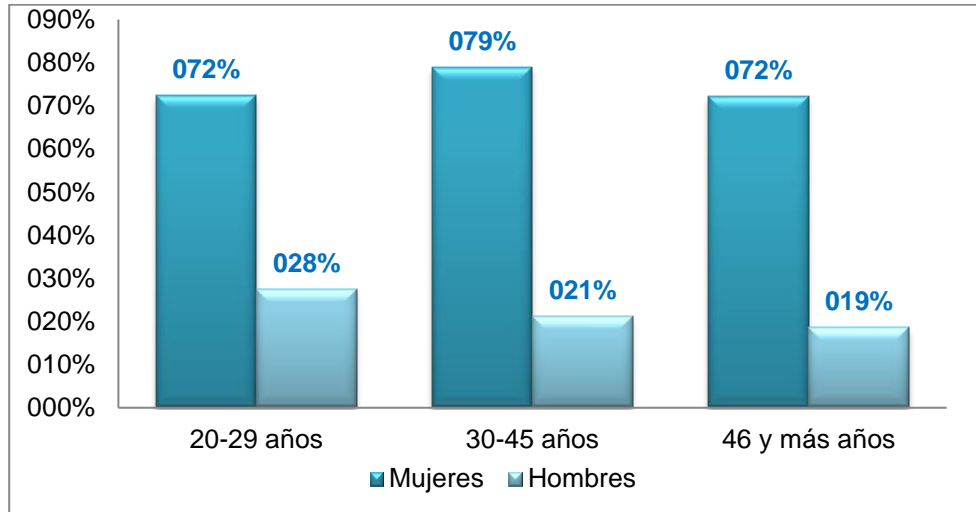
Seguidamente, la edad más común entre la plantilla, es la que corresponde a mayores de **46 años**, de los que sobre un total del 27%, **un 19% son mujeres y un 8% son hombres**, siendo el intervalo de **20 a 29 años** la edad más escasa existente en la organización, un 20%, del que el **14% son mujeres y el 6% hombres**.

El intervalo donde menos diferencia de edad existe entre ambos sexos es el de 30-45 años que, precisamente es el intervalo más común en la Asociación aunque, aún así, hay un desequilibrio considerable entre el número hombres y mujeres con dichas edades, siendo similar (los porcentajes lo muestran) la presencia de hombres y mujeres en los otros dos intervalos (20-29 años / 46 años y más).

En una plantilla con una edad media joven es más probable que exista una menor incidencia de estereotipos y roles de género por lo que, el intervalo preponderante en nuestro caso (30-45 años), engloba plantilla joven y de mediana edad.

La edad media de personal masculino en cada uno de los intervalos mencionados es significativamente menor que la edad media de las trabajadoras, lo que podría ser indicio de una incorporación más reciente de los hombres en la entidad, seguramente porque este género ha sido menos propenso a solicitar trabajo en este ámbito (prueba de ello es la recepción de currículum de varones inferior al de mujeres) por causas que habría que indagar y que podrían estar relacionadas

con la asimilación de nuevas tendencias del mercado de trabajo, un cambio en la política de contratación, los roles estereotipados, etc.



*En todos los intervalos, de 20 a 29, de 30 a 45 y de 46 y más años, el género femenino predomina.*

#### ❖ **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS:**

Unas de las cuestiones clave a analizar en las condiciones laborales de mujeres y hombres en la empresa son las características de los contratos laborales.

El análisis en esta materia se diferencia en varios casos:

- Personal temporal:
  - A tiempo completo.
  - A tiempo parcial.
  
- Personal indefinido (incluye Fijo-discontinuo):
  - A tiempo completo.
  - A tiempo parcial.

El tipo de contrato que más abunda en la Asociación “San José” es el de indefinido a tiempo completo, siendo un dato beneficioso para la entidad y su plantilla, pues hay mucho personal con contrato indefinido que goza de una jornada completa, 240 de 286 son plantilla estable, de las cuales **175 son mujeres (73%)**, de las que 151 son contratos a tiempo completo y 24 a tiempo parcial y **65 hombres (27%)**, de los cuales, 51 personas disfrutan jornada completa y solo 14 a tiempo parcial.

La siguiente forma de contrato que utiliza en la entidad son los contratos temporales, 47 en total, siendo 25 a tiempo completo y 22 a tiempo parcial. De las 47 personas, son **34 mujeres trabajadoras (72,34%)** frente a **13 trabajadores hombres (27,66%)**. De las 34 mujeres trabajadoras, 18 son a tiempo completo y 16 a tiempo parcial. En cuanto al personal masculino, los contratos a tiempo completo y parcial se equiparan, 7 personas a jornada completa y 6 a parcial.

*Si nos fijamos en cada género por separado, la modalidad de contrato que predomina tanto para las mujeres como para los hombres es el de Indefinido a tiempo completo.*

#### ❖ DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD:

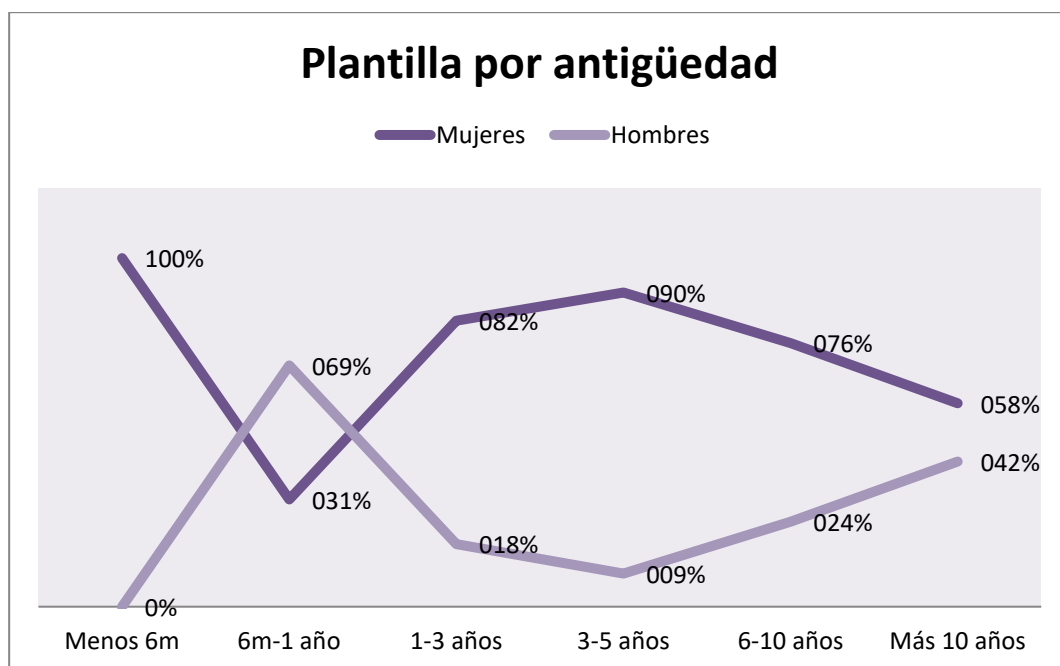
Para analizar la plantilla de la entidad en cuanto a su antigüedad, se ha tomado como fecha límite diciembre de 2020.

La mayor parte de la plantilla de la Asociación “San José” tiene una antigüedad de **6 a 10 años**, ascendiendo a 127 trabajadores de los cuales, **96 (75,59%) son mujeres y 31 (24,41%) son hombres**; seguidamente, el intervalo de antigüedad más común es el de **3 a 5 años** con un total de 61 trabajadores, siendo la gran mayoría **mujeres, 55 (90,16%)** frente a los **hombres que son sólo 6 (9,48%)**.

El tercer intervalo con más trabajadores es el correspondiente a **1 a 3 años** con 39 trabajadores/as, siendo también bastante amplia la diferencia entre sexo femenino y masculino, **32 mujeres (82,05%) frente a 7 hombres (17,95%)**.

El intervalo de trabajadores más veteranos es el que forma el personal que lleva en la entidad **más de 10 años**, siendo 36 los trabajadores con esta antigüedad, siendo más igualitaria la presencia de ambos sexos en este intervalo, pues **21 son mujeres (58,34%) y 15 hombres (41,66%)**.

Los dos últimos baremos de antigüedad son los que engloban menos tiempo efectivo en la Asociación y donde menos trabajadores hay, son los correspondientes a **menos de 6 meses** y de **6 meses a 1 año**, comprendiendo el primero de estos intervalos **11 trabajadoras, todas mujeres** y 13 trabajadores el segundo intervalo, con **4 mujeres (30,77%) y 9 hombres (69,23%)**, lo que demuestra que en las últimas incorporaciones hay tendencia a la incorporación de más hombres, lo cual es un dato positivo teniendo en cuenta la mayoría de trabajadores de sexo femenino en esta entidad.



Si se observa la gráfica, se aprecia claramente que la parábola del sexo masculino sobrepasa al femenino solamente en el intervalo de antigüedad de 6 meses a 1 año y que se van acercando ambos sexos a partir de los 3 años de antigüedad a los más de 10, siendo escasa la diferencia entre ambos géneros en la mayor antigüedad.

*Tomando cada género individualmente, se percibe que la mayor parte de mujeres y hombres coinciden en antigüedad de 6 a 10 años, siendo la menor antigüedad en las mujeres la de 6 meses a 1 año y de 3 a 5 años en los hombres.*

#### ❖ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO:

Del total de la plantilla de la Asociación “San José” (286 trabajadores), 16 trabajadores tienen una jornada de menos de 20h/semanales, siendo el 100% mujeres, 54 trabajan semanalmente de 20 a 35 horas (49 mujeres y 5 hombres), trabajando de 36 a 38,5h/semanales 216 personas, de los que 156 (72,22%) son mujeres y 59 (25,13%) hombres.

De estos datos, se desprende que el **75,26% del total de las personas trabajadoras tienen jornadas superiores a 35 horas e inferiores a 40 horas semanales**, lo cual es un dato muy positivo que beneficia a gran parte de la plantilla de la entidad.

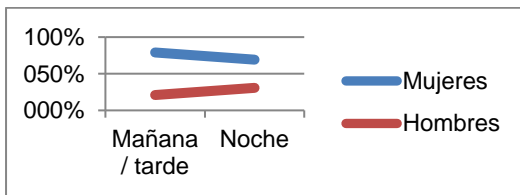
El 71,22% de las mujeres poseen jornadas de 36 a 38,5h/semanales, siendo el 87,5% de los hombres el que disfruta de este mismo intervalo de jornada. La jornada de menos de 20h/semanales pertenece exclusivamente a mujeres.

#### ❖ DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO:

Del total de la plantilla, tiene turnos de trabajo de mañana/tarde en jornada partida o bien sólo de mañana o tarde pudiendo ser variable según necesidades de la empresa. Una mínima parte tiene turno de noche, 13 personas, de las cuales 9 son mujeres frente a 4 hombres.

Por tanto, el **95,02% de trabajadores tienen jornada de mañana/tarde y el 4,98% trabaja de noche.**

- De las mujeres, el 95,61% tiene el turno de mañana / tarde y el 4,39% turno de noche.
- En cuanto a los hombres, el 92,86% trabaja en mañana / tarde y el 7,14% en la noche.



### C.5.2 AUDITORÍA SALARIAL

Tal y como se establece en el artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva que tiene por objeto obtener información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Esta auditoría retributiva tendrá la vigencia de plan de igualdad de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

Tras la realización de la auditoría salarial del año 2020 (ANEXO I), damos garantía de que el sistema retributivo de esta entidad cumple con la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, no existiendo brecha salarial detectada tanto a favor de las mujeres como de los hombres que necesite justificación.

Como resultado de la realización de la auditoría salarial de esta entidad, se pone de manifiesto la igualdad de las personas trabajadoras en aras de una mayor transparencia salarial de la entidad y aportando valor al bienestar de las personas trabajadoras, alineado todo ello con nuestra misión, visión y valores.



## C.6. EJERCICIO RESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

### ❖ PERMISOS MATERNIDAD/PATERNIDAD Y EXCEDENCIAS:

Han sido 7 **incidencias** de esta modalidad entre permisos de maternidad y paternidad y excedencias las que han ocurrido en el año 2020, 5 **(71,43%) de mujeres y 2 (28,57%) de hombres.**

La duración de estas incidencias se ha basado en lo establecido en el Convenio Colectivo general de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad.

### ❖ RESPONSABILIDADES FAMILIARES: Nº DE HIJOS/AS:

La suma de los descendientes de toda la plantilla de la Asociación “San José” asciende a **269**, donde **213 (79,18%) son descendientes de personal femenino y 56 (20,82%) de personal masculino.**

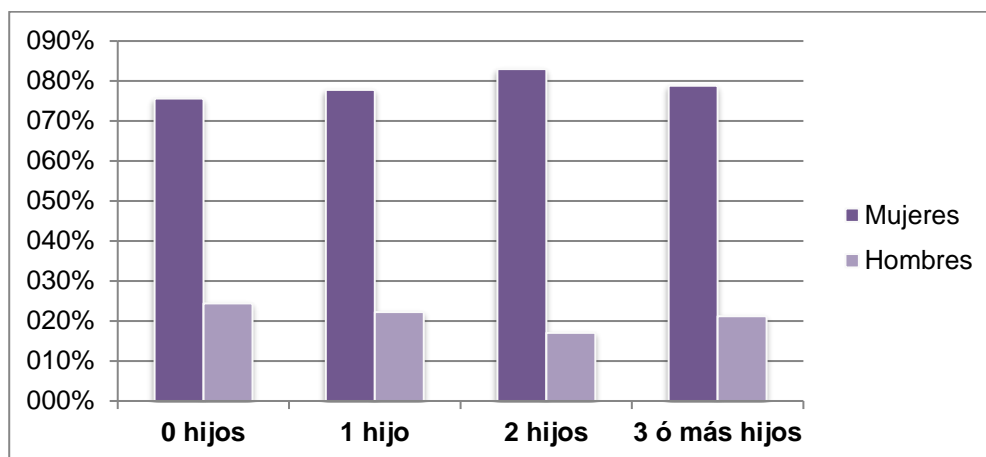
Para valorar las cargas familiares, resulta necesario evaluar intervalos de nº de descendientes por persona trabajadora, resultando lo siguiente:

	<b>0 hijos/as: 62 mujeres / 20 hombres</b>	
	<b>1 hijo/a: 42 mujeres / 12 hombres</b>	
	<b>2 hijos/as: 873 mujeres / 17 hombres</b>	
	<b>3 ó más hijos/as: 26 mujeres / 7 hombres</b>	

El mayor número de mujeres trabajadoras de la entidad con descendientes tienen 2, seguidas de las mujeres que carecen de descendencia. En cuanto a los hombres, la mayoría no tiene descendientes seguidos del personal masculino con 2. En ambos sexos, el número de descendientes menos común es el de 3 ó más.

Sumando ambos géneros, el número de descendientes por persona trabajadora con descendientes más común es el de 2, sumando 100 personas trabajadoras con esta circunstancia, seguidos del

personal que no tiene descendientes, que son 82 personas; los de 1 descendiente son 54 y finalmente los de 3 descendientes son 33 personas.



El 30,24% del total de mujeres de la Asociación “San José” no tiene cargas en cuanto a descendientes, siendo el 35,71% de los hombres los que no tienen hijos. El 20,48% de las mujeres tienen 1 hijo, siendo el porcentaje para los hombres del 21,43%. El 40,49% del personal femenino tiene 2 hijos, 30,36% para los hombres. Finalmente el 12,68% de las trabajadoras tienen 3 ó más hijos, siendo el 12,5% para los hombres trabajadores.

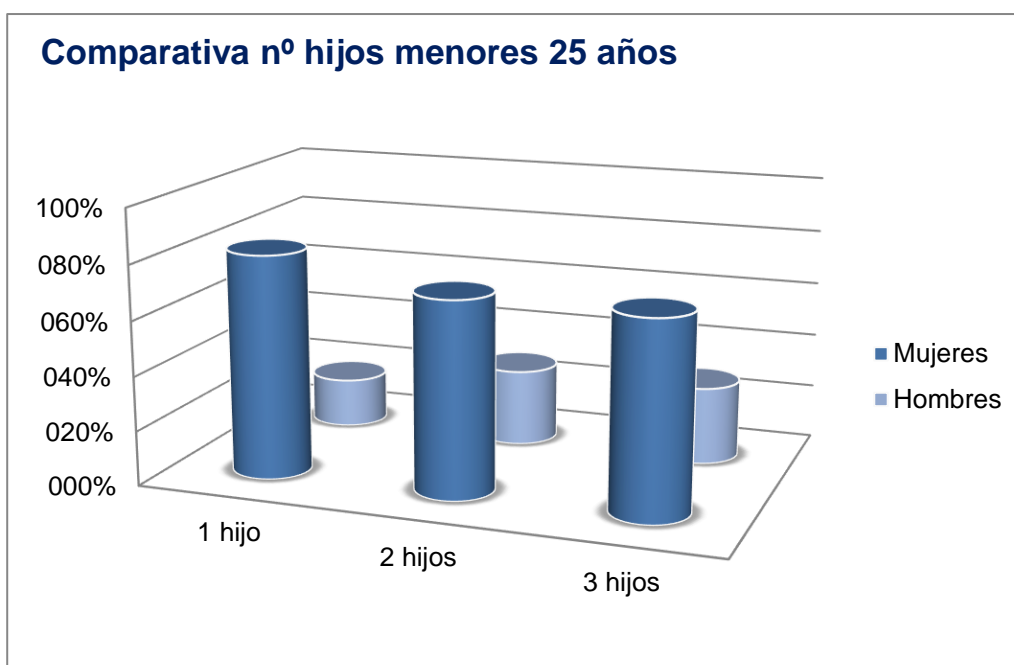
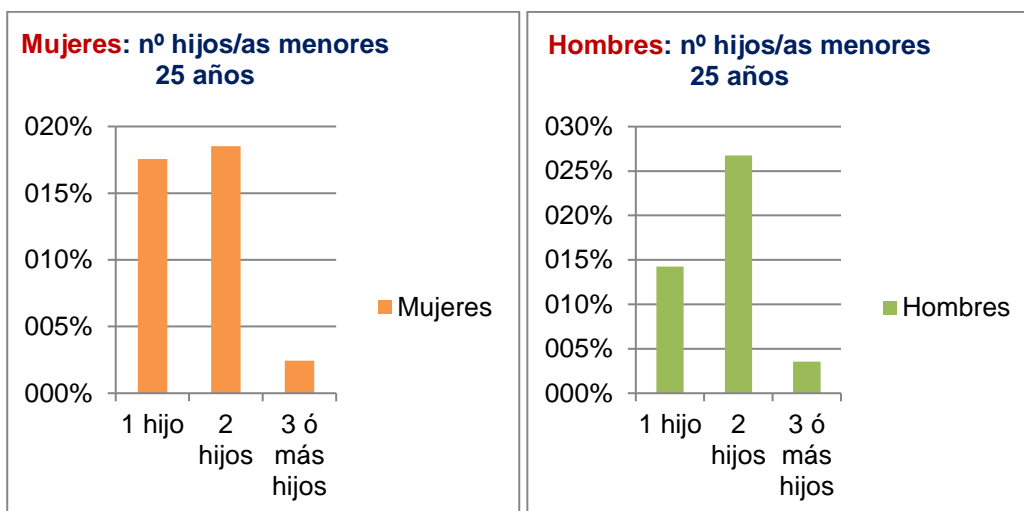
#### ❖ RESPONSABILIDADES FAMILIARES: EDAD DE LOS DESCENDIENTES

La edad de los descendientes de las plantilla de esta entidad que se toma como base para analizar esta cuestión es la de 25 años, pues para valorar la carga familiar por hijo o hijas hay que fijar una fecha límite hasta la cual se considera que existe responsabilidad por descendientes a cargo.

Del total de las personas trabajadoras de la Asociación “San José” con hijos o hijas menores de 25 años, 53 tienen **2** descendientes menores de dicha edad, de los que **38 (71,70%) son mujeres y 15 (28,30%) hombres**.

Con un **único descendiente** menor de 25 años hay un total de 44 trabajadoras y trabajadores, **36 mujeres (81,81%) y 8 (18,19%) hombres**.

Son menos las personas trabajadoras que tienen **3 ó más descendientes** menores de dicha edad, se corresponden con **5 (71,43%) mujeres y 2 hombres (28,57%)**.



La mayoría de las mujeres con descendientes menores de 25 años tiene entre 1 y 2 descendientes a su cargo con esta circunstancia, casi en igualdad, siendo muy inferior las que tienen 3 hijos o hijas o más. En cuanto a los hombres, no hay paridad en cuanto al nº de descendientes menores de dicha edad, siendo lo más común los que tienen 2 hijos o hijas y el menos común los de un o una descendiente.

### C.7. INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.

En nuestra entidad, como se ve en el presente plan y el análisis realizado, la presencia femenina supera en la gran mayoría de los sectores a la masculina. Aún así siguen existiendo categorías profesionales en las que la presencia de la mujer es mínima o incluso nula.

Como está indicado en el apartado C.2, en las categorías de monitor y jefe de administración hay una presencia femenina mínima. En las categorías profesor de taller, conductor, auxiliar de gestión administrativa, operario y oficial de segunda de oficios no existe presencia femenina.

### C.8. RETRIBUCIONES.

Las retribuciones de la Asociación “San José” están bajo el marco del XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y del XII Convenio Colectivo de centros de asistencia de Educación Infantil.

Estas retribuciones son plasmadas en el Registro Retributivo establecido en el artículo 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que 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 la empresa, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El Registro Retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desgregados por sexo de toda la plantilla incluido el personal directivo y altos cargos de la entidad y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El período temporal de referencia del Registro Retributivo que se adjunta al presente plan en el ANEXO II es referido al año 2020.

### Conclusiones del análisis de la plantilla

<p>Del <b>total de la plantilla</b> de la Asociación San José, el 77,48% son mujeres y el 25,52% son hombres, sobrepasando la presencia de mujeres en más de un 30% para poder hablar de un equilibrio entre ambos géneros.</p>
<p>Del total de trabajadores <b>indefinidos</b>, la proporción de mujeres y de hombres con esta condición es casi idéntica a la proporción entre ambos géneros en cuanto al total de la plantilla. [175% de mujeres , frente 65% de hombres].</p>
<p>La <b>edad media</b> de la plantilla de la entidad es de 30-45 años, siendo en este intervalo donde hay menor diferencia en cuanto al nº de trabajadoras y trabajadores, demostrando una plantilla joven y de mediana edad con tendencia a introducir gente joven y de sexo masculino, pues en el género femenino predominan trabajadoras de 46 y más años mientras que en el masculino los de 30 a 45 años.</p>
<p><b>El tipo de contrato</b> que predomina en la entidad es el indefinido a tiempo completo ascendiendo este al 83,92% frente al 16,43% de carácter temporal.</p>
<p>La mayor parte de la plantilla tiene una <b>antigüedad</b> de 6 a 10 años, siendo el 80,37% mujeres y hombres el 19,63%. Los más veteranos son los que tiene una antigüedad de más de 10 años y es donde hay menor diferencia entre nº de mujeres (58,34%) y de hombres (41,66%). Los de antigüedad de 6 meses a 1 año demuestra la tendencia de la entidad a contratar a más personal masculino, pues el 30,77% son mujeres y el 69,23% son hombres.</p>
<p>En las <b>categorías profesionales</b> más numerosas (cuidador, limpieza, aux. de clínica), las mujeres superan bastante la presencia de los hombres. De las 33 categorías existentes, el nº de trabajadores de género masculino supera al femenino en 7 de ellas, siendo categorías profesionales integradas por pocos trabajadores. Existe una presencia mayoritaria de mujeres en puestos de responsabilidad.</p>
<p>La mayoría de hombres y mujeres trabajadores de la Asociación disponen de <b>estudios</b> secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP), ascendiendo a un total de 60,15%.</p>
<p>Las <b>horas semanales</b> de trabajo que predominan son las de 36 a 38,5h, correspondiendo el 74,87% a mujeres y el 25,13% a hombres. La jornada de menos de 20h/semanales la conforman sólo mujeres.</p>
<p>El <b>turno de trabajo</b> que desarrolla la mayoría de personas trabajadores de la entidad es el de mañana/tarde, suponiendo el 95,02% del personal frente al 4,98% que desarrollan sus funciones en el turno de noche.</p>
<p>Desde enero de 2020 a diciembre de 2020 se han llevado a cabo 30 <b>nuevas incorporaciones</b>, perteneciendo el 70% a mujeres y el 30% a hombres (21 mujeres frente a 9 hombres).</p>
<p>Hombres y mujeres, trabajadores y trabajadoras de la entidad, reciben <b>igual salario</b> en igualdad de condiciones en base a lo establecido en el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.</p>
<p>Las <b>incidencias temporales</b> ocasionadas en 2020 (permisos, excedencias) suman 7, de las que el</p>

71,43% corresponde al género femenino y el 28,57% al masculino.

Las **responsabilidades familiares**, en cuanto al **nº de hijos**, es un dato que no siempre exacto porque depende que la información dada por el trabajador sea correcta y actualizada. El 30,24% del total de mujeres de la Asociación "San José" no tiene cargas en cuanto a descendientes, siendo el 35,71% de los hombres los que no tienen hijos. El 20,48% de las mujeres tienen 1 hijo, siendo el porcentaje para los hombres del 21,43%. El 40,49% del personal femenino tiene 2 hijos, 30,36% para los hombres. Finalmente el 12,68% de las trabajadoras tienen 3 ó más hijos, siendo el 12,5% para los hombres trabajadores.

En cuanto a la edad de los hijos, 38 (71,70%) mujeres con hijos tienen 2 descendientes menores de 25 años frente a 15 hombres (28,30%). Son 36 mujeres (81,81%) las que tienen un único hijo menor de 25 años frente a 8 hombres (18,19%). Son 5 mujeres (71,43%) las que tiene hijos con menos de la citada edad siendo 2 los hombres (28,57%).

Las **promociones** ocurridas en la entidad durante el último año son dispares entre hombres y mujeres con relación al nº de personas trabajadoras total de uno y otro sexo, pues son 2,1 % de mujeres las que ha promocionado y 0,35 % los hombres promocionados.

#### D. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Tras la realización de la auditoría salarial del año 2020 (ANEXO II), la Asociación “San José” cumple con la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, no existiendo brecha salarial detectada tanto a favor de las mujeres como de los hombres que necesite justificación.

## E. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

### E.1.-OBJETIVOS CUALITATIVOS

- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y, el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la empresa.
- Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.



- Informar de forma específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.
- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes y, de las mejoras establecidas en el presente Plan de Igualdad.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa..
- Actualizar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual de acuerdo a lo establecido en la LOIEMH en esta materia.

## E.2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
- Promover procesos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
- Establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla masculina y femenina para cada una de las áreas en las que sea necesaria la uniformidad.

F. DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE LA MISMA.

F.1. ACCIONES IMPLANTADAS

Área de intervención	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Selección y acceso al empleo	1	Compromiso a la hora de la selección y el reclutamiento de personal.	02/05/2016
Conciliación de la vida familiar	2	Posibilitar que el personal se ausente del puesto de trabajo por un tiempo determinado en base a causas justificadas.	01/01/2017
Promoción	3	Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna: a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.	01/04/2017
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	4	Revisión y modificación de las hojas de datos de la plantilla, eliminando datos como estado civil, fecha de matrimonio, estatura y peso...	01/06/2018
Riesgos laborales y salud laboral	5	Elaboración del Protocolo de prevención y procedimientos de actuación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.	31/10/2018

F.2.ACCIONES A IMPLANTAR

F.2.1.ENUMERACIÓN DE LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

Área de intervención	Nº	Denominación	Fecha de implantación
Selección y acceso al empleo	1	Igualdad en el Protocolo de Acogida del nuevo personal.	01/06/2018 (en proceso)
	2	Revisión de las ofertas de empleo desde la igualdad.	01/07/2018 (en proceso)
Promoción	3	Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y evaluación del desarrollo de competencias	01/03/2018 (en proceso)

		profesionales.	
Formación	4	Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	01/09/2018
Comunicación, lenguaje e imagen no sexista	5	Eliminación del lenguaje sexista en comunicaciones internas y externas.	01/09/2018 (en proceso)
	6	Actualizar y adaptar los sistemas informáticos, de forma que sea posible disponer de información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad.	01/10/2018
	7	Creación de nuevos puntos de información de interés para la plantilla en materia de igualdad.	02/05/2018 (en proceso)
Condiciones de trabajo	8	Fomento de una política que potencie una mayor diversificación profesional.	01/04/2018 (en proceso)

## F.2.2.DESCRIPCIÓN DETALLADA DE CADA ACCIÓN

### ACCIÓN 1

#### IGUALDAD EN EL PROTOCOLO DE ACOGIDA DEL NUEVO PERSONAL

**ÁREA:** Área de Selección y acceso al empleo.

#### **OBJETIVOS:**

- Transmitir al nuevo trabajador o la nueva trabajadora la importancia que la entidad, de forma global y en particular en cada uno de sus centros, concede a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Exponer las tareas a realizar sin distinción de sexo.

**DESCRIPCIÓN:** El compromiso de la entidad hacia la igualdad de trato y de oportunidades debe incluirse en todo el protocolo de acogida a la nueva persona incorporada, es decir, debe aparecer en toda la documentación física y digital que se ofrece a la nueva incorporación donde se refleja la misión, visión y valores de la entidad, sus fines y objetivos y la de cada uno de sus centros, igualmente en los

dossier de bienvenida de la Asociación y de centro, así como en el cuestionario que a la nueva persona trabajadora se le solicita rellene sobre satisfacción con el proceso de acogida recibido.

Añadido a todo lo anterior, como medio de transparencia, se le hace entrega del Plan de Igualdad de la entidad.

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**

- 1) Tras la realización de cada protocolo de acogida, se confirmará que toda la documentación entregada al nuevo trabajador o la nueva trabajadora ha contenido la mención al compromiso de la entidad hacia la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
  - **INDICADOR:** Que el 100% de la documentación tenga incorporada la mención.
  
- 2) Mejorar el cuestionario que se entrega a las nuevas incorporaciones sobre grado de satisfacción en cuanto a la acogida recibida, introduciendo ítems relativos a la promoción de la igualdad en la entidad.
  - **INDICADOR:** Que el 90% de las nuevas personas trabajadoras cumplimenten y devuelvan el cuestionario.
  
- 3) Realizar un informe basado en los resultados de los dos seguimientos antedichos.
  - **INDICADOR:** Que el 100% de los procesos de acogida cuenten con un informe final sobre el cumplimiento del objetivo de esta acción.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:** A todas las personas trabajadoras de nueva incorporación.

**PERSONAL RESPONSABLE:** Departamento de Desarrollo de Personas.

Se revisará periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación equilibrada de mujeres y de hombres en todos los puestos y categorías profesionales con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir esas desigualdades.

Se trata de evaluar de manera periódica la tendencia de la entidad hacia una mayor visibilidad del género masculino, sea cual fuere el ritmo en que ello se lleve a cabo; lo importante es ir consiguiendo reducir la diferencia, no solamente dando igualdad de oportunidades a los hombres, que ya se venía haciendo, sino hacer atractivo para este género el trabajo en nuestra entidad y diluir la visión ancestral de ciertos estereotipos de trabajos destinados preferentemente a mujeres.

## ACCIÓN 2

### REVISIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO DESDE LA IGUALDAD

**ÁREA:** Selección y acceso al empleo.

#### **OBJETIVOS:**

- Que las ofertas de empleo que emanen de la entidad no utilicen un lenguaje inadecuado a la igualdad entre mujeres y hombres.
- Que cualquier persona sienta desde la lectura de la oferta de empleo que en esta entidad la igualdad de acceso es uno de sus pilares.

#### **DESCRIPCIÓN:**

De nuevo el compromiso de la entidad en el proceso de selección y acceso al empleo y de las prácticas de comunicación existentes, así como el lenguaje utilizado en dichas ofertas de empleo debe de ir de la mano

de ser inclusivo y no sexista.

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**

1) Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, tabloneros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.

- INDICADOR: Que el 100% de las comunicaciones lleguen por igual a mujeres y hombres de la entidad.

2) Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.

- INDICADOR: Que el 100% de las ofertas de empleo utilicen un lenguaje no sexista.

3) La empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten “sexistas” y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa, 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.

- INDICADOR: Que el 100% de las ofertas de empleo utilicen un lenguaje no sexista.

4) Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación y la descripción de

los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.

- **INDICADOR:** Que el 100% de las denominación y la descripción de los puestos a cubrir utilice términos no sexistas.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:** A todas las personas candidatas destinadas a optar por un puesto en la entidad o a formar parte de la bolsa de trabajo.

**PERSONAL RESPONSABLE:** Departamento de Desarrollo de Personas.

**ACCIÓN 3****ACERCAR A LA PLANTILLA EL CONOCIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.**

**ÁREA:** Promoción.

**OBJETIVO:** Facilitar a los trabajadores y las trabajadoras cuáles son los criterios seguidos por la empresa a la hora de promocionar y de realizar la evaluación de competencias profesionales.

**DESCRIPCIÓN:** Cuando una persona trabajadora conoce con exactitud qué se espera de él o ella en el desempeño de su trabajo, resulta más fácil poder acceder a puestos de mayor estatus, además de realizar con mayor eficacia la labor que se le encomienda.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**

- 1) El Departamento de Desarrollo de Personas, en colaboración con del Departamento de Comunicación, procederá a elaborar un documento en el que se plasme cuáles son los criterios para promocionar y se le hará llegar a toda la plantilla mediante los mecanismos internos de que dispone la entidad para tal fin.
  - **INDICADOR:** Conseguir que el 100% de la plantilla de la entidad conozcan los criterios tenidos en cuenta a la hora de promocionar.
- 2) El Departamento de Desarrollo de Personas, junto con las personas que ostentan las direcciones de cada uno de los centros de la entidad, informarán al trabajador o la trabajadora de cuáles son los ítems seguidos a la hora de realizar su evaluación de competencias profesionales.



- **INDICADOR:** Que el 100% de la plantilla conozcan los criterios seguidos para realizar su evaluación de desempeño.
- 3) Realizar una consulta semestral a toda la plantilla en la que, de forma anónima, expresen el conocimiento que poseen referido a criterios de promoción y de evaluación de competencias profesionales.
- **INDICADOR:** Que el 95% de la plantilla conteste a la consulta realizada.
- 4) Evaluar anualmente el impacto de esta medida mediante cuestionarios entregados a las personas trabajadoras y manifiesten el conocimiento que tienen de cada uno de los criterios seguidos por la empresa en promoción interna y evaluación de competencias profesionales.
- **INDICADOR:** Que, al menos, un 80% de la plantilla sea conocedora de los mencionados criterios.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:** Toda la plantilla.

**PERSONAL RESPONSABLE:** Dirección del Centro y Departamento de Desarrollo de Personas.

**ACCIÓN 4**

**FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**ÁREA:** Formación.

**OBJETIVO:** Garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.

**DESCRIPCIÓN:** Ofrecer cursos para la formación en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer personas candidatas y evaluar las posibilidades de promoción.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**

- 1) El Departamento de Desarrollo de Personas, en colaboración con del Departamento de Comunicación, procederá a elaborar un documento en el que se plasme cuáles son los criterios para promocionar y se le hará llegar a toda la plantilla mediante los mecanismos internos de que dispone la entidad para tal fin.
  - **INDICADOR:** Conseguir que el 100% de la plantilla de la entidad conozcan los criterios tenidos en cuenta a la hora de promocionar.
  
- 2) El Departamento de Desarrollo de Personas, junto con las personas que ostentan la dirección de cada centro, informarán al trabajador o la trabajadora de cuáles son los ítems seguidos a la hora de realizar su evaluación de competencias profesionales.
  - **INDICADOR:** Que el 100% de la plantilla conozcan los criterios seguidos para

realizar su evaluación de competencias profesionales.

- 3) Realizar una consulta semestralmente a toda la plantilla en la que, de forma anónima, expresen el conocimiento que poseen referido a criterios de promoción y de evaluación de competencias profesionales
  - INDICADOR: Que el 95% de la plantilla conteste a la consulta realizada.
  
- 4) Evaluar anualmente el impacto de esta medida mediante cuestionarios entregados a las personas trabajadoras donde manifiesten el conocimiento que tienen de cada uno de los criterios seguidos por la empresa en promoción interna y evaluación del desempeño.
  - INDICADOR: Que, al menos, un 80% de la plantilla sea conocedora de los mencionados criterios.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:** Toda la plantilla.

**PERSONAL RESPONSABLE:** Dirección del Centro y Departamento de Desarrollo de Personas.

**ACCIÓN 5****REVISIÓN DE LOS DOCUMENTOS UTILIZADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.**

**ÁREA:** Selección

**OBJETIVO:** Eliminar del todo el lenguaje sexista en la definición de los puestos de trabajo y la exclusión de las cuestiones que van más allá de las curriculares en los documentos de selección.

**DESCRIPCIÓN:** Con esta acción se revisará y modificará las Hojas de Datos de las personas trabajadoras y Formulario de Solicitud, eliminando preguntas y/o requisitos sobre el estado civil, nº de hijos/as, fecha de matrimonio, estatura y peso, datos familiares y de la empresa anterior.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**

1) En la hoja de datos se eliminarán las siguientes preguntas: Estado Civil y Nº de Hijos.

- **INDICADORES:** Que el 100% de las hojas de datos no pregunten aspectos relacionados con el estado civil ni el número de descendientes.

2) En la hoja de datos se modificará el siguiente apartado: Indique con una (x) el tipo de contrato/jornada que le interesa, quedando de la siguiente manera: Para todos los días; Para sólo mañanas; Para sólo tardes; Para los fines de semana; Para compatibilizar con estudios u otras actividades.

Los datos que puedan facilitar el proceso de selección para acercar las aptitudes y deseos de la persona solicitante a los puestos de la Empresa sin que sean estrictamente necesarios figurarán con la reseña “opcional”.

- **INDICADORES:** Que el 100% de las hojas de datos ofrezca apartados en el que la persona candidata ofrezca su interés en relación al tipo de contrato/jornada y puestos a cubrir.

3) En el proceso de selección se utilizará el Formulario de Solicitud como Guión de Entrevistas.

- **INDICADORES:** Que el 100% de los formularios de solicitud se utilice como guión de entrevistas.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:** Toda la plantilla.

**PERSONAL RESPONSABLE:** Dirección del Centro y Departamento de Desarrollo de Personas.

**ACCIÓN 6****FOMENTO DE UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE UNA MAYOR DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL**

**ÁREA:** Personal

**OBJETIVO:**

- Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección.
- Eliminar la segregación horizontal en determinadas ocupaciones, áreas de trabajo y grupos profesionales
- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y el establecimiento de acuerdos con entidades locales y de las Comunidades Autónomas para fomentar la contratación de mujeres, especialmente para aquellas áreas donde estén menos representadas.

**DESCRIPCIÓN:** Esta acción fomentará una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**

- 1) Establecer el objetivo de diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
  - INDICADORES: Incrementar en un 2% la plantilla de hombres en la entidad.
- 2) Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia). Se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.

- **INDICADORES:** Incrementar en un 2% la plantilla de hombres en la entidad.
- 3) En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya candidatos y candidatas y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos de forma equilibrada, para los distintos grupos y departamentos del centro para el que se realiza la selección.
- **INDICADORES:** Que al menos en un turno de trabajo haya igual presencia de hombres que de mujeres.
- 4) Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la demanda de personal: personas encargadas del reclutamiento, selección de personal y entrevistadores y entrevistadoras) con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los candidatos y candidatas sean valorados y valoradas únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.
- **INDICADORES:** Que la presencia de hombres y mujeres en los cursos de formación sea proporcional a la presencia de estos en el conjunto de la plantilla.
- 5) Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación .Se prestará especial atención al establecimiento de convenios de colaboración con los ayuntamientos donde se ubiquen los nuevos centros de la empresa para que, a través de centros de la mujer y/o centros públicos de empleo, se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas para ocupar los puestos de la empresa tradicionalmente ocupados por hombres.
- **INDICADORES:** Que en los convenios de colaboración con las entidades públicas se exprese actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas para ocupar los puestos de la empresa tradicionalmente ocupados por hombres.

- 6) Se establecerán Convenios de Colaboración con los organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género.
- INDICADORES: Que en los convenios de colaboración con organismos públicos se favorezca acceso al empleo de mujeres víctimas de violencia de género.
- 7) Se utilizarán canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando las ofertas en centros de formación/asociaciones/escuelas profesionales y, estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.
- INDICADORES: Que el 100% de los canales de comunicación faciliten el reclutamiento de mujeres.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:** Toda la plantilla.

**PERSONAL RESPONSABLE:** Departamento de Desarrollo de Personas y Departamento de Comunicación.

#### ACCIÓN 7

### ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DE LAS ESTADÍSTICAS DESAGREGADA POR SEXOS

**ÁREA:** Desarrollo de Personas

**OBJETIVO:**

- Conocer los datos estadísticos sobre la plantilla de la entidad desagregada por sexos.
- Disponer de datos estadísticos de permitan tomar decisiones ante la plantilla desagregada por sexos.

**DESCRIPCIÓN:** Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.

### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**

1) La empresa informará, semestralmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección para las ofertas realizadas durante el mismo periodo.

- **INDICADORES:** Que cada 6 meses el departamento de desarrollo de personas haya informado a la Comisión de Seguimiento del 100% del número de hombres y mujeres que han superado el proceso de selección para las ofertas realizadas durante el mismo periodo.

2) Adaptar las aplicaciones informáticas:

-Selección según clasificación profesional

-Contratación: personal contratado con tipo de contrato, tipo de jornada y centro de trabajo.

-Ascensos distribuidos por sexo a todos los grupos profesionales.

-Tipos de jornada por grupos profesionales

-Formación inicial y evolución formativa de la plantilla.

-Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.

-Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

- **INDICADORES:** Que la aplicación informática propia de la entidad disponga a la finalización de la vigencia del plan el 100% de los aspectos mencionados.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:** Toda la plantilla.



**PERSONAL RESPONSABLE:** Departamento de Desarrollo de Personas.

**ACCIÓN 8**

**PROMOCIÓN INTERNA**

**ÁREA:** Personal

**OBJETIVO:**

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.
- Eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.
- Fomentar la promoción profesional de la mujer en la empresa e incrementar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad (coordinadores y mandos) teniendo como meta alcanzar una presencia equilibrada de mujeres en estos dos grupos.

**DESCRIPCIÓN:** Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**

- 1) Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad.
  - INDICADORES: Que haya una participación del 40-60% de las mujeres en los cursos citados.
- 2) Formación específica ligada a funciones de responsabilidad que contenga, entre otras, las siguientes materias: gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades.

- **INDICADORES:** Que en la formación específica mencionada haya al menos una participación del 70% de personas con responsabilidad.

3) Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada de competencias, con criterios y procedimientos estructurados y baremados.

- **INDICADORES:** Que el 100% del sistema de evaluación por competencias disponga de criterios y procedimientos estructurados y baremados.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:** Toda la plantilla.

**PERSONAL RESPONSABLE:** Departamento de Desarrollo de Personas.

#### ACCIÓN 9

### **UTILIZAR UNA MAYOR VARIEDAD DE CANALES DE COMUNICACIÓN PARA HACER LLEGAR LA OFERTA DE CURSOS DE FORMACIÓN Y LAS VACANTES EN LOS MISMOS**

**ÁREA:** Comunicación

**OBJETIVO:**

- Acercar el conocimiento de las acciones formativas a las personas trabajadoras y trasladar los criterios que se exigen para la promoción profesional existente en la empresa a la plantilla de cada centro.

**DESCRIPCIÓN:** Disponer de una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de cursos de formación y vacantes en los mismos.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**

- 1) Creación de suficientes Puntos de Información de interés para la plantilla -tablonés de anuncios situados en un lugar visible, cuya información deberá estar actualizada, Boletines y circulares.
  - INDICADORES: Que en una encuesta realizada, el 90% de la plantilla conozca los puntos de información de interés.
  
- 2) Acceso a la intranet para todo el personal de plantilla en la que se publiquen los boletines, circulares, cursos disponibles en cada centro de trabajo, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas.
  - INDICADORES: Que en una encuesta realizada, el 90% de la plantilla conozca el acceso a la intranet de la entidad.
  
- 3) Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y del sistema evaluación por competencias.
  - INDICADORES: Que al menos el 70% de la platilla conozca los criterios de promoción y del sistema de evaluación por competencias.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:** Toda la plantilla.

**PERSONAL RESPONSABLE:** Departamento de Desarrollo de Personas y Departamento de Comunicación.

**ACCIÓN 10**

**FORMAR Y SENSIBILIZAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**ÁREA:** Igualdad

**OBJETIVO:**

- Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; Departamento de Desarrollo de Personas, mandos y personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

**DESCRIPCIÓN:** Acogiendo el compromiso que firmó la entidad hacia la igualdad, se hace preciso realizar esta acción encaminada a la formación y sensibilización en igualdad de oportunidades a la plantilla.

#### **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**

- 1) Sensibilización e información- Campaña de Comunicación Interna sobre el Plan de Igualdad; sobre las materias laborales de la normativa laboral (LOIEMH y ET).
  - **INDICADORES:** Que a fecha de la vigencia del presente plan, al menos el 60% de la plantilla haya participado en campañas de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad y normativa laboral en estos términos.
- 2) Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a Directivos, Mandos y responsables del Departamento de Desarrollo de Personas que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.
  - **INDICADORES:** Que a fecha de la vigencia del presente plan, al menos el 80% de Directivos, Mandos y responsables del Departamento de Desarrollo de Personas que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras haya participado en algún módulo específico de formación en igualdad de oportunidades.

**PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDA LA ACCIÓN:** Toda la plantilla.

**PERSONAL RESPONSABLE:** Directivos, Mandos y Departamento de Desarrollo de Personas.

**ACCIÓN 11**

**SENSIBILIZACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PARA COMPARTIR LAS  
RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

- **ÁREA:** Igualdad
- **OBJETIVO:**
  - Concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho.
  - Dar información para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal masculino.
- **DESCRIPCIÓN:** La sensibilización de la plantilla masculina y femenina en compartir las responsabilidades familiares en un punto a trabajar también desde el ámbito laboral. Un equilibrio equitativo en las responsabilidades familiares permitirá crecer a la persona trabajadora.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**

1. En el marco de la Comunicación Interna se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para con el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

- INDICADORES: Tras hacer una encuesta, el 100% de los encuestados estaría a favor de un equilibrio equitativo en las responsabilidades familiares.
2. Igualmente en el marco de la Comunicación Interna se incluirá un apartado en el que se expliquen todos los permisos de la LOIEMH y el Convenio Colectivo relacionados con la maternidad/paternidad visibilizando la posibilidad de su disfrute por los padres.
    - INDICADORES: Tras la encuesta realizada el 100% de la plantilla reconozca los permisos de la LOIEMH y el CC del sector.
  3. Se realizarán jornadas explicativas, que impliquen a las personas trabajadoras como sujetos activos en la igualdad de oportunidades.
    - INDICADORES: Que hay al menos un 80% de participación en las jornadas explicativas dirigidas a la igualdad de oportunidades.
  4. Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida a toda la plantilla en las que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación de la LOIEMH, y sobre todo, que se explique que pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres.
    - INDICADORES: Tras la encuesta realizada el 100% de la plantilla reconozca los permisos de la LOIEMH y el CC del sector.

**ACCIÓN 12**

**MEJORAR Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL,  
FAMILIAR Y LABORAL**

- **ÁREA:** Igualdad
- **OBJETIVO:**
  - Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación puedan disfrutarse sin obstáculos con arreglo a los criterios legales establecidos y no supongan un recorte de oportunidades a la promoción, ni en el acceso a la formación, ni una disminución de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras.
  - Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral, teniendo en cuenta que la conciliación no es un tema sólo de mujeres.
  - Introducir nuevas medidas relacionadas con la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo en los términos legalmente establecidos.
- **DESCRIPCIÓN:** La conciliación de la vida familiar y laboral es fundamental para tener armonía en ambos estadios. La adaptación de las dos esferas permitirá mantener la eficiencia de la persona trabajadora también en el ámbito laboral.
- **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**
  1. Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aquellas disponibles en la empresa que mejoren la legislación vigente.
    - **INDICADORES:** Que EL 100% de la plantilla reciba el folleto informativo indicado.

2. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.
  - INDICADORES: Que el 100% de las peticiones de conciliación se registre su entrada, independientemente de si ha sido solicitada por una mujer u hombre.
  
3. La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, excedencia por motivos familiares no pierdan oportunidades de formación y promoción.
  - INDICADORES: Que el 100% de las personas que concilien su vida laboral y familiar a través de la jornada o estén en situación de excedencia por motivos familiares, participen en la formación facilitada por la empresa y tengan las mismas oportunidades de promoción que el resto de las personas trabajadoras.
  
4. Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
  - INDICADORES: Que en entre las medidas de conciliación que la empresa ofrece, exista la opción de solicitar un Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
  
5. Jornadas concertadas para trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas entre 3 y 10 años:,podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será



requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Las personas trabajadoras con un preaviso de 15 días podrán dejar sin efectos el acuerdo.

- **INDICADORES:** Que exista como opción de conciliación la solicitud de una jornada inferior a la contratada para las personas trabajadoras que tengan descendientes entre 3 y 10 años.

### ACCIÓN 13

#### **ANALIZAR LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS EN FUNCIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE TRABAJO Y LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS**

**ÁREA:** Desarrollo de personas

**OBJETIVO:**

- Revisar la estructura salarial existente en la empresa, garantizando la transparencia de la misma, de forma que puedan conocerse y comprobarse los criterios retributivos y su respeto a los principios del Plan, y a continuación, en su caso, estudiar medidas para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

**DESCRIPCIÓN:**

Con esta acción se analizarán los complementos retributivos en función de las categorías de trabajo y los diferentes departamentos y áreas de la entidad.

**MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES)**

1. Realización de un análisis de la estructura salarial con desglose de los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos y, en particular, la realización de un análisis del actual complemento personal, desglosando cada uno de los factores o situaciones que lo integran e indicando los orígenes y cuantías de cada uno de ellos, para adecuar las características y criterios de las diferentes partidas que integran el Complemento Personal, que deberán ser, transparentes, profesionales y carentes de cualquier requisito o efecto discriminatorio.

**INDICADOR:** Que el 100% de los complementos se ajusten a los convenios colectivos aplicables a los centros de la entidad.

**ACCIÓN 14**

**ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO**

- **ÁREA:** Igualdad
- **OBJETIVO:**
  - Actualizar el “Procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso Moral y Sexual para la Asociación San José” para adecuarlo a las definiciones y contenidos establecidos en los artículos 7 y 48 de la LOIEMH e incorporar el Acoso por Razón de Sexo establecido en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
  
- **DESCRIPCIÓN:** El protocolo de prevención y actuación del acoso un plan contra el acoso laboral que contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la empresa, sea este acoso por razón de sexo, acoso sexual o acoso moral.
  
- **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN (INDICADORES):**
  1. Revisión y modificación del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.
    - **INDICADORES:** Que el Protocolo esté revisado al 100 % en el primer semestre del año 2022.

G. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS, TANTO MATERIALES COMO HUMANOS, NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE CADA UNA DE LAS MEDIDAS Y LOS OBJETIVOS

G.1. **Medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas**

**ACCIÓN 1: IGUALDAD EN EL PROTOCOLO DE ACOGIDA DEL NUEVO PERSONAL**

---

**PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Informática.
- Departamento de Comunicación.

**MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la actualización de la documentación integrante del protocolo de acogida y cuestionario de satisfacción.
- Medios personales de los departamentos participantes.

**ACCIÓN 2: REVISIÓN DE LAS OFERTAS DE EMPLEO DESDE LA IGUALDAD**

**PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Informática.
- Departamento de Comunicación.

**MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Convocatoria sobre la apertura de procesos de selección donde aparecerá la referencia a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Documento que sirve de convocatoria de las personas candidatas a ser entrevistadas, donde consta sus nombres y apellidos, nº de teléfono, lugar, fecha y hora de entrevista así como el tribunal participante.
- Informe de desarrollo de la entrevista, donde se valoran las competencias que el candidato o la candidata ha demostrado en la entrevista, así como la valoración de sus fortalezas y debilidades. En este informe se establece una puntuación final donde se clasifica a las personas candidatas por orden de mayor a menor puntuación, siendo la persona seleccionada quien mayor puntuación obtenga.

### **ACCIÓN 3: ACERCAR A LA PLANTILLA EL CONOCIMIENTO DE LOS CRITERIOS DE PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES.**

---

#### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

#### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

### **ACCIÓN 4: FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

#### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto

### **ACCIÓN 5: REVISIÓN DE LOS DOCUMENTOS UTILIZADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.**

#### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto

### **ACCIÓN 6: FOMENTO DE UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE UNA MAYOR DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL**

#### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

### **ACCIÓN 7: ACTUALIZACIÓN PERIÓDICA DE LAS ESTADÍSTICAS DESAGREGADA POR SEXOS**

#### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

#### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

### **ACCIÓN 8: PROMOCIÓN INTERNA**

#### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

#### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

### **ACCIÓN 9: UTILIZAR UNA MAYOR VARIEDAD DE CANALES DE COMUNICACIÓN PARA HACER LLEGAR LA OFERTA DE CURSOS DE FORMACIÓN Y LAS VACANTES EN LOS MISMOS**

#### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.

- Departamento de Comunicación.

#### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

#### **ACCIÓN 10: FORMAR Y SENSIBILIZAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

##### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

#### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

#### **ACCIÓN 11: SENSIBILIZACIÓN DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PARA COMPARTIR LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

##### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

#### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

## **ACCIÓN 12: MEJORAR Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

## **ACCIÓN 13: ANALIZAR LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS EN FUNCIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE TRABAJO Y LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS**

### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

## **ACCIÓN 14: ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO**



### **PERSONAL PARTICIPANTE:**

- Dirección del Centro.
- Departamento de Desarrollo de Personas.
- Departamento de Comunicación.

### **MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN:**

- Ordenador para la elaboración de los distintos cuestionarios y consultas.
- Cuestionario de Evaluación del Impacto.

## **G.2. Medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de los objetivos**

### **G.2.1.- Objetivos cualitativos**

a) Promover procesos de selección y promoción igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista:

- Recursos humanos: Personal del Departamento de Comunicación.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Comisión de Igualdad.

- Medios: Página web de la entidad.

Redes sociales.

Medios de comunicación.

Ordenador.

b) Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones...

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Responsable del área del puesto a cubrir.

Comisión de Igualdad.

- Recursos materiales: Ordenador.

Sala de reuniones.

c) Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad...

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Comisión de Igualdad.

- Recursos materiales: Ordenador.

Sala de reuniones o despacho.

d) Establecer acciones específicas para la selección/promoción de mujeres en puestos de trabajo en los que están subrepresentadas.

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Comisión de Igualdad.

- Recursos materiales: Ordenador.

Sala de reuniones o despacho.

Material fungible (folios, bolígrafos, lápices, carpetas...)

e) Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa....

- Recursos humanos: Responsable del Plan de Formación.

Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Comisión de Igualdad.

- Recursos materiales: Ordenador.

Sala de reuniones o despacho.

Telefonía.

f) Informar de forma específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan sido ocupados por hombres.

- Recursos humanos: Responsable del Plan de Formación.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Comisión de Igualdad.

- Recursos materiales: Ordenador.

Sala de reuniones o despacho.

Telefonía.

g) Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización...

- Recursos humanos: Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comisión de Igualdad.

- Recursos materiales: Sala de reuniones o despacho.

Telefonía.

Documentos modelo.

h) Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comisión de Igualdad.

- Recursos materiales: Sala de reuniones.

Redes sociales.

Página web.

i) Actualizar el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Moral y Sexual...

- Recursos humanos: Gerencia.

Personal responsable del Programa de Afectividad y Sexualidad.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comisión de Igualdad.

- Recursos materiales: Sala de reuniones.

Ordenador.

Material fungible (folios, bolígrafos, etc.)

#### G.2.2.- Objetivos cuantitativos

a) Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y los hombres en el ámbito de la empresa...

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comisión de Igualdad.

- Recursos materiales: Sala de reuniones.

Redes sociales.

Ordenador.

Página web.

b) Realizar acciones formativas de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Personal responsable del Plan de Formación.

Personas formadoras.

Personal del Departamento de Comunicación.

Comisión de Igualdad.

- Recursos materiales: Sala de reuniones o Salón "San José"

Ordenador

Telefonía.

Medios internos de comunicación (grupos de whatsapp, aplicación...)

Material fungible (folios, carpetas, bolígrafos, etc.)

c) Promover procesos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Comisión de Igualdad.

- Recursos materiales: Sala de reuniones.

Ordenador.

d) Establecer un criterio homogéneo para la uniformidad de la plantilla masculina y femenina para cada una de las áreas en las que sea necesaria esa uniformidad.

- Recursos humanos: Gerencia.

Dirección.

Personal del Departamento de Desarrollo de Personas.

Comisión de Igualdad.

Personal responsable de las áreas o departamentos en los que hay que intervenir.

- Recursos materiales: Sala de reuniones.

Ordenador.

## H. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### H.1.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN

ACCIONES PREVISTAS	Períodos							
	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	
	1ºs	2ºs	1ºs	2ºs	1ºs	2ºs	1ºs	2ºs
Igualdad en el Protocolo de Acogida del nuevo personal.			X					
Revisión de las ofertas de empleo desde la igualdad.			X					
Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y evaluación del desempeño.					X			
Establecer medidas de acción positiva en las bases de promoción interna: a igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.						X		
Eliminación del lenguaje sexista en comunicaciones internas y externas		X						
Actualizar y adaptar los sistemas informáticos, de forma que sea posible disponer de información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad.				X				
Creación de nuevos puntos de información de interés para la plantilla en materia de igualdad.			X					
Fomento de una política que potencie una mayor diversificación profesional.		X						
Revisión y modificación del Protocolo de Prevención y Actuación del Acoso Sexual por razón de sexo.			X					

## H.2.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Se han establecido criterios de seguimiento y evaluación para cada acción propuesta:

### 1.- REVISIÓN DE LOS DOCUMENTOS UTILIZADOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.

#### ACCIONES.-

Revisión y modificación de la Hoja de datos y Formulario de Solicitud, eliminando preguntas y/o requisitos sobre el estado civil, nº de hijos, fecha de matrimonio, estatura y peso, datos familiares y de la empresa anterior. En concreto, las revisiones y modificaciones que se efectuarán son las siguientes:

- Hoja de datos:

- ✓ Se eliminarán las siguientes preguntas: Estado Civil y Nº de Hijos

- ✓ Se modificará el siguiente apartado: INDIQUE CON UNA (X) EL TIPO DE CONTRATO/JORNADA QUE LE INTERESA, quedando de la siguiente manera:

- Para todos los días

- Para sólo mañanas

- Para sólo tardes

- Para los fines de semana

- Para compatibilizar con estudios u otras actividades.

- ✓ Los datos que puedan facilitar el proceso de selección para acercar las aptitudes y deseos de la persona solicitante a los puestos de la Empresa sin que sean estrictamente necesarios figurarán con la reseña “opcional”.

- En el proceso de selección se utilizará el Formulario de Solicitud como Guión de Entrevistas.



•Revisión de las ofertas de empleo y de las prácticas de comunicación existentes, así como el lenguaje utilizado en dichas ofertas de empleo:

- ✓ Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (web, intranet, tabloneros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.
- ✓ Se incorporará un lenguaje neutro a los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo en todos los ámbitos, tanto externos como internos de la Empresa, utilizando un lenguaje no sexista que contribuya a posibilitar el equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.
- ✓ La empresa cuidará que las ofertas de empleo no resulten “sexistas” y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios de puestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa, 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.
- ✓ Se revisará la utilización del lenguaje en la denominación y la descripción de los puestos a cubrir, empleando términos no sexistas.

## **2.- FOMENTO DE UNA POLÍTICA DE SELECCIÓN QUE POTENCIE UNA MAYOR DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **ACCIONES.-**

- Fomento de una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
  
- Establecer el objetivo de diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres tanto en los grupos profesionales como en las áreas y puestos a cubrir.
  
- Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor equilibrio y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos y grupos (tanto en el acceso como en la permanencia). Para ello:
  - ✓ Se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área y/o grupo profesional en el que se pretende incorporar plantilla, de modo que, en igualdad de condiciones y competencias, acceda la persona del sexo menos representado.
  
- En los centros de nueva apertura se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos de forma equilibrada, para los distintos grupos y departamentos del centro para el que se realiza la selección.
  
- Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción (personas con competencias en la demanda de personal: encargados/as del reclutamiento, selección de personal y entrevistadores y entrevistadoras) con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los

candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.

- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación.

Para ello:

- ✓ Se prestará especial atención al establecimiento de convenios de colaboración con los ayuntamientos donde se ubiquen los nuevos centros de la empresa para que, a través de centros de la mujer y/o centros públicos de empleo, se pongan en marcha actuaciones dirigidas a la formación e inserción laboral de mujeres desempleadas para ocupar los puestos de la empresa tradicionalmente ocupados por hombres.
- ✓ Se establecerán Convenios de Colaboración con los organismos públicos con el fin de favorecer el acceso al empleo de mujeres víctimas de la violencia de género.
- ✓ Se utilizarán canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando las ofertas en centros de formación/asociaciones/escuelas profesionales y, estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.

### **3.- DISPONER DE INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DESAGREGADA POR SEXOS**

**ACCIONES.-**

- Actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información necesaria para el desarrollo del Plan de Igualdad desagregada por sexos.
  - La empresa informará, semestralmente a la Comisión de Seguimiento del número de hombres y mujeres que superan el proceso de selección para las ofertas realizadas durante el mismo periodo.
  - La Comisión vigilará el equilibrio en la composición de la plantilla.
  - La Comisión de Seguimiento podrá recabar información para verificar en su caso la falta de candidatos del otro sexo.
  - Las acciones tendentes a introducir en la política de selección, medidas de acción positiva (apartado tres de las acciones) se pondrán en marcha de manera inmediata a la aprobación del Plan.
- Adaptar las aplicaciones informáticas.
  - ✓ Selección según clasificación profesional
  - ✓ Contratación: personal contratado con tipo de contrato, tipo de jornada y centro de trabajo.
  - ✓ Ascensos distribuidos por sexo a todos los grupos profesionales.
  - ✓ Traslados: movimiento de personal.
  - ✓ Tipos de jornada por grupos profesionales
  - ✓ Formación inicial y evolución formativa de la plantilla.
  - ✓ Excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares, maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia, etc.
  - ✓ Situaciones de acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo.

#### **4.- PROMOCIÓN**

##### **ACCIONES.-**

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna: en igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas.
- Participación de la mujer en cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad; Compromiso de participación del 40-60% de las mujeres en los mismos.
- Formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigida a las personas responsables de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción, con el fin de garantizar que se realiza esta labor de manera objetiva, sin estereotipos de género que pudieran condicionar las elecciones y evaluaciones de las candidaturas.
- Formación específica ligada a funciones de responsabilidad que contenga, entre otras, las siguientes materias: gestión de equipos, resolución de conflictos, planificación de actividades.
- Definición e implantación de un sistema de evaluación continuada del desempeño, con criterios y procedimientos estructurados, baremados, públicos y transparentes.

#### **5.- UTILIZAR UNA MAYOR VARIEDAD DE CANALES DE COMUNICACIÓN PARA HACER LLEGAR LA OFERTA DE CURSOS DE FORMACIÓN Y LAS VACANTES EN LOS MISMOS**

### **ACCIONES.-**

- Creación de Puntos de Información de interés para la plantilla -tabloneros de anuncios situados en un lugar visible, cuya información deberá estar actualizada.
- Boletines y circulares (con la oferta formativa, número de promociones realizadas y plazas de nueva creación, a nivel de centro de trabajo) que se colocarán en tabloneros, en la intranet y que también podrá solicitar el trabajador/a al Departamento de Personal o superior jerárquico.
- Acceso a la intranet para todo el personal de plantilla en la que se publiquen los boletines, circulares, cursos disponibles en cada centro de trabajo, etc., de manera que todos los trabajadores y trabajadoras tengan posibilidad de consultarlas.
- Acercar a la plantilla el conocimiento de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño.

## **6.- FORMAR Y SENSIBILIZAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **ACCIONES.-**

- Sensibilización e información- Campaña de Comunicación Interna sobre el Plan de Igualdad; sobre las materias laborales de la normativa laboral (LOIEMH y ET).
- Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a Directivos, Mandos y responsables del Departamento de Desarrollo de Personas que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción e información de los trabajadores y trabajadoras.

## **7.- SENSIBILIZAR A UN MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES PARA COMPARTIR CON LAS TRABAJADORAS LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES**

### **ACCIONES.-**

- En el marco de la Campaña de Comunicación Interna se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para con el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.
- Igualmente en el marco de la campaña de Comunicación Interna se incluirá un apartado en el que se expliquen todos los permisos de la LOIEMH y el Convenio Colectivo relacionados con la maternidad/paternidad visibilizando la posibilidad de su disfrute por los padres.
- Se realizarán jornadas explicativas, que impliquen a la plantilla como sujetos activos en la igualdad de oportunidades.

Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida al personal laboral en las que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación de la LOIEMH, y sobre todo, que se explique que pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres.

## **8.- MEJORAR Y AMPLIAR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

## ACCIONES:

- Difundir mediante un folleto informativo los derechos y las medidas de conciliación previstas por la legislación y aquellas disponibles en la empresa que mejoran la legislación vigente.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación (y corresponsabilidad) no supongan un menoscabo en las condiciones laborales de los trabajadores. Es decir, las licencias y permisos relativos a la protección de la maternidad y la paternidad, así como los permisos relativos a la atención y cuidado de la familia, no pueden constituir ningún tipo de discriminación.
- La empresa garantizará que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, no pierdan oportunidades de formación y promoción.
- Las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa, o estén en situación de excedencia por motivos familiares, tendrán garantizada su opción a participar en cursos de formación.
- Permiso no retribuido por el tiempo indispensable para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.
- Jornadas concertadas para trabajadores con hijos entre 3 y 10 años: los trabajadores con hijos entre 3 y 10 años de edad podrán concertar con la empresa la realización de una jornada inferior a la que tuvieran establecida con carácter normal. Será requisito indispensable para su concesión y establecimiento que el momento de la prestación de la jornada sea determinado necesariamente con la conformidad de ambas partes. Las personas trabajadoras con un preaviso de 15 días podrán dejar sin efectos el acuerdo.



## **9.- ANALIZAR LOS COMPLEMENTOS RETRIBUTIVOS EN FUNCIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE TRABAJO Y LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS**

### **ACCIONES:**

- Realización de un análisis de la estructura salarial con desglose de los orígenes de las cuantías que integran todos los conceptos retributivos y, en particular, la realización de un análisis del actual complemento personal, desglosando cada uno de los factores o situaciones que lo integran e indicando los orígenes y cuantías de cada uno de ellos, para adecuar las características y criterios de las diferentes partidas que integran el Complemento Personal, que deberán ser, transparentes, profesionales y carentes de cualquier requisito o efecto discriminatorio.

## **10.- ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO**

### **ACCIONES:**

- Revisión y modificación del Protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.

## I. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Se realizará el sistema de seguimiento y evaluación subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación del Plan de Igualdad a la realidad de la Asociación “San José”.

Asimismo, la evaluación del Plan permite conocer el nivel de realización de éste, su impacto o la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad y la transversabilidad de género analizada.

Para ello nos basaremos en la propuesta recogida en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, y utilizaremos las fichas incluidas en dicha ley para tal fin.

### I.1.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El seguimiento de cada una de las acciones o medidas previstas se realizará analizando los distintos resultados obtenidos a mitad del período establecido para su finalización, por semestres.

Para ello se utilizarán las fichas de seguimiento que se adjuntan en el ANEXO II, que se rellenarán en las reuniones periódicas establecidas por la Comisión de Igualdad una vez obtenida la información sobre cada acción por parte de los responsables de implantarla. En algunos casos será necesaria la presencia de alguno de estos responsables y será convocado o convocada a la reunión correspondiente.

En las mencionadas fichas se analizará en cada una de las acciones previstas, lo siguiente:

- El grado de ejecución alcanzado y los resultados.
- Las incidencias ocurridas y las soluciones.
- Las nuevas necesidades que hayan surgido y cómo se han cubierto.

### I.2.- SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra al final de la vigencia del plan, conforme se acuerde por la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Para la realización de la mencionada evaluación se utilizará la ficha de evaluación que se adjunta en el ANEXO III del presente Plan.

En la mencionada ficha se hará una **evaluación de los resultados**, en las que se evaluará lo siguiente:

- Grado de cumplimiento de los objetivos definidos para cada acción.
- Qué desigualdades identificadas en el diagnóstico se han corregido.

- Si se han conseguido los resultados esperados.

También se realizará una **evaluación del proceso**, que tratará de identificar lo siguiente:

- Hasta qué nivel se han desarrollado las acciones emprendidas.
- Las dificultades encontradas y las soluciones dadas.
- Los cambios que se hayan producido y la necesidad de hacerlos.

Por último, se hará una **evaluación sobre el impacto en la empresa**.

### I.3.- REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN

La revisión se hará semestralmente y para ello analizaremos lo siguiente:

- Indicadores utilizados.
- El grado de ejecución de la acción
- Resultados obtenidos hasta la fecha
- Incidencias encontradas
- Soluciones
- Cambios en la empresa

Para llevar a cabo la revisión utilizaremos la ficha de recogida de información que se adjunta en el ANEXO IV.

## J. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO ENCARGADO DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD.

### J.1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.

NOMBRE	CARGO	DEPARTAMENTO
Rafael Cabrera Pérez	Presidente de la Asociación	Junta Directiva
Carmen Triviño Rivas	Cocinera	Servicios
Raúl Navarro Raya	Personal del departamento de desarrollo de personas	Administración
M <sup>a</sup> Natividad Hernández Cruz	Monitora del Taller de Textil	Centro de día Ocupacional "Acci"
Diego Romero Fuentes	Usuario de la Residencia de Adultos "Acci"	Área de Apoyo a la Vida Independiente
Manuel Velasco Burgos	Profesor de Taller	Centro de día Ocupacional "Acci"
Sonia Luzón Campos	Directora Residencia de Psicod deficientes "Nueva Era"	Dirección
M <sup>a</sup> Dolores Regalado Fernández	Directora Pedagógica del C.E.I. "Ruiz del Peral"	Dirección

Esta composición está supeditada a posibles cambios por razones de disponibilidad de las personas incluidas en la Comisión.

Por otra parte, estas personas forman parte del Comité de Igualdad de la Asociación en favor de las personas con discapacidad intelectual "San José" y se acordó en reuniones anteriores que fueran estas mismas personas las que realizaran las funciones de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad.

## J.2. FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN

### J.2.1.- Las **competencias** de la Comisión son:

- Tendrá competencias en materia de definición de los indicadores y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantado.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Seguimiento y Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual, en el que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Asociación, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

### J.2.2.- Sus **atribuciones** son

#### Atribuciones generales:

- Interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su aplicación.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención del Comité, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- El Comité se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento interno que deberá ser aprobado en el primer trimestre después de la firma del Plan de Igualdad.

#### Atribuciones específicas:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.

- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.

#### PERIODICIDAD DE LAS REUNIONES DE LA COMISIÓN

El Comité de Igualdad se reunirá una vez por semestre de forma obligatoria para hacer un seguimiento del Plan de Igualdad y de las acciones contenidas en él.

También se reunirá siempre que sea necesario, previa convocatoria de la persona coordinadora, por motivos extraordinarios, tales como denuncias por parte de alguna persona trabajadora sobre acoso sexual o por discriminación por razón de género.

De igual forma, se reunirá para dar conformidad al contenido y posterior registro del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el R.D. 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

## K. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS.

El procedimiento de modificación y resolución de posibles discrepancias vendrá marcado por lo recogido en las fichas de seguimiento, evaluación y revisión periódica. En estas fichas existe un apartado específico para la anotación de problemas que puedan surgir en el proceso de implantación de las medidas y acciones, así como las soluciones adoptadas para subsanarlos.

Por tanto, el primer paso para establecer el procedimiento de modificación será analizar las fichas mencionadas anteriormente para detectar las causas que han podido obligar a una modificación y la solución que se ha propuesto.

En el caso que existan discrepancias entre los distintos miembros de la Comisión de Igualdad, se establecerá la figura de una persona mediadora, que será elegida por consenso, de entre los componentes del Comité de Ética de la Asociación "San José". Esta persona mediadora podrá tomar las decisiones sobre la resolución de posibles discrepancias consultando previamente al Comité del que forma parte, respetando siempre la confidencialidad de las partes implicadas.

Si las discrepancias ocurren por parte de alguna de las personas responsables de cualquiera de las acciones a implantar, que no estén de acuerdo con las decisiones adoptadas por la Comisión de Igualdad, por ejemplo, prevalecerá el criterio de la Comisión, previo debate y escucha de las propuestas de modificación de la persona o las personas discrepantes.

## 4. ANEXOS

---

### 4.1.- ANEXO I.- Definiciones, concepto y contenido y principios del Plan de Igualdad

#### Definiciones

##### ✓ 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.

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 trabajo 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.

##### ✓ 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.

##### ✓ Discriminación directa e indirecta

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considerará 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, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

✓ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 considerarán 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.

✓ **Discriminación por embarazo o maternidad**

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

✓ **Indemnidad frente a represalias**

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

✓ **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales 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.

✓ **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar 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.

✓ **Tutela judicial efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, 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.

✓ **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 las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

**Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.**

Tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesario contemplar la implantación de **medidas y acciones positivas** entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal y como establece la LOIEMH (exposición de motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los Planes de Igualdad establecerán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos marcados.

### **Principios rectores de nuestro Plan de Igualdad.**

#### ❖ TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

La transversalidad es el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones de la Asociación “San José”, se trata de tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de la entidad.

#### ❖ COMPROMISO CON LA IGUALDAD:

El principio de igualdad es un principio jurídico que ampara, entre otros, la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Es sinónimo del principio de no discriminación y reconoce que todas las personas somos iguales ante la ley.

#### ❖ JUSTICIA SOCIAL:

La justicia social, cuya finalidad es el bien común, sólo se logra a través de la igualdad de oportunidades de quienes componen la sociedad. Para que una sociedad se desarrolle de manera igualitaria deben crearse las condiciones de vida necesarias para toda la población, removiendo obstáculos que impiden relaciones en condiciones de igualdad.

❖ EDUCACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

La entidad puede y debe influir en el proceso de socialización y educación de sus trabajadores y adoptar medidas orientadas a promover la igualdad de oportunidades y a diluir las brechas que afecten a este objetivo.

## 4.2.- ANEXO II: Auditoría salarial y registro

**EMPRESA:** Aso. A Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual "San José"

**CIF:** G18018853

**PERIODO:** Del 01-01-2020 al 31-12-2020

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

### Datos Tratados:

- Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejarán importes normalizados y anualizados
- Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.
- Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.
- Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla

### Datos efectivos:

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

### Agrupación conceptos:

El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:

- Salario
- Salario Base
- Complementos salariales
- Complementos regulados por convenio
- Complementos Voluntarios
- Complementos de Resultado
- Complementos Extrasalariales
- Prestaciones pago delegado
- Indemnizaciones, Gastos por desplazamiento

## Conceptos

El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado

### Brecha Salarial:

El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula  
$$= ((\text{Promedio Salario hombre} - \text{Promedio Salario Mujer}) / \text{Promedio Salario hombre}) * 100$$

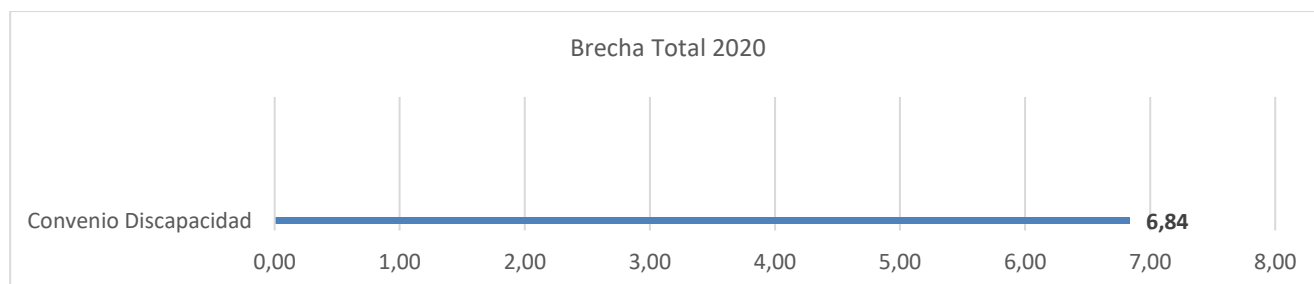
Resultado Brecha:

- En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre
- En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer
- 100%: No existe Promedio remuneración mujer para comparar

El resultado de la fórmula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de género. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

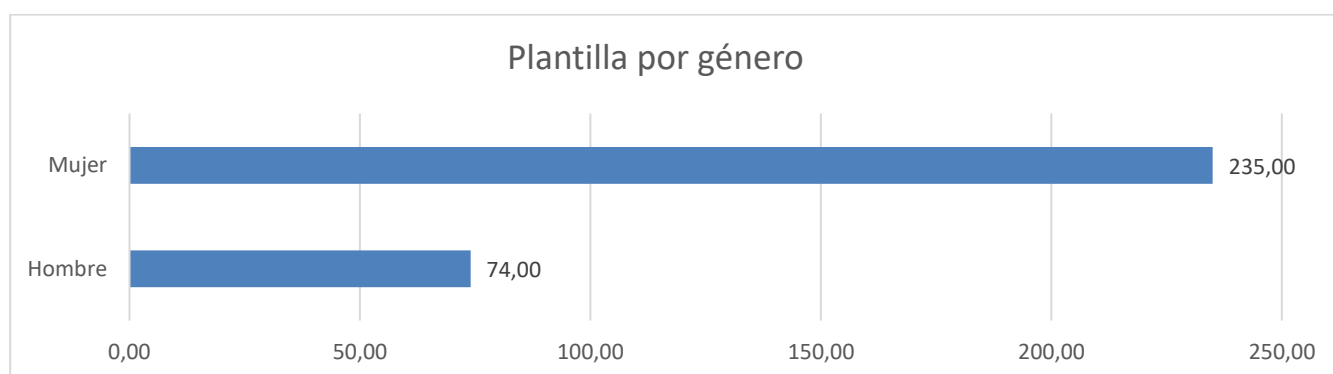
## Promedio - Brecha

Sexo	Promedios Totales
Hombre	18.759,395 €
Mujer	17.476,396 €
<b>Brecha</b>	
Convenio Discapacidad	6,84



## Distribución de Plantilla

Sexo	Total Empleados	% por genero	Sexo	Total empleados Empresa	%
Hombre	74	23,95	Hombre	74,00	23,95
Mujer	235	76,05	Mujer	235,00	76,05
			<b>Total</b>	<b>309,00</b>	



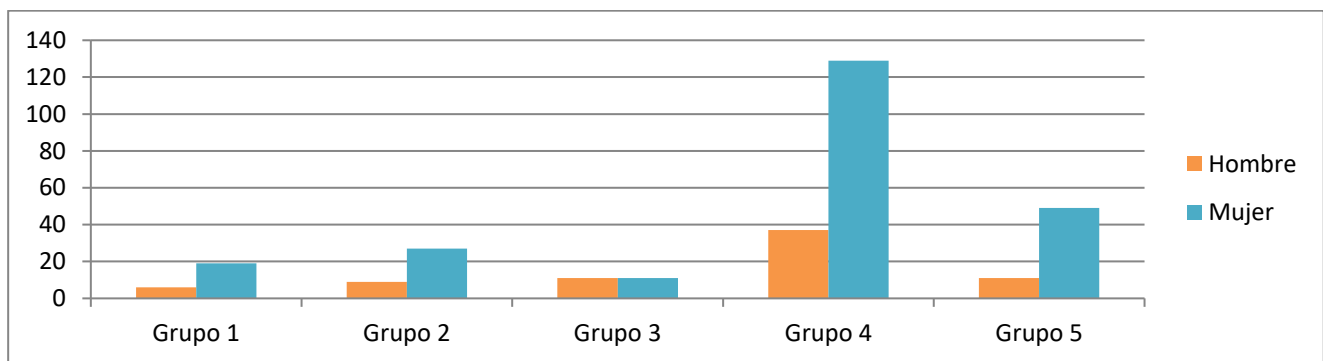
El resultado de la brecha es debido a que algunos de nuestros trabajadores hombres, poseen complementos de antigüedad, disponibilidad y cargo de responsabilidad.

## Promedios datos tratados y datos efectivos

Promedios por grupos de trabajo de igual valor y por género. Valores Tratados y valores efectivamente percibidos.

Grupo Profesional	Sexo	Total Empleados
Grupo 1	Hombre	6,00
Grupo 1	Mujer	19,00
Grupo 2	Hombre	9,00
Grupo 2	Mujer	27,00
Grupo 3	Hombre	11,00
Grupo 3	Mujer	11,00
Grupo 4	Hombre	37,00
Grupo 4	Mujer	129,00
Grupo 5	Hombre	11,00
Grupo 5	Mujer	49,00

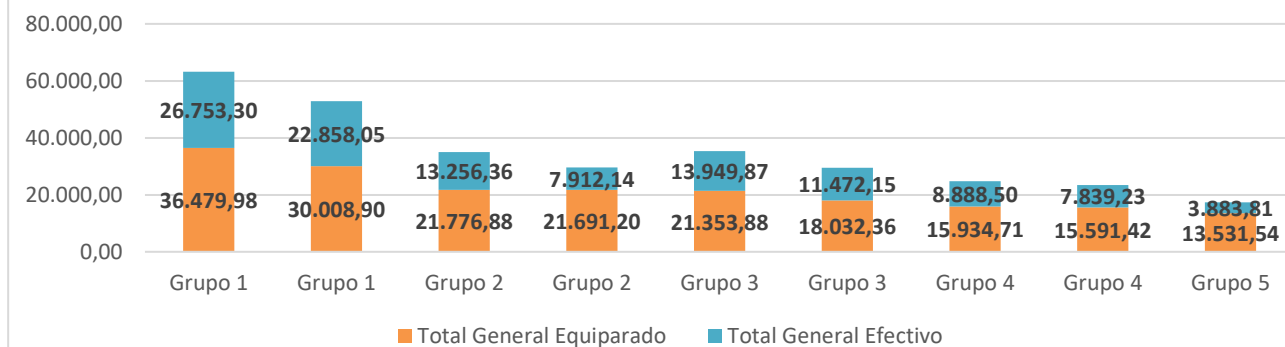
<b>Total</b>	<b>309,00</b>
--------------	---------------





Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Total General Efectivo
Grupo 1	Hombre	36.479,98	26.753,30
Grupo 1	Mujer	30.008,90	22.858,05
Grupo 2	Hombre	21.776,88	13.256,36
Grupo 2	Mujer	21.691,20	7.912,14
Grupo 3	Hombre	21.353,88	13.949,87
Grupo 3	Mujer	18.032,36	11.472,15
Grupo 4	Hombre	15.934,71	8.888,50
Grupo 4	Mujer	15.591,42	7.839,23
Grupo 5	Hombre	13.531,54	3.883,81
Grupo 5	Mujer	15.132,11	5.981,75

Promedios por grupo y género datos Equiparados y datos Efectivos



Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos Convenio-Acuerto Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Resultado Equiparado
Grupo 1	Hombre	23.264,83	12.198,47	962,20	54,48
Grupo 1	Mujer	20.515,37	8.037,65	1.268,83	187,05
Grupo 2	Hombre	17.502,29	4.211,87	62,72	0,00
Grupo 2	Mujer	16.788,22	4.311,65	146,33	445,00
Grupo 3	Hombre	14.998,49	6.070,14	137,16	148,09
Grupo 3	Mujer	13.237,74	4.497,61	81,83	215,18
Grupo 4	Hombre	11.732,93	3.552,64	363,83	285,31
Grupo 4	Mujer	11.882,31	3.217,36	130,36	361,39
Grupo 5	Hombre	11.053,91	2.122,87	54,84	299,92
Grupo 5	Mujer	11.131,13	3.180,63	187,39	632,96

Grupo Profesional	Sexo	Complementos por gastos de trabajo Equiparado	Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado
Grupo 1	Hombre	0,00	13.215,15	0,00	0,00
Grupo 1	Mujer	0,00	9.493,54	0,00	0,00
Grupo 2	Hombre	0,00	4.274,58	0,00	0,00
Grupo 2	Mujer	0,00	4.902,98	0,00	0,00
Grupo 3	Hombre	0,00	6.355,39	0,00	0,00
Grupo 3	Mujer	0,00	4.794,62	0,00	0,00
Grupo 4	Hombre	0,00	4.201,77	0,00	0,00
Grupo 4	Mujer	0,00	3.709,10	0,00	0,00
Grupo 5	Hombre	0,00	2.477,63	0,00	0,00
Grupo 5	Mujer	0,00	4.000,98	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos Convenio-Acuerto Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
Grupo 1	Hombre	36.479,98	17.615,29	7.925,39	962,20
Grupo 1	Mujer	30.008,90	14.350,71	6.623,77	1.268,83
Grupo 2	Hombre	21.776,88	10.657,93	2.355,04	62,72
Grupo 2	Mujer	21.691,20	5.713,26	1.494,87	146,33
Grupo 3	Hombre	21.353,88	9.847,62	3.643,53	137,16
Grupo 3	Mujer	18.032,36	7.850,07	3.269,82	81,83
Grupo 4	Hombre	15.934,71	6.094,47	1.906,28	363,83
Grupo 4	Mujer	15.591,42	5.617,38	1.631,43	130,36
Grupo 5	Hombre	13.531,54	3.140,76	624,28	54,84
Grupo 5	Mujer	15.132,11	4.099,24	1.166,47	187,39

Grupo Profesional	Sexo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos por gastos de trabajo Efectivo	Total Complementos Efectivo	Prestaciones Efectivo
Grupo 1	Hombre	17,24	0,00	8.904,83	233,18
Grupo 1	Mujer	81,83	0,00	7.974,43	532,91
Grupo 2	Hombre	0,00	0,00	2.417,75	180,67
Grupo 2	Mujer	69,71	0,00	1.710,91	487,97
Grupo 3	Hombre	53,16	0,00	3.833,85	268,40
Grupo 3	Mujer	16,07	0,00	3.367,72	254,36
Grupo 4	Hombre	81,59	0,00	2.351,70	442,33
Grupo 4	Mujer	57,16	0,00	1.818,95	402,90
Grupo 5	Hombre	63,93	0,00	743,05	0,00
Grupo 5	Mujer	51,70	0,00	1.405,56	476,95

Grupo Profesional	Sexo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo	
Grupo 1	Hombre	0,00	26.753,30	6,00
Grupo 1	Mujer	0,00	22.858,05	19,00
Grupo 2	Hombre	0,00	13.256,36	9,00
Grupo 2	Mujer	0,00	7.912,14	27,00
Grupo 3	Hombre	0,00	13.949,87	11,00
Grupo 3	Mujer	0,00	11.472,15	11,00
Grupo 4	Hombre	0,00	8.888,50	37,00
Grupo 4	Mujer	0,00	7.839,23	129,00
Grupo 5	Hombre	0,00	3.883,81	11,00
Grupo 5	Mujer	0,00	5.981,75	49,00

## Brecha, mediana datos tratados

### Brecha y mediana remuneración total

Grupo Profesional	Brecha Total General	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer
1	17,74	32.634,10	26.419,15
2	0,39	20.434,14	19.929,80
3	15,55	19.673,48	19.931,89
4	2,15	15.841,90	15.365,04
5	-11,83	13.464,17	14.512,49



### Brecha por grupos

Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
1	11,82	34,11	-31,87	-243,34	0,00	28,16	0,00	0,00	17,74
2	4,08	-2,37	-133,31	0,00	0,00	-14,70	0,00	0,00	0,39
3	11,74	25,91	40,34	-45,30	0,00	24,56	0,00	0,00	15,55
4	-1,27	9,44	64,17	-26,67	0,00	11,73	0,00	0,00	2,15
5	-0,70	-49,83	-241,70	-111,04	0,00	-61,48	0,00	0,00	-11,83

## Mediana por grupos

	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre
1	21.000,00	21.000,00	21.000,00	11.232,06	5.410,06	5.471,12	0,00	0,00	0,00	0,00
2	15.960,08	15.960,03	15.960,06	4.056,48	3.447,57	3.956,87	0,00	0,00	0,00	0,00
3	14.700,00	14.656,76	14.700,00	4.973,48	4.753,81	4.759,56	0,00	0,00	0,00	0,00
4	11.880,00	11.880,00	11.880,00	3.351,09	3.219,56	3.263,24	103,38	85,80	100,00	0,00
5	11.208,25	11.150,60	11.152,21	1.897,79	2.845,02	2.691,03	0,00	95,10	87,95	136,12

	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11.663,67	5.422,49	5.963,29	0,00	0,00
2	179,90	0,00	0,00	0,00	0,00	4.056,48	3.969,75	4.034,48	0,00	0,00
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.973,48	4.753,81	4.863,65	0,00	0,00
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.995,47	3.485,04	3.528,80	0,00	0,00
5	0,00	29,02	0,00	0,00	0,00	2.219,66	3.315,35	3.079,21	0,00	0,00

	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemniz Hombre	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
1	0,00	0,00	0,00	0,00	32.634,10	26.419,15	26.652,31
2	0,00	0,00	0,00	0,00	20.434,14	19.929,80	20.016,50
3	0,00	0,00	0,00	0,00	19.673,48	19.931,89	19.802,69
4	0,00	0,00	0,00	0,00	15.841,90	15.365,04	15.396,21
5	0,00	0,00	0,00	0,00	13.464,17	14.512,49	14.398,36

- ✓ **Resultado de la brecha del grupo 1:** Algunos de nuestros trabajadores hombres poseen complementos de antigüedad, disponibilidad y cargo de responsabilidad.
- ✓ **Resultado de la brecha del grupo 2:** Trabajadores con complemento de antigüedad.
- ✓ **Resultado de la brecha del grupo 3:** Trabajadores con complemento de antigüedad.
- ✓ **Resultado de la brecha del grupo 4:** Trabajadores con complemento de antigüedad.
- ✓ **Resultado de la brecha del grupo 5:** Trabajadores con complemento de antigüedad.

## Detalle empleados datos tratados y datos efectivos

Leyenda de la cabecera de la tabla:

**CE:** Código de Empleado

**CCTG:** Código de Categoría

**DAA:** Días Alta Año

**DITA:** Días IT Año

**DERTEA:** Días ERTE Año

**SA:** Salario Equiparado

**CCAE:** Complementos Convenio Acuerdo Equiparado

**CVE:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CRE:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTE:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCE:** Total Complementos Equiparados

**PE:** Prestaciones Equiparado

**IE:** Indemnizaciones Equiparado

**TGE:** Total General Equiparado

**SE:** Salario Efectivo

**CCAEF:** Complemento Convenio Acuerdo Efectivo

**CVEF:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CREF:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTEF:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCEF:** Total Complementos Equiparados

**PEF:** Prestaciones Equiparado

**IEF:** Indemnizaciones Equiparado

**TGEF:** Total General Equiparado

**TE:** Total Empleados

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
1	1	360	0	0	Mujer	21.000,00	57.855,84	0,00	0,00	0,00	57.855,84	0,00	0,00	78.855,84	21.000,00	57.855,84	0,00	0,00	0,00	57.855,84	0,00	0,00	78.855,84	1,00
4	10	246	226	0	Mujer	15.161,94	16.038,54	171,31	0,00	0,00	16.209,85	0,00	0,00	31.371,79	842,33	891,03	171,31	0,00	0,00	1.062,34	5.901,89	0,00	7.806,56	1,00
6	5	360	3	0	Mujer	20.941,18	10.513,46	18.447,72	0,00	0,00	28.961,18	0,00	0,00	49.902,36	20.766,67	10.425,85	18.447,72	0,00	0,00	28.873,57	407,01	0,00	50.047,25	1,00
10	10	360	3	0	Mujer	15.915,30	5.930,96	3.488,52	0,00	0,00	9.419,48	0,00	0,00	25.334,78	15.782,67	5.881,54	3.488,52	0,00	0,00	9.370,06	211,34	0,00	25.364,07	1,00
15	1	360	2	0	Hombre	34.810,92	14.621,10	3.523,20	0,00	0,00	18.144,30	0,00	0,00	52.955,22	34.617,53	14.539,87	3.523,20	0,00	0,00	18.063,07	235,21	0,00	52.915,81	1,00
37	28	360	23	0	Mujer	11.809,50	5.420,52	0,00	0,00	0,00	5.420,52	0,00	0,00	17.230,02	11.055,00	5.074,21	0,00	0,00	0,00	5.074,21	1.020,84	0,00	17.150,05	1,00
39	1	360	0	0	Mujer	21.000,00	3.500,04	0,00	0,00	0,00	3.500,04	0,00	0,00	24.500,04	21.000,00	3.500,04	0,00	0,00	0,00	3.500,04	0,00	0,00	24.500,04	1,00
46	1	360	0	0	Hombre	21.000,00	26.552,80	0,00	0,00	0,00	26.552,80	0,00	0,00	47.552,80	3.150,00	3.982,92	0,00	0,00	0,00	3.982,92	0,00	0,00	7.132,92	1,00
53	1	360	17	0	Mujer	20.938,78	6.414,44	2.250,00	0,00	0,00	8.664,44	0,00	0,00	29.603,22	19.950,00	6.111,54	2.250,00	0,00	0,00	8.361,54	1.166,93	0,00	29.478,47	1,00
59	15	258	4	0	Hombre	14.700,00	8.361,88	0,00	0,00	0,00	8.361,88	0,00	0,00	23.061,88	10.371,67	5.899,77	0,00	0,00	0,00	5.899,77	220,50	0,00	16.491,94	1,00
88	1	360	5	0	Hombre	20.940,85	7.843,02	0,00	0,00	0,00	7.843,02	0,00	0,00	28.783,87	20.650,00	7.734,09	0,00	0,00	0,00	7.734,09	411,36	0,00	28.795,45	1,00
96	516	283	0	0	Mujer	10.187,27	4.108,44	0,00	0,00	0,00	4.108,44	0,00	0,00	14.295,71	8.008,33	3.229,69	0,00	0,00	0,00	3.229,69	0,00	0,00	11.238,02	1,00
119	11	360	45	0	Hombre	15.960,00	4.474,14	0,00	0,00	0,00	4.474,14	0,00	0,00	20.434,14	9.068,85	2.542,34	0,00	0,00	0,00	2.542,34	1.392,71	0,00	13.003,90	1,00
134	31	349	24	0	Hombre	11.843,45	3.336,46	321,72	0,00	0,00	3.658,18	0,00	0,00	15.501,63	10.692,00	3.012,08	321,72	0,00	0,00	3.333,80	886,88	0,00	14.912,68	1,00
145	19	301	0	45	Mujer	14.700,00	3.621,05	34,20	0,00	0,00	3.655,25	0,00	0,00	18.355,25	8.145,24	2.006,39	34,20	0,00	0,00	2.040,59	0,00	0,00	10.185,83	1,00
154	9	360	0	0	Hombre	21.000,00	5.337,48	0,00	0,00	0,00	5.337,48	0,00	0,00	26.337,48	21.000,00	5.337,48	0,00	0,00	0,00	5.337,48	0,00	0,00	26.337,48	1,00
220	8	234	8	0	Mujer	21.092,81	5.032,80	0,00	571,24	0,00	5.604,04	0,00	0,00	26.696,85	6.879,01	1.641,35	0,00	186,30	0,00	1.827,65	256,25	0,00	8.962,91	1,00
234	6	82	0	0	Mujer	15.038,03	3.447,57	8,27	0,00	0,00	3.455,84	0,00	0,00	18.493,87	3.425,33	785,28	8,27	0,00	0,00	793,55	0,00	0,00	4.218,88	1,00
251	2	300	0	0	Mujer	21.000,00	2.327,50	0,00	752,40	0,00	3.079,90	0,00	0,00	24.079,90	17.500,00	1.939,58	0,00	627,00	0,00	2.566,58	0,00	0,00	20.066,58	1,00
304	516	360	22	0	Mujer	14.656,51	9.866,40	0,00	0,00	0,00	9.866,40	0,00	0,00	24.522,91	13.760,83	9.263,45	0,00	0,00	0,00	9.263,45	1.341,67	0,00	24.365,95	1,00
305	8	360	0	36	Hombre	21.000,00	4.161,12	59,90	0,00	0,00	4.221,02	0,00	0,00	25.221,02	18.900,00	3.745,01	59,90	0,00	0,00	3.804,91	0,00	0,00	22.704,91	1,00
306	1	360	0	0	Hombre	21.000,00	15.484,32	0,00	0,00	0,00	15.484,32	0,00	0,00	36.484,32	21.000,00	15.484,32	0,00	0,00	0,00	15.484,32	0,00	0,00	36.484,32	1,00
317	41	1	0	0	Mujer	11.401,20	1.900,80	0,00	936,00	0,00	2.836,80	0,00	0,00	14.238,00	31,67	5,28	0,00	2,60	0,00	7,88	0,00	0,00	39,55	1,00

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
413	26	360	20	0	Mujer	14.656,76	6.263,36	0,00	0,00	0,00	6.263,36	0,00	0,00	20.920,12	13.842,50	5.915,40	0,00	0,00	0,00	5.915,40	1.039,90	0,00	20.797,80	1,00
420	13	360	0	0	Mujer	14.700,00	6.292,20	680,00	0,00	0,00	6.972,20	0,00	0,00	21.672,20	14.700,00	6.292,20	680,00	0,00	0,00	6.972,20	0,00	0,00	21.672,20	1,00
424	7	249	0	0	Mujer	15.960,01	3.158,59	0,00	352,51	0,00	3.511,10	0,00	0,00	19.471,11	9.969,38	2.051,95	0,00	243,82	0,00	2.295,77	0,00	0,00	12.265,15	1,00
453	41	238	0	0	Hombre	11.208,25	2.060,03	19,48	136,12	0,00	2.215,63	0,00	0,00	13.423,88	1.806,02	327,38	19,48	18,70	0,00	365,56	0,00	0,00	2.171,58	1,00
454	40	75	25	0	Mujer	11.016,00	2.700,36	0,00	1.345,46	0,00	4.045,82	0,00	0,00	15.061,82	397,34	97,40	0,00	48,53	0,00	145,93	194,78	0,00	738,05	1,00
466	2	360	10	166	Mujer	21.000,01	7.218,82	0,00	0,00	0,00	7.218,82	0,00	0,00	28.218,83	7.805,28	2.683,09	0,00	0,00	0,00	2.683,09	482,59	0,00	10.970,96	1,00
468	516	390	8	0	Hombre	15.598,34	3.278,79	148,49	0,00	0,00	3.427,28	0,00	0,00	19.025,62	14.703,14	3.238,48	148,49	0,00	0,00	3.386,97	286,78	0,00	18.376,89	1,00
485	13	100	0	0	Mujer	16.890,73	3.321,94	0,00	0,00	0,00	3.321,94	0,00	0,00	20.212,67	3.046,90	599,24	0,00	0,00	0,00	599,24	0,00	0,00	3.646,14	1,00
494	27	360	10	0	Mujer	11.846,06	3.283,55	323,94	0,00	0,00	3.607,49	0,00	0,00	15.453,55	11.517,00	3.192,34	323,94	0,00	0,00	3.516,28	390,22	0,00	15.423,50	1,00
519	41	301	0	0	Hombre	11.244,51	1.874,19	116,07	229,40	0,00	2.219,66	0,00	0,00	13.464,17	4.746,46	791,12	116,07	99,64	0,00	1.006,83	0,00	0,00	5.753,29	1,00
521	8	179	9	0	Mujer	23.467,24	5.445,30	0,00	982,52	0,00	6.427,82	0,00	0,00	29.895,06	5.466,65	758,58	0,00	306,63	0,00	1.065,21	238,65	0,00	6.770,51	1,00
526	2	360	0	106	Mujer	21.000,00	5.410,06	0,00	0,00	0,00	5.410,06	0,00	0,00	26.410,06	14.816,67	3.817,10	0,00	0,00	0,00	3.817,10	0,00	0,00	18.633,77	1,00
534	6	360	28	0	Mujer	16.367,35	4.328,20	88,66	0,00	0,00	4.416,86	0,00	0,00	20.784,21	15.094,33	3.991,56	88,66	0,00	0,00	4.080,22	1.382,08	0,00	20.556,63	1,00
535	31	239	0	0	Mujer	11.880,00	3.099,89	177,22	0,00	0,00	3.277,11	0,00	0,00	15.157,11	7.887,00	2.057,98	177,22	0,00	0,00	2.235,20	0,00	0,00	10.122,20	1,00
538	133	306	0	0	Mujer	11.162,76	3.106,07	628,58	695,09	0,00	4.429,74	0,00	0,00	15.592,50	7.771,74	1.837,72	628,58	278,21	0,00	2.744,51	0,00	0,00	10.516,25	1,00
539	27	360	15	0	Mujer	11.880,00	3.320,81	237,28	5,65	0,00	3.563,74	0,00	0,00	15.443,74	11.385,00	3.182,44	237,28	5,41	0,00	3.425,13	418,61	0,00	15.228,74	1,00
542	41	191	0	0	Mujer	11.319,08	3.608,76	360,39	932,44	0,00	4.901,59	0,00	0,00	16.220,67	4.245,89	1.433,20	360,39	282,47	0,00	2.076,06	0,00	0,00	6.321,95	1,00
547	27	332	9	0	Mujer	11.282,26	2.561,55	335,10	81,02	0,00	2.977,67	0,00	0,00	14.259,93	7.460,93	1.638,05	335,10	72,69	0,00	2.045,84	238,08	0,00	9.744,85	1,00
558	27	333	18	0	Mujer	11.804,57	2.375,04	312,47	599,09	0,00	3.286,60	0,00	0,00	15.091,17	10.329,00	2.078,16	312,47	524,20	0,00	2.914,83	581,63	0,00	13.825,46	1,00
572	27	21	0	0	Hombre	11.880,00	2.551,37	110,04	0,00	0,00	2.661,41	0,00	0,00	14.541,41	693,00	148,83	110,04	0,00	0,00	258,87	0,00	0,00	951,87	1,00
577	34	360	0	0	Hombre	11.880,00	5.600,52	7.052,04	0,00	0,00	12.652,56	0,00	0,00	24.532,56	11.880,00	5.600,52	7.052,04	0,00	0,00	12.652,56	0,00	0,00	24.532,56	1,00
583	41	30	10	0	Mujer	10.800,00	9.539,28	0,00	0,00	0,00	9.539,28	0,00	0,00	20.339,28	155,82	137,63	0,00	0,00	0,00	137,63	77,91	0,00	371,36	1,00
584	140	301	0	0	Mujer	10.903,65	1.817,38	67,55	229,40	0,00	2.114,33	0,00	0,00	13.017,98	4.603,96	767,37	67,55	99,64	0,00	934,56	0,00	0,00	5.538,52	1,00
585	140	301	0	0	Hombre	10.552,88	1.758,92	116,07	229,40	0,00	2.104,39	0,00	0,00	12.657,27	4.457,32	742,93	116,07	99,64	0,00	958,64	0,00	0,00	5.415,96	1,00
593	2	29	0	0	Mujer	21.000,04	3.499,94	0,00	0,00	0,00	3.499,94	0,00	0,00	24.499,98	1.691,67	281,94	0,00	0,00	0,00	281,94	0,00	0,00	1.973,61	1,00
598	516	69	0	0	Mujer	14.523,39	2.420,40	0,00	1.121,84	0,00	3.542,24	0,00	0,00	18.065,63	1.084,51	180,74	0,00	83,77	0,00	264,51	0,00	0,00	1.349,02	1,00
612	40	236	0	0	Hombre	11.163,60	1.943,01	255,01	931,42	0,00	3.129,44	0,00	0,00	14.293,04	4.757,75	792,96	255,01	424,72	0,00	1.472,69	0,00	0,00	6.230,44	1,00
626	27	360	0	0	Hombre	11.880,00	3.219,56	200,00	0,00	0,00	3.419,56	0,00	0,00	15.299,56	11.880,00	3.219,56	200,00	0,00	0,00	3.419,56	0,00	0,00	15.299,56	1,00
627	41	360	4	149	Mujer	11.197,10	2.681,70	283,87	0,00	0,00	2.965,57	0,00	0,00	14.162,67	5.016,75	1.201,49	283,87	0,00	0,00	1.485,36	100,52	0,00	6.602,63	1,00
629	36	360	10	179	Hombre	11.880,00	3.529,16	0,00	0,00	0,00	3.529,16	0,00	0,00	15.409,16	5.262,42	1.520,85	0,00	0,00	0,00	1.520,85	323,11	0,00	7.106,38	1,00
630	36	361	0	113	Hombre	11.832,10	2.772,51	60,74	0,00	0,00	2.833,25	0,00	0,00	14.665,35	8.151,00	1.909,95	60,74	0,00	0,00	1.970,69	0,00	0,00	10.121,69	1,00
631	8	360	0	0	Mujer	21.000,00	4.691,64	116,66	0,00	0,00	4.808,30	0,00	0,00	25.808,30	21.000,00	4.691,64	116,66	0,00	0,00	4.808,30	0,00	0,00	25.808,30	1,00
637	516	297	0	0	Hombre	15.960,00	2.660,02	0,00	376,16	0,00	3.036,18	0,00	0,00	18.996,18	13.167,00	2.194,52	0,00	310,33	0,00	2.504,85	0,00	0,00	15.671,85	1,00
648	3	75	0	0	Mujer	21.000,00	3.500,02	0,00	1.721,33	0,00	5.221,35	0,00	0,00	26.221,35	4.375,00	729,17	0,00	358,61	0,00	1.087,78	0,00	0,00	5.462,78	1,00

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
650	41	390	0	106	Mujer	11.243,67	2.544,82	748,29	0,00	0,00	3.293,11	0,00	0,00	14.536,78	7.421,22	1.774,14	748,29	0,00	0,00	2.522,43	0,00	0,00	9.943,65	1,00
666	31	189	14	0	Mujer	11.880,00	3.454,83	152,58	999,36	0,00	4.606,77	0,00	0,00	16.486,77	5.775,00	1.679,43	152,58	485,80	0,00	2.317,81	474,48	0,00	8.567,29	1,00
691	27	75	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	990,00	0,00	2.970,00	0,00	0,00	14.850,00	2.475,00	412,50	0,00	206,25	0,00	618,75	0,00	0,00	3.093,75	1,00
707	2	257	0	0	Mujer	21.000,05	4.607,41	0,00	1.044,8 <sub>5</sub>	0,00	5.652,26	0,00	0,00	26.652,31	9.476,17	1.981,14	0,00	465,74	0,00	2.446,88	0,00	0,00	11.923,05	1,00
710	11	306	0	36	Hombre	15.960,00	3.901,27	0,00	0,00	0,00	3.901,27	0,00	0,00	19.861,27	11.837,00	2.017,10	0,00	0,00	0,00	2.017,10	0,00	0,00	13.854,10	1,00
718	31	2	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	973,80	0,00	2.953,80	0,00	0,00	14.833,80	66,00	11,00	0,00	5,41	0,00	16,41	0,00	0,00	82,41	1,00
723	2	360	0	90	Mujer	21.000,11	4.961,03	0,00	0,00	0,00	4.961,03	0,00	0,00	25.961,14	14.113,62	3.334,19	0,00	0,00	0,00	3.334,19	0,00	0,00	17.447,81	1,00
727	27	360	14	0	Hombre	11.708,32	3.763,31	416,03	0,00	0,00	4.179,34	0,00	0,00	15.887,66	11.253,00	3.616,96	416,03	0,00	0,00	4.032,99	548,75	0,00	15.834,74	1,00
728	31	360	74	0	Mujer	11.796,92	5.561,80	560,81	0,00	0,00	6.122,61	0,00	0,00	17.919,53	8.957,89	3.988,23	560,81	0,00	0,00	4.549,04	2.696,10	0,00	16.203,03	1,00
729	31	360	22	0	Mujer	11.704,26	3.393,10	286,62	0,00	0,00	3.679,72	0,00	0,00	15.383,98	10.989,00	3.185,74	286,62	0,00	0,00	3.472,36	815,92	0,00	15.277,28	1,00
731	35	360	3	0	Hombre	11.880,00	5.538,24	0,00	0,00	0,00	5.538,24	0,00	0,00	17.418,24	11.781,00	5.492,09	0,00	0,00	0,00	5.492,09	108,73	0,00	17.381,82	1,00
735	41	60	0	0	Mujer	11.400,12	2.845,02	16,44	0,00	0,00	2.861,46	0,00	0,00	14.261,58	1.727,30	431,06	16,44	0,00	0,00	447,50	0,00	0,00	2.174,80	1,00
739	27	86	0	0	Mujer	11.880,04	2.175,28	16,65	962,33	0,00	3.154,26	0,00	0,00	15.034,30	1.008,02	214,66	16,65	82,05	0,00	313,36	0,00	0,00	1.321,38	1,00
746	6	360	0	0	Hombre	15.960,00	4.056,48	0,00	0,00	0,00	4.056,48	0,00	0,00	20.016,48	15.960,00	4.056,48	0,00	0,00	0,00	4.056,48	0,00	0,00	20.016,48	1,00
748	41	267	0	0	Mujer	11.150,60	2.031,26	926,75	357,34	0,00	3.315,35	0,00	0,00	14.465,95	7.035,07	1.315,53	926,75	198,71	0,00	2.440,99	0,00	0,00	9.476,06	1,00
758	4	360	15	186	Mujer	20.455,86	5.767,61	195,68	0,00	0,00	5.963,29	0,00	0,00	26.419,15	9.034,67	2.547,36	195,68	0,00	0,00	2.743,04	920,28	0,00	12.697,99	1,00
760	2	360	0	0	Mujer	21.000,01	4.411,39	1.011,10	0,00	0,00	5.422,49	0,00	0,00	26.422,50	17.869,84	3.338,34	1.011,10	0,00	0,00	4.349,44	0,00	0,00	22.219,28	1,00
762	31	360	28	0	Mujer	11.844,22	3.377,14	79,37	0,00	0,00	3.456,51	0,00	0,00	15.300,73	10.923,00	3.114,47	79,37	0,00	0,00	3.193,84	1.028,77	0,00	15.145,61	1,00
766	6	307	168	0	Mujer	15.845,41	4.302,10	0,00	0,00	0,00	4.302,10	0,00	0,00	20.147,51	2.048,43	590,78	0,00	0,00	0,00	590,78	367,12	0,00	3.006,33	1,00
783	41	360	238	0	Mujer	10.809,83	7.702,29	244,79	0,00	0,00	7.947,08	0,00	0,00	18.756,91	3.034,06	2.219,37	244,79	0,00	0,00	2.464,16	6.918,67	0,00	12.416,89	1,00
788	6	75	0	0	Mujer	15.960,05	2.660,02	0,00	1.309,7 <sub>3</sub>	0,00	3.969,75	0,00	0,00	19.929,80	1.701,41	283,57	0,00	141,75	0,00	425,32	0,00	0,00	2.126,73	1,00
789	41	360	0	0	Hombre	12.000,00	2.945,04	0,00	0,00	0,00	2.945,04	0,00	0,00	14.945,04	12.000,00	2.945,04	0,00	0,00	0,00	2.945,04	0,00	0,00	14.945,04	1,00
810	26	360	1	0	Mujer	14.700,00	5.231,89	0,00	0,00	0,00	5.231,89	0,00	0,00	19.931,89	14.659,17	5.217,36	0,00	0,00	0,00	5.217,36	47,44	0,00	19.923,97	1,00
811	7	331	0	0	Mujer	15.960,02	2.593,32	0,00	392,90	0,00	2.986,22	0,00	0,00	18.946,24	12.967,16	2.070,81	0,00	159,53	0,00	2.230,34	0,00	0,00	15.197,50	1,00
813	31	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.219,56	167,40	0,00	0,00	3.386,96	0,00	0,00	15.266,96	11.880,00	3.219,56	167,40	0,00	0,00	3.386,96	0,00	0,00	15.266,96	1,00
815	27	75	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	990,00	0,00	2.970,00	0,00	0,00	14.850,00	2.475,00	412,50	0,00	206,25	0,00	618,75	0,00	0,00	3.093,75	1,00
816	27	360	69	0	Mujer	11.880,00	3.771,70	100,00	0,00	0,00	3.871,70	0,00	0,00	15.751,70	9.603,00	3.048,79	100,00	0,00	0,00	3.148,79	2.447,79	0,00	15.199,58	1,00
819	31	356	12	0	Mujer	11.845,47	4.246,82	274,39	5,66	0,00	4.526,87	0,00	0,00	16.372,34	11.210,97	3.955,20	274,39	5,41	0,00	4.235,00	461,17	0,00	15.907,14	1,00
820	27	30	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	1.006,2 <sub>0</sub>	0,00	2.986,20	0,00	0,00	14.866,20	990,00	165,00	0,00	83,85	0,00	248,85	0,00	0,00	1.238,85	1,00
821	27	230	0	0	Mujer	11.880,03	2.589,01	305,51	203,23	0,00	3.097,75	0,00	0,00	14.977,78	5.965,79	1.056,79	305,51	129,84	0,00	1.492,14	0,00	0,00	7.457,93	1,00
822	27	289	0	0	Hombre	11.879,99	3.414,62	410,09	463,64	0,00	4.288,35	0,00	0,00	16.168,34	9.227,94	2.421,28	410,09	372,20	0,00	3.203,57	0,00	0,00	12.431,51	1,00
823	27	90	0	0	Mujer	11.880,08	1.806,56	0,00	0,00	0,00	1.806,56	0,00	0,00	13.686,64	1.592,15	226,00	0,00	0,00	0,00	226,00	0,00	0,00	1.818,15	1,00
824	27	360	8	0	Hombre	11.846,25	3.269,96	725,69	0,00	0,00	3.995,65	0,00	0,00	15.841,90	11.583,00	3.197,29	725,69	0,00	0,00	3.922,98	319,27	0,00	15.825,25	1,00
826	27	309	6	0	Mujer	11.879,99	3.709,18	670,26	616,40	0,00	4.995,84	0,00	0,00	16.875,83	8.228,05	1.908,07	670,26	498,51	0,00	3.076,84	144,52	0,00	11.449,41	1,00



CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
827	27	66	0	0	Mujer	11.879,84	1.979,89	0,00	4.188,71	0,00	6.168,60	0,00	0,00	18.048,44	791,91	131,98	0,00	279,22	0,00	411,20	0,00	0,00	1.203,11	1,00
828	41	35	0	0	Mujer	10.800,21	1.800,10	0,00	126,41	0,00	1.926,51	0,00	0,00	12.726,72	327,29	54,55	0,00	3,83	0,00	58,38	0,00	0,00	385,67	1,00
829	40	305	0	0	Mujer	10.782,09	1.870,65	282,90	58,04	0,00	2.211,59	0,00	0,00	12.993,68	8.073,67	1.448,09	282,90	38,00	0,00	1.768,99	0,00	0,00	9.842,66	1,00
831	27	108	0	0	Hombre	11.879,97	2.385,07	103,38	766,40	0,00	3.254,85	0,00	0,00	15.134,82	3.304,50	690,76	103,38	217,75	0,00	1.011,89	0,00	0,00	4.316,39	1,00
832	27	90	0	0	Mujer	11.879,92	2.172,52	0,00	0,00	0,00	2.172,52	0,00	0,00	14.052,44	1.184,89	197,48	0,00	0,00	0,00	197,48	0,00	0,00	1.382,37	1,00
833	7	112	16	0	Mujer	15.793,73	3.103,39	0,00	0,00	0,00	3.103,39	0,00	0,00	18.897,12	4.211,66	827,57	0,00	0,00	0,00	827,57	753,67	0,00	5.792,90	1,00
836	27	73	0	0	Mujer	11.879,85	1.638,10	0,00	960,46	0,00	2.598,56	0,00	0,00	14.478,41	1.031,08	155,29	0,00	91,05	0,00	246,34	0,00	0,00	1.277,42	1,00
837	27	89	2	0	Mujer	11.880,00	2.423,17	54,60	796,39	0,00	3.274,16	0,00	0,00	15.154,16	2.582,55	585,60	54,60	192,46	0,00	832,66	66,00	0,00	3.481,21	1,00
838	1	361	0	10	Mujer	20.880,35	5.413,34	0,00	0,00	0,00	5.413,34	0,00	0,00	26.293,69	20.358,34	5.278,01	0,00	0,00	0,00	5.278,01	0,00	0,00	25.636,35	1,00
839	30	360	0	0	Mujer	11.880,00	4.128,44	100,00	0,00	0,00	4.228,44	0,00	0,00	16.108,44	11.880,00	4.128,44	100,00	0,00	0,00	4.228,44	0,00	0,00	16.108,44	1,00
840	41	361	282	0	Mujer	10.678,47	11.046,81	176,95	0,00	0,00	11.223,76	0,00	0,00	21.902,23	2.057,17	2.100,29	176,95	0,00	0,00	2.277,24	7.518,19	0,00	11.852,60	1,00
841	27	361	0	80	Mujer	11.837,72	3.828,81	250,11	0,00	0,00	4.078,92	0,00	0,00	15.916,64	9.240,00	2.988,60	250,11	0,00	0,00	3.238,71	0,00	0,00	12.478,71	1,00
842	41	360	13	0	Mujer	11.137,18	3.041,04	316,44	0,00	0,00	3.357,48	0,00	0,00	14.494,66	10.735,00	2.931,22	316,44	0,00	0,00	3.247,66	498,75	0,00	14.481,41	1,00
843	27	360	0	86	Mujer	11.880,00	4.336,21	104,29	0,00	0,00	4.440,50	0,00	0,00	16.320,50	9.042,00	3.300,34	104,29	0,00	0,00	3.404,63	0,00	0,00	12.446,63	1,00
844	31	360	17	0	Mujer	11.880,00	3.286,00	242,43	0,00	0,00	3.528,43	0,00	0,00	15.408,43	11.319,00	3.130,83	242,43	0,00	0,00	3.373,26	603,08	0,00	15.295,34	1,00
845	31	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.219,56	241,57	0,00	0,00	3.461,13	0,00	0,00	15.341,13	11.880,00	3.219,56	241,57	0,00	0,00	3.461,13	0,00	0,00	15.341,13	1,00
846	31	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.685,04	351,66	0,00	0,00	4.036,70	0,00	0,00	15.916,70	11.880,00	3.685,04	351,66	0,00	0,00	4.036,70	0,00	0,00	15.916,70	1,00
847	27	360	0	0	Mujer	11.880,00	4.150,52	245,86	0,00	0,00	4.396,38	0,00	0,00	16.276,38	11.880,00	4.150,52	245,86	0,00	0,00	4.396,38	0,00	0,00	16.276,38	1,00
848	11	360	2	179	Mujer	15.960,07	4.184,63	0,00	0,00	0,00	4.184,63	0,00	0,00	20.144,70	3.606,78	945,67	0,00	0,00	0,00	945,67	43,32	0,00	4.595,77	1,00
849	27	360	43	0	Mujer	11.730,09	3.510,75	330,52	0,00	0,00	3.841,27	0,00	0,00	15.571,36	10.329,00	3.091,41	330,52	0,00	0,00	3.421,93	1.451,67	0,00	15.202,60	1,00
850	31	360	21	0	Mujer	11.844,96	4.111,48	241,57	0,00	0,00	4.353,05	0,00	0,00	16.198,01	11.154,00	3.871,64	241,57	0,00	0,00	4.113,21	829,22	0,00	16.096,43	1,00
851	27	360	14	0	Hombre	11.880,00	4.250,12	215,83	0,00	0,00	4.465,95	0,00	0,00	16.345,95	11.418,00	4.084,84	215,83	0,00	0,00	4.300,67	527,68	0,00	16.246,35	1,00
852	31	360	0	0	Mujer	14.465,00	3.876,59	33,00	0,00	0,00	3.909,59	0,00	0,00	18.374,59	14.465,00	3.876,59	33,00	0,00	0,00	3.909,59	0,00	0,00	18.374,59	1,00
853	27	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.685,04	241,57	0,00	0,00	3.926,61	0,00	0,00	15.806,61	11.880,00	3.685,04	241,57	0,00	0,00	3.926,61	0,00	0,00	15.806,61	1,00
854	41	360	0	0	Mujer	11.200,00	3.781,92	334,32	0,00	0,00	4.116,24	0,00	0,00	15.316,24	11.200,00	3.781,92	334,32	0,00	0,00	4.116,24	0,00	0,00	15.316,24	1,00
855	13	360	16	174	Hombre	14.613,56	8.393,76	54,28	0,00	0,00	8.448,04	0,00	0,00	23.061,60	6.900,85	3.963,72	54,28	0,00	0,00	4.018,00	868,45	0,00	11.787,30	1,00
856	41	360	23	0	Mujer	11.152,52	3.547,47	300,00	0,00	0,00	3.847,47	0,00	0,00	14.999,99	10.440,00	3.320,83	300,00	0,00	0,00	3.620,83	836,00	0,00	14.896,83	1,00
857	31	360	4	0	Mujer	11.846,63	3.708,33	224,41	0,00	0,00	3.932,74	0,00	0,00	15.779,37	11.715,00	3.667,13	224,41	0,00	0,00	3.891,54	182,91	0,00	15.789,45	1,00
858	27	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.219,56	241,57	0,00	0,00	3.461,13	0,00	0,00	15.341,13	11.880,00	3.219,56	241,57	0,00	0,00	3.461,13	0,00	0,00	15.341,13	1,00
859	41	360	0	106	Mujer	11.225,21	3.046,49	341,52	0,00	0,00	3.388,01	0,00	0,00	14.613,22	6.199,71	1.573,80	341,52	0,00	0,00	1.915,32	0,00	0,00	8.115,03	1,00
860	41	360	19	0	Mujer	11.151,90	3.087,33	273,26	0,00	0,00	3.360,59	0,00	0,00	14.512,49	10.563,33	2.924,39	273,26	0,00	0,00	3.197,65	677,25	0,00	14.438,23	1,00
861	27	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.219,56	245,86	0,00	0,00	3.465,42	0,00	0,00	15.345,42	11.880,00	3.219,56	245,86	0,00	0,00	3.465,42	0,00	0,00	15.345,42	1,00
862	27	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.219,56	245,86	0,00	0,00	3.465,42	0,00	0,00	15.345,42	11.880,00	3.219,56	245,86	0,00	0,00	3.465,42	0,00	0,00	15.345,42	1,00
863	516	360	7	106	Mujer	14.640,49	4.753,81	0,00	0,00	0,00	4.753,81	0,00	0,00	19.394,30	10.045,00	3.261,64	0,00	0,00	0,00	3.261,64	368,90	0,00	13.675,54	1,00

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
864	13	360	1	186	Hombre	14.615,02	11.127,64	1.252,72	0,00	0,00	12.380,36	0,00	0,00	26.995,38	7.023,33	5.347,45	1.252,72	0,00	0,00	6.600,17	123,19	0,00	13.746,69	1,00
865	27	360	21	0	Mujer	11.844,96	3.361,18	215,83	0,00	0,00	3.577,01	0,00	0,00	15.421,97	11.154,00	3.165,11	215,83	0,00	0,00	3.380,94	780,45	0,00	15.315,39	1,00
866	27	360	0	0	Hombre	11.880,00	4.150,52	257,28	0,00	0,00	4.407,80	0,00	0,00	16.287,80	11.880,00	4.150,52	257,28	0,00	0,00	4.407,80	0,00	0,00	16.287,80	1,00
867	27	360	0	0	Mujer	11.880,00	4.150,52	242,90	0,00	0,00	4.393,42	0,00	0,00	16.273,42	11.880,00	4.150,52	242,90	0,00	0,00	4.393,42	0,00	0,00	16.273,42	1,00
868	27	360	8	0	Hombre	11.846,25	3.269,96	679,55	0,00	0,00	3.949,51	0,00	0,00	15.795,76	11.583,00	3.197,29	679,55	0,00	0,00	3.876,84	319,28	0,00	15.779,12	1,00
869	27	360	8	0	Mujer	11.913,75	3.743,14	267,31	0,00	0,00	4.010,45	0,00	0,00	15.924,20	11.649,00	3.659,96	267,31	0,00	0,00	3.927,27	256,08	0,00	15.832,35	1,00
870	27	360	29	0	Mujer	11.808,22	3.796,79	186,44	0,00	0,00	3.983,23	0,00	0,00	15.791,45	10.857,00	3.490,94	186,44	0,00	0,00	3.677,38	1.099,73	0,00	15.634,11	1,00
871	27	360	159	0	Mujer	11.761,79	4.694,51	24,50	0,00	0,00	4.719,01	0,00	0,00	16.480,80	6.567,00	2.621,10	24,50	0,00	0,00	2.645,60	5.242,15	0,00	14.454,75	1,00
872	15	360	0	0	Hombre	14.700,00	4.973,48	0,00	0,00	0,00	4.973,48	0,00	0,00	19.673,48	14.700,00	4.973,48	0,00	0,00	0,00	4.973,48	0,00	0,00	19.673,48	1,00
873	27	360	42	0	Mujer	11.767,92	4.459,70	195,38	0,00	0,00	4.655,08	0,00	0,00	16.423,00	10.395,00	3.939,40	195,38	0,00	0,00	4.134,78	1.704,20	0,00	16.233,98	1,00
874	31	360	18	0	Mujer	11.845,26	3.339,52	258,73	0,00	0,00	3.598,25	0,00	0,00	15.443,51	11.253,00	3.172,54	258,73	0,00	0,00	3.431,27	674,02	0,00	15.358,29	1,00
875	516	390	6	0	Hombre	15.612,29	3.894,56	0,00	0,00	0,00	3.894,56	0,00	0,00	19.506,85	15.110,21	3.856,36	0,00	0,00	0,00	3.856,36	263,37	0,00	19.229,94	1,00
876	27	360	0	0	Mujer	11.814,00	3.214,61	132,18	0,00	0,00	3.346,79	0,00	0,00	15.160,79	11.814,00	3.214,61	132,18	0,00	0,00	3.346,79	0,00	0,00	15.160,79	1,00
877	27	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.243,47	291,73	0,00	0,00	3.535,20	0,00	0,00	15.415,20	11.159,98	3.055,59	291,73	0,00	0,00	3.347,32	0,00	0,00	14.507,30	1,00
878	27	349	24	0	Mujer	11.880,00	3.398,28	105,66	0,00	0,00	3.503,94	0,00	0,00	15.383,94	10.725,00	3.067,89	105,66	0,00	0,00	3.173,55	864,98	0,00	14.763,53	1,00
879	1	360	2	0	Mujer	21.000,00	6.253,33	1.200,00	0,00	0,00	7.453,33	0,00	0,00	28.453,33	20.883,33	6.218,59	1.200,00	0,00	0,00	7.418,59	129,68	0,00	28.431,60	1,00
880	27	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.219,56	153,63	0,00	0,00	3.373,19	0,00	0,00	15.253,19	11.880,00	3.219,56	153,63	0,00	0,00	3.373,19	0,00	0,00	15.253,19	1,00
881	31	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.246,44	203,78	0,00	0,00	3.450,22	0,00	0,00	15.330,22	11.880,00	3.246,44	203,78	0,00	0,00	3.450,22	0,00	0,00	15.330,22	1,00
882	31	60	0	0	Mujer	11.880,00	4.296,84	0,00	973,80	0,00	5.270,64	0,00	0,00	17.150,64	1.980,00	716,14	0,00	162,30	0,00	878,44	0,00	0,00	2.858,44	1,00
883	27	237	0	0	Mujer	11.879,98	4.417,91	-649,62	0,00	0,00	3.768,29	0,00	0,00	15.648,27	4.553,95	1.337,48	-649,62	0,00	0,00	687,86	0,00	0,00	5.241,81	1,00
884	41	360	0	0	Mujer	11.200,00	3.011,64	300,00	0,00	0,00	3.311,64	0,00	0,00	14.511,64	11.200,00	3.011,64	300,00	0,00	0,00	3.311,64	0,00	0,00	14.511,64	1,00
885	30	360	37	0	Mujer	11.806,44	4.003,31	0,00	0,00	0,00	4.003,31	0,00	0,00	15.809,75	10.593,00	3.591,86	0,00	0,00	0,00	3.591,86	1.425,74	0,00	15.610,60	1,00
886	27	360	18	0	Hombre	11.775,79	4.258,25	314,60	0,00	0,00	4.572,85	0,00	0,00	16.348,64	11.187,00	4.045,34	314,60	0,00	0,00	4.359,94	716,14	0,00	16.263,08	1,00
887	41	360	34	196	Mujer	11.058,45	3.426,20	122,42	0,00	0,00	3.548,62	0,00	0,00	14.607,07	2.074,53	642,74	122,42	0,00	0,00	765,16	482,94	0,00	3.322,63	1,00
888	516	352	22	0	Hombre	14.700,00	6.826,96	53,28	0,00	0,00	6.880,24	0,00	0,00	21.580,24	13.475,00	6.258,05	53,28	0,00	0,00	6.311,33	1.116,96	0,00	20.903,29	1,00
889	30	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.219,56	222,27	0,00	0,00	3.441,83	0,00	0,00	15.321,83	11.880,00	3.219,56	222,27	0,00	0,00	3.441,83	0,00	0,00	15.321,83	1,00
891	27	360	24	0	Mujer	11.809,29	3.344,87	110,05	0,00	0,00	3.454,92	0,00	0,00	15.264,21	11.022,00	3.121,88	110,05	0,00	0,00	3.231,93	922,34	0,00	15.176,27	1,00
892	27	360	23	0	Mujer	11.844,75	3.347,00	33,30	0,00	0,00	3.380,30	0,00	0,00	15.225,05	11.088,00	3.133,16	33,30	0,00	0,00	3.166,46	851,40	0,00	15.105,86	1,00
893	6	360	0	0	Mujer	15.960,00	5.627,64	0,00	0,00	0,00	5.627,64	0,00	0,00	21.587,64	15.960,00	5.627,64	0,00	0,00	0,00	5.627,64	0,00	0,00	21.587,64	1,00
894	1	360	88	0	Mujer	20.922,80	8.341,39	903,34	0,00	0,00	9.244,73	0,00	0,00	30.167,53	15.808,34	6.302,38	903,34	0,00	0,00	7.205,72	5.945,18	0,00	28.959,24	1,00
895	15	360	0	186	Hombre	14.700,00	4.332,97	0,00	0,00	0,00	4.332,97	0,00	0,00	19.032,97	7.105,00	2.094,27	0,00	0,00	0,00	2.094,27	0,00	0,00	9.199,27	1,00
896	113	360	0	196	Mujer	15.960,03	4.765,30	220,15	0,00	0,00	4.985,45	0,00	0,00	20.945,48	6.105,82	1.825,36	220,15	0,00	0,00	2.045,51	0,00	0,00	8.151,33	1,00
897	41	360	30	0	Mujer	11.147,28	3.470,62	277,65	0,00	0,00	3.748,27	0,00	0,00	14.895,55	9.217,13	2.689,40	277,65	0,00	0,00	2.967,05	1.051,41	0,00	13.235,59	1,00
898	41	360	0	0	Mujer	11.200,01	3.091,14	399,66	0,00	0,00	3.490,80	0,00	0,00	14.690,81	10.229,64	2.806,34	399,66	0,00	0,00	3.206,00	0,00	0,00	13.435,64	1,00

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
899	27	360	154	0	Hombre	11.880,00	5.126,00	82,50	0,00	0,00	5.208,50	0,00	0,00	17.088,50	6.798,00	2.933,21	82,50	0,00	0,00	3.015,71	5.633,84	0,00	15.447,55	1,00
900	41	360	22	0	Mujer	11.257,99	3.936,74	246,62	0,00	0,00	4.183,36	0,00	0,00	15.441,35	10.570,00	3.696,16	246,62	0,00	0,00	3.942,78	715,77	0,00	15.228,55	1,00
901	27	306	0	0	Mujer	11.880,00	4.146,61	426,86	0,00	0,00	4.573,47	0,00	0,00	16.453,47	10.098,00	3.524,62	426,86	0,00	0,00	3.951,48	0,00	0,00	14.049,48	1,00
902	27	360	247	0	Mujer	11.880,00	7.672,27	64,35	0,00	0,00	7.736,62	0,00	0,00	19.616,62	3.729,00	2.408,24	64,35	0,00	0,00	2.472,59	8.904,21	0,00	15.105,80	1,00
903	27	360	83	0	Mujer	11.880,00	4.307,38	713,89	0,00	0,00	5.021,27	0,00	0,00	16.901,27	9.141,00	3.314,29	713,89	0,00	0,00	4.028,18	3.036,42	0,00	16.205,60	1,00
904	27	360	6	0	Mujer	11.846,44	3.256,52	156,81	0,00	0,00	3.413,33	0,00	0,00	15.259,77	11.649,00	3.202,24	156,81	0,00	0,00	3.359,05	250,59	0,00	15.258,64	1,00
905	13	101	101	0	Mujer	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
906	31	142	101	0	Mujer	9.272,20	1.214,52	0,00	0,00	0,00	1.214,52	0,00	0,00	10.486,72	1.056,00	138,32	0,00	0,00	0,00	138,32	0,00	0,00	1.194,32	1,00
907	41	362	20	11	Mujer	11.133,56	3.526,69	508,97	0,00	0,00	4.035,66	0,00	0,00	15.169,22	8.293,17	2.458,40	508,97	0,00	0,00	2.967,37	528,56	0,00	11.789,10	1,00
908	31	360	12	0	Mujer	11.709,31	3.287,06	100,00	0,00	0,00	3.387,06	0,00	0,00	15.096,37	11.319,00	3.177,49	100,00	0,00	0,00	3.277,49	461,17	0,00	15.057,66	1,00
909	1	268	10	0	Hombre	20.837,20	5.471,12	2.250,00	0,00	0,00	7.721,12	0,00	0,00	28.558,32	14.933,33	3.920,97	2.250,00	0,00	0,00	6.170,97	752,50	0,00	21.856,80	1,00
910	40	360	0	0	Mujer	11.296,66	3.036,95	300,00	0,00	0,00	3.336,95	0,00	0,00	14.633,61	11.296,66	3.036,95	300,00	0,00	0,00	3.336,95	0,00	0,00	14.633,61	1,00
911	27	354	4	0	Mujer	11.846,08	2.405,10	116,39	0,00	0,00	2.521,49	0,00	0,00	14.367,57	11.066,98	2.070,04	116,39	0,00	0,00	2.186,43	165,00	0,00	13.418,41	1,00
912	27	146	4	0	Mujer	11.880,00	2.385,53	260,10	1.041,14	0,00	3.686,77	0,00	0,00	15.566,77	4.017,92	836,30	260,10	351,05	0,00	1.447,45	132,00	0,00	5.597,37	1,00
914	41	281	0	0	Mujer	11.143,67	5.319,42	687,85	632,11	0,00	6.639,38	0,00	0,00	17.783,05	4.404,63	909,47	687,85	493,40	0,00	2.090,72	0,00	0,00	6.495,35	1,00
916	31	86	1	0	Mujer	12.019,72	3.634,94	0,00	0,00	0,00	3.634,94	0,00	0,00	15.654,66	1.506,48	445,86	0,00	0,00	0,00	445,86	17,14	0,00	1.969,48	1,00
917	40	29	0	0	Mujer	10.862,07	1.732,84	0,00	793,74	0,00	2.526,58	0,00	0,00	13.388,65	635,02	105,84	0,00	46,50	0,00	152,34	0,00	0,00	787,36	1,00
918	27	201	8	0	Mujer	11.818,45	2.741,52	0,00	449,03	0,00	3.190,55	0,00	0,00	15.009,00	6.336,00	1.469,76	0,00	240,73	0,00	1.710,49	319,28	0,00	8.365,77	1,00
920	31	90	4	0	Mujer	11.741,94	2.507,78	0,00	0,00	0,00	2.507,78	0,00	0,00	14.249,72	1.795,31	504,43	0,00	0,00	0,00	504,43	75,50	0,00	2.375,24	1,00
922	22	55	0	0	Hombre	11.879,08	12.959,48	183,37	548,90	0,00	13.691,75	0,00	0,00	25.570,83	786,34	161,42	183,37	65,34	0,00	410,13	0,00	0,00	1.196,47	1,00
923	41	23	0	0	Mujer	10.799,84	1.725,18	0,00	0,00	0,00	1.725,18	0,00	0,00	12.525,02	188,94	31,49	0,00	0,00	0,00	31,49	0,00	0,00	220,43	1,00
925	27	54	3	0	Mujer	12.112,94	2.096,47	0,00	1.011,95	0,00	3.108,42	0,00	0,00	15.221,36	1.716,00	297,00	0,00	143,36	0,00	440,36	66,00	0,00	2.222,36	1,00
926	1	360	15	0	Mujer	20.939,13	7.348,76	0,00	0,00	0,00	7.348,76	0,00	0,00	28.287,89	20.066,67	7.042,56	0,00	0,00	0,00	7.042,56	1.073,63	0,00	28.182,86	1,00
928	41	360	63	0	Mujer	11.080,84	3.456,24	322,72	0,00	0,00	3.778,96	0,00	0,00	14.859,80	8.718,81	2.792,89	322,72	0,00	0,00	3.115,61	2.194,02	0,00	14.028,44	1,00
929	27	360	115	0	Hombre	11.783,02	4.011,41	145,86	0,00	0,00	4.157,27	0,00	0,00	15.940,29	8.019,00	2.729,99	145,86	0,00	0,00	2.875,85	4.177,53	0,00	15.072,38	1,00
930	27	360	0	0	Hombre	11.880,00	3.219,56	241,57	0,00	0,00	3.461,13	0,00	0,00	15.341,13	11.880,00	3.219,56	241,57	0,00	0,00	3.461,13	0,00	0,00	15.341,13	1,00
931	27	360	53	0	Mujer	11.763,91	3.851,39	200,10	0,00	0,00	4.051,49	0,00	0,00	15.815,40	10.032,00	3.284,38	200,10	0,00	0,00	3.484,48	2.009,28	0,00	15.525,76	1,00
933	27	360	18	0	Hombre	11.880,00	3.811,09	184,38	0,00	0,00	3.995,47	0,00	0,00	15.875,47	11.286,00	3.620,54	184,38	0,00	0,00	3.804,92	658,50	0,00	15.749,42	1,00
936	27	166	0	0	Mujer	11.880,02	2.024,41	156,59	834,18	0,00	3.015,18	0,00	0,00	14.895,20	4.150,24	691,70	156,59	274,08	0,00	1.122,37	0,00	0,00	5.272,61	1,00
938	27	306	3	0	Mujer	11.879,92	2.509,53	216,56	362,99	0,00	3.089,08	0,00	0,00	14.969,00	6.783,21	1.474,65	216,56	201,71	0,00	1.892,92	56,47	0,00	8.732,60	1,00
939	27	75	0	0	Mujer	11.880,00	1.481,57	0,00	617,33	0,00	2.098,90	0,00	0,00	13.978,90	1.326,36	200,50	0,00	115,25	0,00	315,75	0,00	0,00	1.642,11	1,00
941	36	10	0	0	Hombre	4.131,00	688,32	0,00	333,72	0,00	1.022,04	0,00	0,00	5.153,04	114,75	19,12	0,00	9,27	0,00	28,39	0,00	0,00	143,14	1,00
942	31	104	0	0	Mujer	11.880,07	2.374,13	1.685,00	271,56	0,00	4.330,69	0,00	0,00	16.210,76	3.205,31	648,06	1.685,00	59,86	0,00	2.392,92	0,00	0,00	5.598,23	1,00

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
943	22	75	0	0	Hombre	11.879,86	1.980,05	0,00	973,87	0,00	2.953,92	0,00	0,00	14.833,78	642,75	107,13	0,00	52,69	0,00	159,82	0,00	0,00	802,57	1,00
946	41	20	0	0	Mujer	11.520,00	3.074,40	45,00	654,12	0,00	3.773,52	0,00	0,00	15.293,52	585,94	154,28	45,00	36,34	0,00	235,62	0,00	0,00	821,56	1,00
949	27	360	86	0	Mujer	11.706,57	4.867,75	55,77	0,00	0,00	4.923,52	0,00	0,00	16.630,09	8.910,00	3.704,90	55,77	0,00	0,00	3.760,67	3.392,26	0,00	16.062,93	1,00
950	27	356	28	0	Mujer	11.771,34	4.347,64	194,38	0,00	0,00	4.542,02	0,00	0,00	16.313,36	10.725,00	3.961,18	194,38	0,00	0,00	4.155,56	1.093,05	0,00	15.973,61	1,00
951	31	30	0	0	Mujer	11.879,04	8.954,40	0,00	3.916,44	0,00	12.870,84	0,00	0,00	24.749,88	413,76	77,53	0,00	33,91	0,00	111,44	0,00	0,00	525,20	1,00
952	27	75	22	0	Mujer	12.104,22	5.641,68	0,00	1.173,19	0,00	6.814,87	0,00	0,00	18.919,09	1.361,98	326,50	0,00	172,72	0,00	499,22	693,00	0,00	2.554,20	1,00
953	27	122	0	0	Mujer	11.879,97	2.679,20	103,23	1.119,10	0,00	3.901,53	0,00	0,00	15.781,50	3.323,22	718,13	103,23	291,84	0,00	1.113,20	0,00	0,00	4.436,42	1,00
954	6	69	0	0	Mujer	15.959,90	2.660,24	0,00	1.289,27	0,00	3.949,51	0,00	0,00	19.909,41	476,59	79,44	0,00	38,50	0,00	117,94	0,00	0,00	594,53	1,00
955	27	337	6	0	Hombre	11.844,11	3.190,40	473,57	1.157,53	0,00	4.821,50	0,00	0,00	16.665,61	9.943,99	2.747,24	473,57	1.064,28	0,00	4.285,09	248,32	0,00	14.477,40	1,00
956	31	261	4	0	Mujer	11.833,75	2.150,35	129,99	764,61	0,00	3.044,95	0,00	0,00	14.878,70	5.149,69	931,55	129,99	383,88	0,00	1.445,42	49,70	0,00	6.644,81	1,00
957	31	15	0	0	Mujer	10.296,00	5.610,24	0,00	194,64	0,00	5.804,88	0,00	0,00	16.100,88	260,99	179,50	0,00	8,11	0,00	187,61	0,00	0,00	448,60	1,00
959	31	337	0	0	Mujer	11.879,99	3.647,42	140,00	666,67	0,00	4.454,09	0,00	0,00	16.334,08	7.998,81	1.969,71	140,00	624,08	0,00	2.733,79	0,00	0,00	10.732,60	1,00
960	27	250	9	0	Hombre	11.781,40	3.749,72	23,31	798,39	0,00	4.571,42	0,00	0,00	16.352,82	7.361,98	2.399,93	23,31	534,48	0,00	2.957,72	286,10	0,00	10.605,80	1,00
962	27	75	0	0	Mujer	11.880,05	1.689,65	0,00	950,35	0,00	2.640,00	0,00	0,00	14.520,05	983,92	127,99	0,00	71,99	0,00	199,98	0,00	0,00	1.183,90	1,00
963	41	2	0	0	Mujer	10.801,80	1.801,80	0,00	885,60	0,00	2.687,40	0,00	0,00	13.489,20	21,82	3,64	0,00	1,79	0,00	5,43	0,00	0,00	27,25	1,00
964	104	69	0	0	Mujer	15.960,10	2.351,58	0,00	1.339,67	0,00	3.691,25	0,00	0,00	19.651,35	1.881,04	275,12	0,00	156,73	0,00	431,85	0,00	0,00	2.312,89	1,00
965	11	59	0	0	Hombre	15.960,08	4.012,47	0,00	0,00	0,00	4.012,47	0,00	0,00	19.972,55	1.358,85	341,62	0,00	0,00	0,00	341,62	0,00	0,00	1.700,47	1,00
966	2	374	0	0	Mujer	20.314,59	3.137,73	100,00	448,51	0,00	3.686,24	0,00	0,00	24.000,83	18.882,55	2.920,73	100,00	413,73	0,00	3.434,46	0,00	0,00	22.317,01	1,00
967	41	169	0	0	Mujer	11.115,84	2.108,56	65,13	371,87	0,00	2.545,56	0,00	0,00	13.661,40	1.401,27	353,60	65,13	39,65	0,00	458,38	0,00	0,00	1.859,65	1,00
968	27	2	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	973,80	0,00	2.953,80	0,00	0,00	14.833,80	66,00	11,00	0,00	5,41	0,00	16,41	0,00	0,00	82,41	1,00
969	40	159	0	0	Mujer	11.026,44	3.620,69	100,00	657,12	0,00	4.377,81	0,00	0,00	15.404,25	3.065,55	1.190,43	100,00	169,43	0,00	1.459,86	0,00	0,00	4.525,41	1,00
970	140	92	0	0	Hombre	11.386,96	1.897,79	96,66	0,00	0,00	1.994,45	0,00	0,00	13.381,41	2.888,96	481,48	96,66	0,00	0,00	578,14	0,00	0,00	3.467,10	1,00
971	27	2	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	973,80	0,00	2.953,80	0,00	0,00	14.833,80	66,00	11,00	0,00	5,41	0,00	16,41	0,00	0,00	82,41	1,00
972	1	258	0	0	Hombre	21.000,00	3.218,46	0,00	326,90	0,00	3.545,36	0,00	0,00	24.545,36	11.340,86	1.890,16	0,00	103,46	0,00	1.993,62	0,00	0,00	13.334,48	1,00
973	31	229	4	0	Hombre	11.827,22	2.518,22	100,76	632,72	0,00	3.251,70	0,00	0,00	15.078,92	7.288,26	1.521,75	100,76	371,87	0,00	1.994,38	89,16	0,00	9.371,80	1,00
974	27	2	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	973,80	0,00	2.953,80	0,00	0,00	14.833,80	66,00	11,00	0,00	5,41	0,00	16,41	0,00	0,00	82,41	1,00
975	41	5	0	0	Mujer	10.800,72	1.800,00	0,00	885,60	0,00	2.685,60	0,00	0,00	13.486,32	134,42	22,40	0,00	11,02	0,00	33,42	0,00	0,00	167,84	1,00
976	2	16	0	0	Mujer	15.960,15	2.660,18	0,00	1.308,15	0,00	3.968,33	0,00	0,00	19.928,48	589,60	98,27	0,00	48,33	0,00	146,60	0,00	0,00	736,20	1,00
977	31	45	0	0	Mujer	11.880,00	2.109,04	0,00	952,16	0,00	3.061,20	0,00	0,00	14.941,20	649,26	102,71	0,00	46,37	0,00	149,08	0,00	0,00	798,34	1,00
978	27	9	0	0	Hombre	11.880,00	1.540,00	0,00	973,60	0,00	2.513,60	0,00	0,00	14.393,60	149,99	14,00	0,00	8,85	0,00	22,85	0,00	0,00	172,84	1,00
979	31	121	17	0	Mujer	11.537,27	2.754,21	222,84	1.043,48	0,00	4.020,53	0,00	0,00	15.557,80	3.177,41	701,37	222,84	255,48	0,00	1.179,69	536,17	0,00	4.893,27	1,00
980	41	2	0	0	Mujer	10.800,00	1.800,00	0,00	885,60	0,00	2.685,60	0,00	0,00	13.485,60	46,75	7,79	0,00	3,83	0,00	11,62	0,00	0,00	58,37	1,00
981	7	26	0	0	Mujer	15.959,35	2.455,06	36,80	1.056,74	0,00	3.548,60	0,00	0,00	19.507,95	479,03	73,69	36,80	31,72	0,00	142,21	0,00	0,00	621,24	1,00
982	31	4	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	0,00	0,00	1.980,00	0,00	0,00	13.860,00	132,00	22,00	0,00	0,00	0,00	22,00	0,00	0,00	154,00	1,00

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
983	35	313	75	0	Hombre	14.900,54	3.431,53	0,00	606,25	0,00	4.037,78	0,00	0,00	18.938,32	4.784,85	1.054,64	0,00	200,40	0,00	1.255,04	1.523,07	0,00	7.562,96	1,00
984	31	32	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	973,80	0,00	2.953,80	0,00	0,00	14.833,80	1.056,00	176,00	0,00	86,56	0,00	262,56	0,00	0,00	1.318,56	1,00
985	40	191	127	0	Mujer	11.127,66	5.713,82	5,20	401,18	0,00	6.120,20	0,00	0,00	17.247,86	205,54	105,54	5,20	7,41	0,00	118,15	417,83	0,00	741,52	1,00
986	40	29	0	0	Hombre	10.800,00	1.799,88	0,00	885,10	0,00	2.684,98	0,00	0,00	13.484,98	338,95	56,49	0,00	27,78	0,00	84,27	0,00	0,00	423,22	1,00
987	237	191	0	0	Hombre	10.145,08	1.690,62	0,00	126,28	0,00	1.816,90	0,00	0,00	11.961,98	805,27	134,20	0,00	17,40	0,00	151,60	0,00	0,00	956,87	1,00
988	140	28	0	0	Hombre	9.989,61	1.665,00	0,00	761,40	0,00	2.426,40	0,00	0,00	12.416,01	201,78	33,63	0,00	15,38	0,00	49,01	0,00	0,00	250,79	1,00
989	27	6	0	0	Mujer	11.880,60	5.940,00	0,00	325,20	0,00	6.265,20	0,00	0,00	18.145,80	156,00	92,00	0,00	1,97	0,00	93,97	0,00	0,00	249,97	1,00
990	41	30	0	0	Mujer	10.800,12	1.974,48	0,00	885,36	0,00	2.859,84	0,00	0,00	13.659,96	282,07	47,01	0,00	21,08	0,00	68,09	0,00	0,00	350,16	1,00
991	7	50	9	0	Mujer	15.960,20	3.243,78	0,00	670,13	0,00	3.913,91	0,00	0,00	19.874,11	876,28	173,67	0,00	41,63	0,00	215,30	165,78	0,00	1.257,36	1,00
992	3	50	9	0	Mujer	15.959,85	1.362,29	0,00	670,13	0,00	2.032,42	0,00	0,00	17.992,27	755,42	64,48	0,00	31,72	0,00	96,20	165,83	0,00	1.017,45	1,00
993	31	31	5	0	Mujer	11.422,94	4.962,46	0,00	1.161,14	0,00	6.123,60	0,00	0,00	17.546,54	419,99	260,66	0,00	60,99	0,00	321,65	78,71	0,00	820,35	1,00
994	11	88	10	0	Mujer	15.960,09	3.035,12	0,00	469,62	0,00	3.504,74	0,00	0,00	19.464,83	1.796,44	341,63	0,00	52,86	0,00	394,49	215,69	0,00	2.406,62	1,00
995	27	34	0	0	Mujer	11.880,00	2.332,91	56,61	973,80	0,00	3.363,32	0,00	0,00	15.243,32	1.122,00	220,33	56,61	91,97	0,00	368,91	0,00	0,00	1.490,91	1,00
996	27	8	0	0	Mujer	11.880,00	2.579,85	19,98	973,80	0,00	3.573,63	0,00	0,00	15.453,63	264,00	57,33	19,98	21,64	0,00	98,95	0,00	0,00	362,95	1,00
997	27	259	0	0	Mujer	11.879,99	1.937,31	288,99	37,58	0,00	2.263,88	0,00	0,00	14.143,87	6.491,22	1.084,21	288,99	22,37	0,00	1.395,57	0,00	0,00	7.886,79	1,00
998	27	1	0	0	Hombre	11.880,00	1.980,00	0,00	972,00	0,00	2.952,00	0,00	0,00	14.832,00	33,00	5,50	0,00	2,70	0,00	8,20	0,00	0,00	41,20	1,00
999	31	1	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	972,00	0,00	2.952,00	0,00	0,00	14.832,00	33,00	5,50	0,00	2,70	0,00	8,20	0,00	0,00	41,20	1,00
1000	27	74	0	0	Hombre	11.880,00	2.109,70	771,33	0,00	0,00	2.881,03	0,00	0,00	14.761,03	2.442,00	433,66	771,33	0,00	0,00	1.204,99	0,00	0,00	3.646,99	1,00
1001	27	22	7	0	Mujer	11.880,00	3.543,84	0,00	0,00	0,00	3.543,84	0,00	0,00	15.423,84	495,00	147,66	0,00	0,00	0,00	147,66	237,12	0,00	879,78	1,00
1002	27	6	0	0	Hombre	11.880,00	3.579,60	6,66	973,80	0,00	4.560,06	0,00	0,00	16.440,06	198,00	59,66	6,66	16,23	0,00	82,55	0,00	0,00	280,55	1,00
1003	27	19	2	0	Mujer	11.880,21	3.060,21	29,97	1.088,05	0,00	4.178,23	0,00	0,00	16.058,44	470,98	126,50	29,97	42,53	0,00	199,00	67,75	0,00	737,73	1,00
1004	27	20	0	0	Mujer	11.880,18	2.700,18	23,31	973,80	0,00	3.697,29	0,00	0,00	15.577,47	569,98	135,00	23,31	46,72	0,00	205,03	0,00	0,00	775,01	1,00
1005	10	272	3	0	Hombre	19.760,31	3.251,79	340,00	0,00	0,00	3.591,79	0,00	0,00	23.352,10	14.765,34	2.429,81	340,00	0,00	0,00	2.769,81	233,33	0,00	17.768,48	1,00
1006	31	7	0	0	Hombre	11.880,00	3.351,09	9,99	973,54	0,00	4.334,62	0,00	0,00	16.214,62	231,00	65,16	9,99	18,93	0,00	94,08	0,00	0,00	325,08	1,00
1007	40	41	0	0	Mujer	11.268,53	2.065,79	16,65	946,54	0,00	3.028,98	0,00	0,00	14.297,51	791,05	153,77	16,65	64,95	0,00	235,37	0,00	0,00	1.026,42	1,00
1008	103	249	0	0	Mujer	15.546,04	2.896,70	0,00	179,90	0,00	3.076,60	0,00	0,00	18.622,64	7.053,90	1.208,96	0,00	71,10	0,00	1.280,06	0,00	0,00	8.333,96	1,00
1009	31	79	0	0	Hombre	11.880,00	2.040,74	100,51	382,06	0,00	2.523,31	0,00	0,00	14.403,31	2.451,38	421,89	100,51	83,84	0,00	606,24	0,00	0,00	3.057,62	1,00
1010	41	3	0	0	Mujer	11.400,00	1.899,60	9,99	934,80	0,00	2.844,39	0,00	0,00	14.244,39	95,00	15,83	9,99	7,79	0,00	33,61	0,00	0,00	128,61	1,00
1011	41	10	0	0	Mujer	11.400,12	1.900,08	33,30	934,56	0,00	2.867,94	0,00	0,00	14.268,06	271,42	45,24	33,30	22,25	0,00	100,79	0,00	0,00	372,21	1,00
1012	40	27	0	0	Mujer	11.111,07	1.851,87	95,10	0,00	0,00	1.946,97	0,00	0,00	13.058,04	606,00	101,00	95,10	0,00	0,00	196,10	0,00	0,00	802,10	1,00
1013	31	186	0	0	Mujer	11.880,00	2.306,11	579,79	214,65	0,00	3.100,55	0,00	0,00	14.980,55	5.948,95	1.191,49	579,79	110,90	0,00	1.882,18	0,00	0,00	7.831,13	1,00
1014	27	210	29	0	Mujer	11.814,36	3.355,68	0,00	0,00	0,00	3.355,68	0,00	0,00	15.170,04	5.940,00	1.687,16	0,00	0,00	0,00	1.687,16	1.064,25	0,00	8.691,41	1,00
1015	516	90	2	0	Hombre	15.084,20	1.893,15	0,00	1.252,84	0,00	3.145,99	0,00	0,00	18.230,19	3.317,57	414,69	0,00	274,43	0,00	689,12	73,18	0,00	4.079,87	1,00
1016	40	142	22	0	Mujer	11.400,06	2.458,98	135,14	0,00	0,00	2.594,12	0,00	0,00	13.994,18	3.688,14	727,78	135,14	0,00	0,00	862,92	581,41	0,00	5.132,47	1,00

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
1017	516	30	0	0	Mujer	14.700,00	2.449,92	0,00	1.245,12	0,00	3.695,04	0,00	0,00	18.395,04	1.097,72	182,95	0,00	92,98	0,00	275,93	0,00	0,00	1.373,65	1,00
1018	27	120	17	0	Mujer	11.764,66	2.306,80	19,29	0,00	0,00	2.326,09	0,00	0,00	14.090,75	3.366,00	660,00	19,29	0,00	0,00	679,29	528,43	0,00	4.573,72	1,00
1019	41	180	0	0	Mujer	11.399,96	2.057,52	33,00	506,66	0,00	2.597,18	0,00	0,00	13.997,14	4.633,90	833,14	33,00	212,67	0,00	1.078,81	0,00	0,00	5.712,71	1,00
1020	35	162	0	0	Hombre	11.879,89	1.979,98	51,48	0,00	0,00	2.031,46	0,00	0,00	13.911,35	1.388,34	231,39	51,48	0,00	0,00	282,87	0,00	0,00	1.671,21	1,00
1021	41	162	0	0	Hombre	11.702,07	1.950,38	0,00	0,00	0,00	1.950,38	0,00	0,00	13.652,45	1.367,56	227,93	0,00	0,00	0,00	227,93	0,00	0,00	1.595,49	1,00
1022	140	10	0	0	Mujer	11.400,12	1.900,08	0,00	15.959,88	0,00	17.859,96	0,00	0,00	29.260,08	316,67	52,78	0,00	443,33	0,00	496,11	0,00	0,00	812,78	1,00
1023	31	10	0	0	Mujer	11.880,36	1.980,36	0,00	0,00	0,00	1.980,36	0,00	0,00	13.860,72	239,98	40,00	0,00	0,00	0,00	40,00	0,00	0,00	279,98	1,00
1024	27	30	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	1.188,00	0,00	3.168,00	0,00	0,00	15.048,00	990,00	165,00	0,00	99,00	0,00	264,00	0,00	0,00	1.254,00	1,00
1025	27	39	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,09	0,00	905,82	0,00	2.885,91	0,00	0,00	14.765,91	1.064,25	177,38	0,00	81,71	0,00	259,09	0,00	0,00	1.323,34	1,00
1026	27	29	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,12	0,00	973,74	0,00	2.953,86	0,00	0,00	14.833,86	717,75	119,63	0,00	58,83	0,00	178,46	0,00	0,00	896,21	1,00
1027	27	69	6	0	Mujer	11.691,43	2.168,57	102,96	1.082,06	0,00	3.353,59	0,00	0,00	15.045,02	2.046,00	379,50	102,96	189,36	0,00	671,82	231,01	0,00	2.948,83	1,00
1028	207	28	0	0	Mujer	15.959,96	4.056,56	0,00	0,00	0,00	4.056,56	0,00	0,00	20.016,52	1.241,33	315,51	0,00	0,00	0,00	315,51	0,00	0,00	1.556,84	1,00
1029	7	45	0	0	Hombre	15.960,08	2.659,92	164,55	0,00	0,00	2.824,47	0,00	0,00	18.784,55	1.995,01	332,49	164,55	0,00	0,00	497,04	0,00	0,00	2.492,05	1,00
1030	2	41	0	0	Mujer	18.439,02	3.073,17	0,00	0,00	0,00	3.073,17	0,00	0,00	21.512,19	1.050,00	175,00	0,00	0,00	0,00	175,00	0,00	0,00	1.225,00	1,00
1031	10	360	52	0	Mujer	17.653,64	6.781,41	0,00	0,00	0,00	6.781,41	0,00	0,00	24.435,05	15.103,67	5.801,87	0,00	0,00	0,00	5.801,87	3.219,74	0,00	24.125,28	1,00
1032	7	15	10	0	Mujer	15.960,24	7.979,04	0,00	0,00	0,00	7.979,04	0,00	0,00	23.939,28	103,63	51,81	0,00	0,00	0,00	51,81	181,35	0,00	336,79	1,00
1033	3	24	0	0	Mujer	15.960,45	2.660,10	15,88	0,00	0,00	2.675,98	0,00	0,00	18.636,43	193,44	32,24	15,88	0,00	0,00	48,12	0,00	0,00	241,56	1,00
1034	7	76	6	0	Mujer	15.960,03	2.888,02	24,86	1.009,29	0,00	3.922,17	0,00	0,00	19.882,20	967,00	174,98	24,86	61,15	0,00	260,99	72,53	0,00	1.300,52	1,00
1035	27	21	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	265,24	185,49	0,00	2.430,73	0,00	0,00	14.310,73	693,00	115,50	265,24	10,82	0,00	391,56	0,00	0,00	1.084,56	1,00
1036	27	9	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	77,22	0,00	0,00	2.057,22	0,00	0,00	13.937,22	297,00	49,50	77,22	0,00	0,00	126,72	0,00	0,00	423,72	1,00
1037	27	1	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	0,00	0,00	1.980,00	0,00	0,00	13.860,00	33,00	5,50	0,00	0,00	0,00	5,50	0,00	0,00	38,50	1,00
1038	31	60	24	0	Mujer	11.550,00	4.413,90	81,51	0,00	0,00	4.495,41	0,00	0,00	16.045,41	1.155,00	441,39	81,51	0,00	0,00	522,90	836,87	0,00	2.514,77	1,00
1039	27	60	0	0	Hombre	11.880,00	3.950,52	142,90	0,00	0,00	4.093,42	0,00	0,00	15.973,42	1.980,00	658,42	142,90	0,00	0,00	801,32	0,00	0,00	2.781,32	1,00
1040	40	60	0	0	Mujer	11.400,00	3.133,38	90,09	0,00	0,00	3.223,47	0,00	0,00	14.623,47	1.690,24	421,82	90,09	0,00	0,00	511,91	0,00	0,00	2.202,15	1,00
1041	27	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.485,04	0,00	0,00	0,00	3.485,04	0,00	0,00	15.365,04	1.980,00	580,84	0,00	0,00	0,00	580,84	0,00	0,00	2.560,84	1,00
1042	31	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.694,92	255,60	0,00	0,00	3.950,52	0,00	0,00	15.830,52	1.980,00	615,82	255,60	0,00	0,00	871,42	0,00	0,00	2.851,42	1,00
1043	27	60	0	0	Mujer	14.700,00	3.551,04	0,00	0,00	0,00	3.551,04	0,00	0,00	18.251,04	2.450,00	591,84	0,00	0,00	0,00	591,84	0,00	0,00	3.041,84	1,00
1044	41	60	0	0	Hombre	11.400,00	3.766,68	0,00	0,00	0,00	3.766,68	0,00	0,00	15.166,68	1.178,24	333,87	0,00	0,00	0,00	333,87	0,00	0,00	1.512,11	1,00
1045	27	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.485,04	0,00	0,00	0,00	3.485,04	0,00	0,00	15.365,04	1.980,00	580,84	0,00	0,00	0,00	580,84	0,00	0,00	2.560,84	1,00
1046	40	60	0	0	Mujer	11.400,00	2.844,96	85,80	0,00	0,00	2.930,76	0,00	0,00	14.330,76	1.900,00	474,16	85,80	0,00	0,00	559,96	0,00	0,00	2.459,96	1,00
1047	31	60	0	0	Hombre	11.880,00	3.019,56	12,00	0,00	0,00	3.031,56	0,00	0,00	14.911,56	1.980,00	503,26	12,00	0,00	0,00	515,26	0,00	0,00	2.495,26	1,00
1048	31	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.019,56	0,00	0,00	0,00	3.019,56	0,00	0,00	14.899,56	1.980,00	503,26	0,00	0,00	0,00	503,26	0,00	0,00	2.483,26	1,00
1049	31	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.019,56	6,44	0,00	0,00	3.026,00	0,00	0,00	14.906,00	1.980,00	503,26	6,44	0,00	0,00	509,70	0,00	0,00	2.489,70	1,00
1050	27	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.019,56	145,86	0,00	0,00	3.165,42	0,00	0,00	15.045,42	1.980,00	503,26	145,86	0,00	0,00	649,12	0,00	0,00	2.629,12	1,00

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
1051	27	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.950,52	0,00	0,00	0,00	3.950,52	0,00	0,00	15.830,52	1.980,00	658,42	0,00	0,00	0,00	658,42	0,00	0,00	2.638,42	1,00
1052	31	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.950,52	137,28	0,00	0,00	4.087,80	0,00	0,00	15.967,80	1.980,00	658,42	137,28	0,00	0,00	795,70	0,00	0,00	2.775,70	1,00
1053	31	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.950,52	17,16	0,00	0,00	3.967,68	0,00	0,00	15.847,68	1.980,00	658,42	17,16	0,00	0,00	675,58	0,00	0,00	2.655,58	1,00
1054	31	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.019,56	146,80	0,00	0,00	3.166,36	0,00	0,00	15.046,36	1.980,00	503,26	146,80	0,00	0,00	650,06	0,00	0,00	2.630,06	1,00
1055	27	60	0	0	Hombre	11.880,00	4.416,00	64,35	0,00	0,00	4.480,35	0,00	0,00	16.360,35	1.980,00	736,00	64,35	0,00	0,00	800,35	0,00	0,00	2.780,35	1,00
1056	40	60	16	0	Mujer	11.140,94	3.566,54	0,00	0,00	0,00	3.566,54	0,00	0,00	14.707,48	1.361,67	435,91	0,00	0,00	0,00	435,91	576,59	0,00	2.374,17	1,00
1057	41	60	0	0	Mujer	11.400,00	2.844,96	0,00	0,00	0,00	2.844,96	0,00	0,00	14.244,96	1.900,00	474,16	0,00	0,00	0,00	474,16	0,00	0,00	2.374,16	1,00
1058	31	60	0	0	Hombre	11.880,00	3.485,04	0,00	0,00	0,00	3.485,04	0,00	0,00	15.365,04	1.980,00	580,84	0,00	0,00	0,00	580,84	0,00	0,00	2.560,84	1,00
1059	27	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.485,04	85,80	0,00	0,00	3.570,84	0,00	0,00	15.450,84	1.980,00	580,84	85,80	0,00	0,00	666,64	0,00	0,00	2.646,64	1,00
1060	30	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.019,68	0,00	0,00	0,00	3.019,68	0,00	0,00	14.899,68	990,00	251,64	0,00	0,00	0,00	251,64	0,00	0,00	1.241,64	1,00
1061	31	44	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	6,44	973,80	0,00	2.960,24	0,00	0,00	14.840,24	1.452,00	242,00	6,44	119,02	0,00	367,46	0,00	0,00	1.819,46	1,00
1062	31	2	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	14,16	973,80	0,00	2.967,96	0,00	0,00	14.847,96	66,00	11,00	14,16	5,41	0,00	30,57	0,00	0,00	96,57	1,00
1063	26	60	0	0	Hombre	14.700,00	11.028,36	0,00	0,00	0,00	11.028,36	0,00	0,00	25.728,36	2.450,00	1.838,06	0,00	0,00	0,00	1.838,06	0,00	0,00	4.288,06	1,00
1064	6	60	0	0	Hombre	15.960,12	6.052,14	0,00	0,00	0,00	6.052,14	0,00	0,00	22.012,26	1.036,34	392,99	0,00	0,00	0,00	392,99	0,00	0,00	1.429,33	1,00
1065	30	60	0	0	Mujer	11.880,00	3.928,44	90,09	0,00	0,00	4.018,53	0,00	0,00	15.898,53	1.980,00	654,74	90,09	0,00	0,00	744,83	0,00	0,00	2.724,83	1,00

**EMPRESA:** Residencia de Adultos “Beato Medina Olmos”

**CIF:** G18018853

**PERIODO:** Del 01-01-2020 al 31-12-2020

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

**Datos Tratados:**

- Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejarán importes normalizados y anualizados
- Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.
- Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.
- Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla

**Datos efectivos:**

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

**Agrupación conceptos:**

El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:

- Salario
- Salario Base
- Complementos salariales
- Complementos regulados por convenio
- Complementos Voluntarios
- Complementos de Resultado
- Complementos Extrasalariales
- Prestaciones pago delegado
- Indemnizaciones, Gastos por desplazamiento



## Conceptos

El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado

### Brecha Salarial:

El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula  
$$= ((\text{Promedio Salario hombre} - \text{Promedio Salario Mujer}) / \text{Promedio Salario hombre}) * 100$$

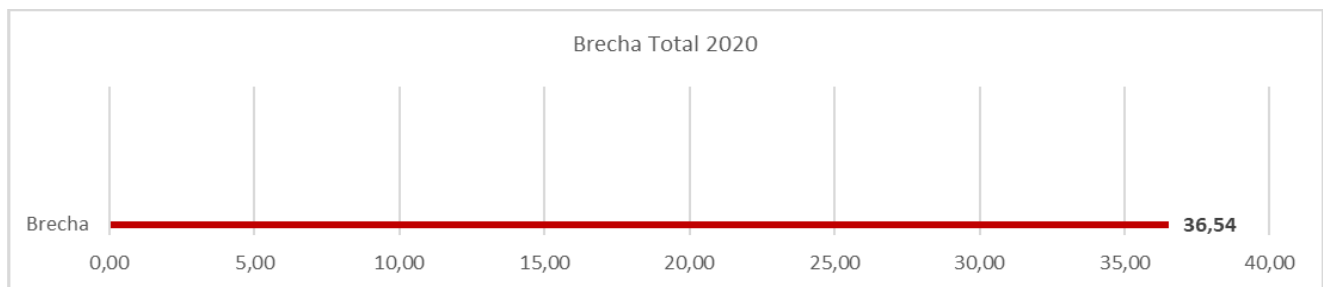
Resultado Brecha:

- En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre
- En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer
- 100%: No existe Promedio remuneración mujer para comparar

El resultado de la fórmula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de género. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

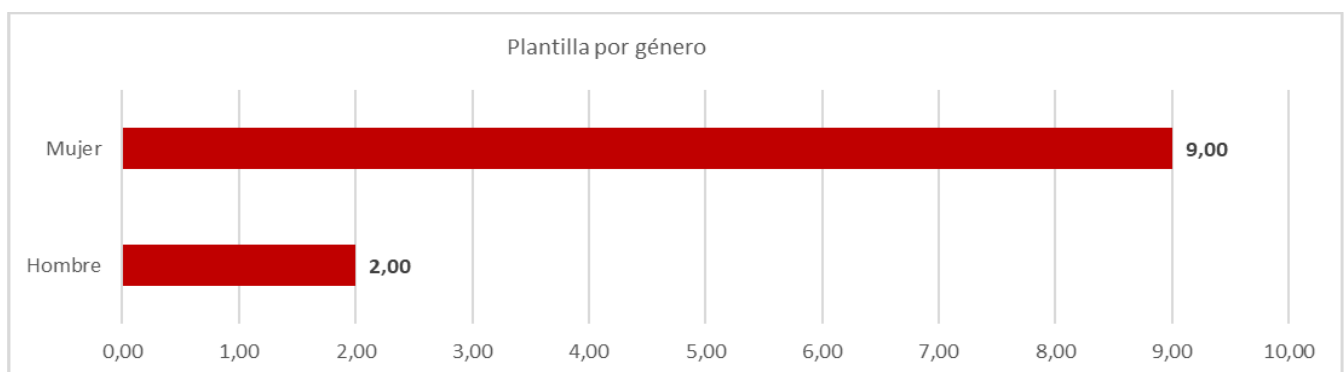
## Promedio - Brecha

Sexo	Promedios Totales
Hombre	26.507,65
Mujer	16.822,81
<b>Brecha</b>	
Convenio Discapacidad	36,54



## Distribución de Plantilla

Sexo	Total Empleados	% por genero	Sexo	Total empleados Empresa	%
Hombre	2,00	18,18	Hombre	2,00	18,18
Mujer	9,00	81,82	Mujer	9,00	81,82
			Total	11,00	

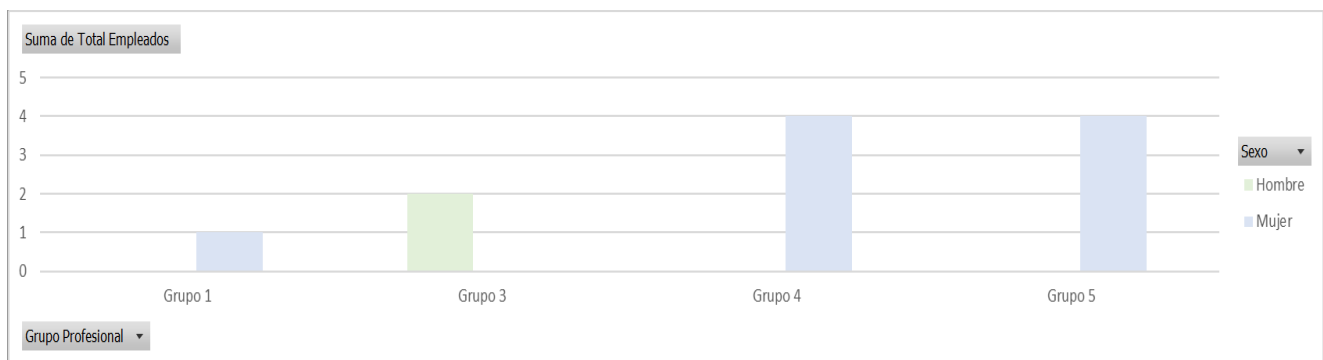


Resultado de la brecha: No existe brecha debido a que hombres y mujeres en este Código de Cuenta de Cotización están en grupos diferentes, remitirse a promedios comparativos.

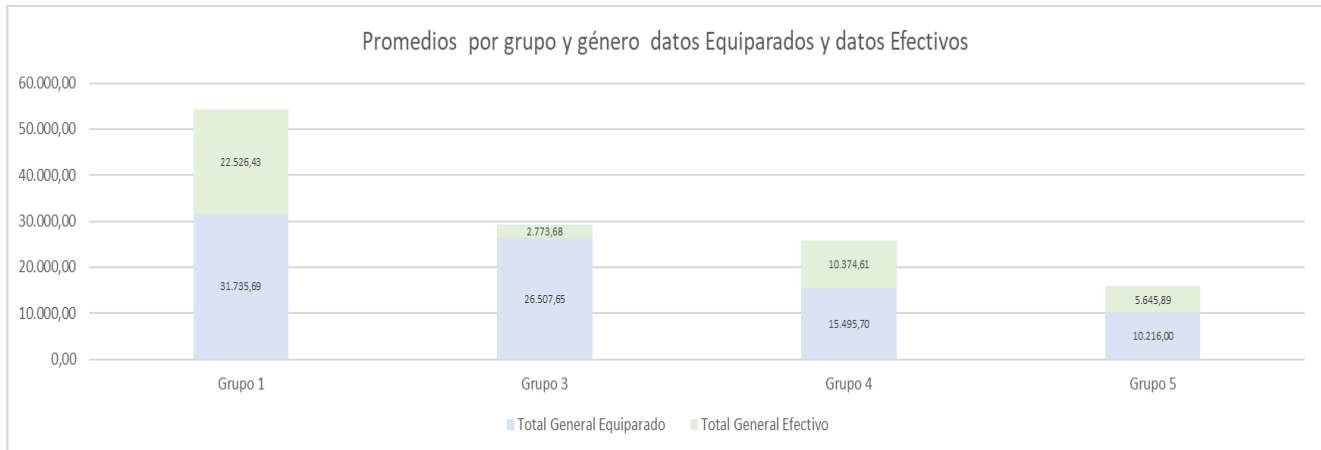
## Promedios datos tratados y datos efectivos

Promedios por grupos de trabajo de igual valor y por género. Valores Tratados y valores efectivamente percibidos.

Grupo Profesional	Sexo	Total Empleados
Grupo 1	Mujer	1,00
Grupo 3	Hombre	2,00
Grupo 4	Mujer	4,00
Grupo 5	Mujer	4,00
<b>Total</b>		<b>11,00</b>



Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Total General Efectivo
Grupo 1	Mujer	31.735,69	22.526,43
Grupo 3	Hombre	26.507,65	2.773,68
Grupo 4	Mujer	15.495,70	10.374,61
Grupo 5	Mujer	10.216,00	5.645,89



Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos		
			Convenio-Acuerdo Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Resultado Equiparado
Grupo 1	Mujer	20.596,15	11.139,54	0,00	0,00
Grupo 3	Hombre	16.263,17	10.244,48	0,00	0,00
Grupo 4	Mujer	11.843,58	3.652,12	0,00	0,00
Grupo 5	Mujer	8.273,59	1.942,41	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Complementos por gastos de trabajo Equiparado			
		Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado	
Grupo 1	Mujer	0,00	11.139,54	0,00	0,00
Grupo 3	Hombre	0,00	10.244,48	0,00	0,00
Grupo 4	Mujer	0,00	3.652,12	0,00	0,00
Grupo 5	Mujer	0,00	1.942,41	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos	
				Convenio-Acuerto Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
Grupo 1	Mujer	31.735,69	5.950,00	3.218,09	0,00
Grupo 3	Hombre	26.507,65	1.659,80	1.059,32	0,00
Grupo 4	Mujer	15.495,70	7.713,75	2.425,62	0,00
Grupo 5	Mujer	10.216,00	4.164,95	1.196,99	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos por gastos de trabajo efectivo	Total complementos efectivo	Prestaciones Efectivo
Grupo 3	Hombre	0,00	0,00	1.059,32	54,56
Grupo 4	Mujer	0,00	0,00	2.425,62	235,24
Grupo 5	Mujer	0,00	0,00	1.196,99	283,95

Grupo Profesional	Sexo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo
Grupo 3	Hombre	0,00	2.773,68
Grupo 4	Mujer	0,00	10.374,61
Grupo 5	Mujer	0,00	5.645,89

## Brecha, mediana datos tratados

### Brecha y mediana remuneración total

Grupo Profesional	Brecha Total General	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer
1	0,00	0,00	31.735,69
3	0,00	26.507,65	0,00
4	0,00	0,00	15.511,50
5	0,00	0,00	13.113,92



### Brecha por grupos

Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	0,04	-2,29	37,28	0,00	0,00	28,44	0,00	0,00	13,73

### Mediana por grupos

	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre
1	0,00	20.596,15	20.596,15	0,00	11.139,54	11.139,54	0,00	0,00	0,00	0,00
2	16.263,17	0,00	16.263,17	10.244,48	0,00	10.244,48	0,00	0,00	0,00	0,00
3	0,00	11.844,75	11.844,75	0,00	3.669,10	3.669,10	0,00	0,00	0,00	0,00
4	0,00	10.967,17	10.967,17	0,00	2.133,95	2.133,95	0,00	0,00	0,00	0,00
5	0,00	17.560,09	17.560,09	0,00	2.840,11	2.840,11	0,00	0,00	0,00	0,00

	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11.139,54	11.139,54	0,00	0,00
2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.244,48	0,00	10.244,48	0,00	0,00
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.669,10	3.669,10	0,00	0,00
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.133,95	2.133,95	0,00	0,00
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.956,49	2.956,49	0,00	0,00

	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemniz Hombre	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	31.735,69	31.735,69
2	0,00	0,00	0,00	0,00	26.507,65	0,00	26.507,65
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15.511,50	15.511,50
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13.113,92	13.113,92
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20.567,33	20.567,33

## Detalle empleados datos tratados y datos efectivos

Leyenda de la cabecera de la tabla:

**CE:** Código de Empleado

**CCTG:** Código de Categoría

**DAA:** Días Alta Año

**DITA:** Días IT Año

**DERTEA:** Días ERTE Año

**SA:** Salario Equiparado

**CAAE:** Complementos Convenio Acuerdo Equiparado

**CVE:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CRE:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTE:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCE:** Total Complementos Equiparados

**PE:** Prestaciones Equiparado

**IE:** Indemnizaciones Equiparado

**TGE:** Total General Equiparado

**SE:** Salario Efectivo

**CCAEF:** Complemento Convenio Acuerdo Efectivo

**CVEF:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CREF:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTEF:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCEF:** Total Complementos Equiparados

**PEF:** Prestaciones Equiparado

**IEF:** Indemnizaciones Equiparado

**TGEF:** Total General Equiparado

**TE:** Total Empleados

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CAAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
27	26	360	78	0	Hombre	17.826,34	12.035,91	0,00	0,00	0,00	12.035,91	0,00	0,00	29.862,25	2.094,60	1.414,22	0,00	0,00	0,00	1.414,22	109,11	0,00	3.617,93	1,00
640	26	30	0	0	Hombre	14.700,00	8.453,04	0,00	0,00	0,00	8.453,04	0,00	0,00	23.153,04	1.225,00	704,42	0,00	0,00	0,00	704,42	0,00	0,00	1.929,42	1,00
46	30	360	23	0	Mujer	11.809,50	4.250,70	0,00	0,00	0,00	4.250,70	0,00	0,00	16.060,20	11.055,00	3.979,13	0,00	0,00	0,00	3.979,13	940,96	0,00	15.975,09	1,00
262	31	83	0	0	Mujer	11.880,00	3.019,58	0,00	0,00	0,00	3.019,58	0,00	0,00	14.899,58	2.739,00	696,18	0,00	0,00	0,00	696,18	0,00	0,00	3.435,18	1,00
382	31	240	82	0	Mujer	11.804,81	4.118,63	0,00	0,00	0,00	4.118,63	0,00	0,00	15.923,44	5.181,00	1.807,62	0,00	0,00	0,00	1.807,62	0,00	0,00	6.988,62	1,00
584	27	360	0	0	Mujer	11.880,00	3.219,56	0,00	0,00	0,00	3.219,56	0,00	0,00	15.099,56	11.880,00	3.219,56	0,00	0,00	0,00	3.219,56	0,00	0,00	15.099,56	1,00
594	41	30	30	0	Mujer														0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00
646	40	301	48	0	Mujer	11.134,42	3.501,75	0,00	0,00	0,00	3.501,75	0,00	0,00	14.636,17	7.594,88	2.377,72	0,00	0,00	0,00	2.377,72	1.135,79	0,00	11.108,39	1,00
658	41	300	0	0	Mujer	11.160,02	3.105,64	0,00	0,00	0,00	3.105,64	0,00	0,00	14.265,66	8.499,24	2.343,22	0,00	0,00	0,00	2.343,22	0,00	0,00	10.842,46	1,00
659	41	47	0	0	Mujer	10.799,92	1.162,26	0,00	0,00	0,00	1.162,26	0,00	0,00	11.962,18	565,68	67,01	0,00	0,00	0,00	67,01	0,00	0,00	632,69	1,00
664	2	331	227	0	Mujer	20.596,15	11.139,54	0,00	0,00	0,00	11.139,54	0,00	0,00	31.735,69	5.950,00	3.218,09	0,00	0,00	0,00	3.218,09	13.358,34	0,00	22.526,43	1,00



**EMPRESA:** Centro de Educación Infantil “Ruiz del Peral”

**CIF:** G18018853

**PERIODO:** Del 01-01-2020 al 31-12-2020

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

**Datos Tratados:**

- Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejarán importes normalizados y anualizados
- Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.
- Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.
- Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla

**Datos efectivos:**

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

**Agrupación conceptos:**

El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:

- Salario
- Salario Base
- Complementos salariales
- Complementos regulados por convenio
- Complementos Voluntarios
- Complementos de Resultado
- Complementos Extrasalariales
- Prestaciones pago delegado
- Indemnizaciones, Gastos por desplazamiento

C\José Luis de los Reyes Arenas nº3

18500 Guadix (Granada)

Teléfono: 958 68 51 05

## Conceptos

El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado

### Brecha Salarial:

El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula  
$$= ((\text{Promedio Salario hombre} - \text{Promedio Salario Mujer}) / \text{Promedio Salario hombre}) * 100$$

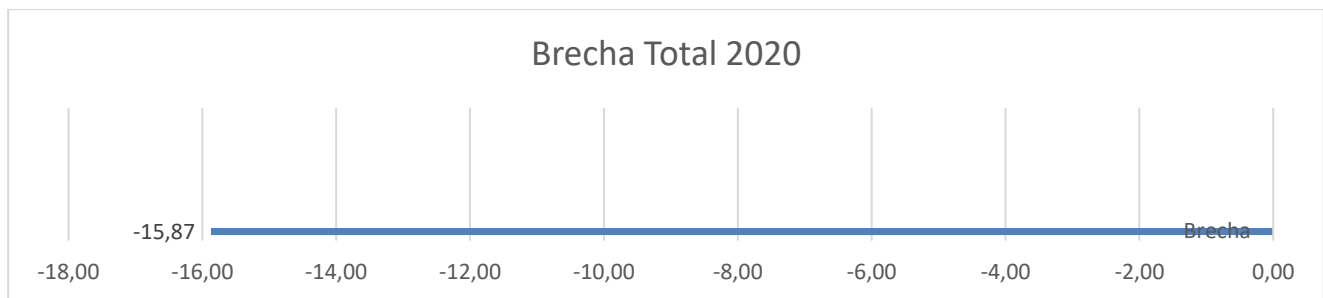
Resultado Brecha:

- En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre
- En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer
- 100%: No existe Promedio remuneración mujer para comparar

El resultado de la fórmula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de género. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

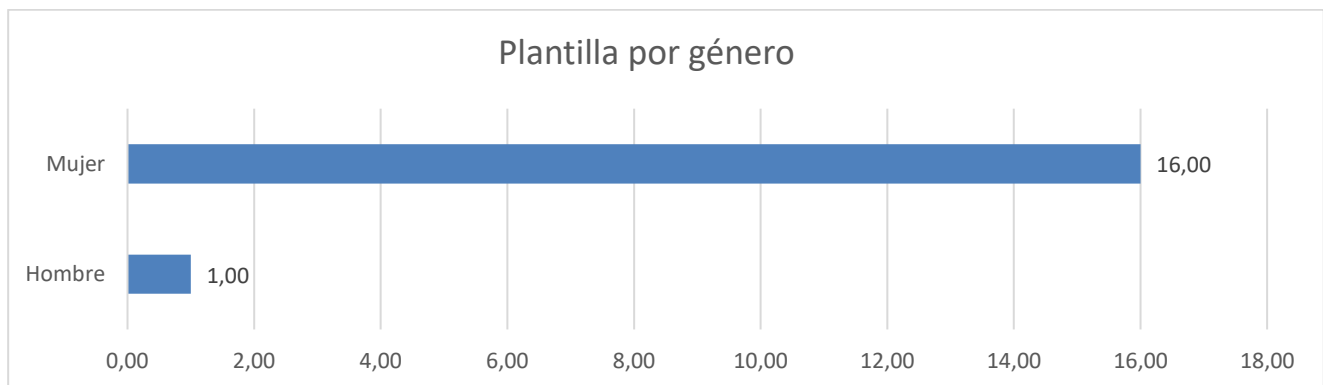
## Promedio - Brecha

Sexo	Promedios Totales
Hombre	11.629,26
Mujer	13.474,49
<b>Brecha</b>	
Convenio Discapacidad	-15,87



## Distribución de Plantilla

Sexo	Total Empleados	% por genero	Sexo	Total empleados Empresa	%
Hombre	1,00	5,88	Hombre	1,00	5,88
Mujer	16,00	94,12	Mujer	16,00	94,12
			Total	17,00	



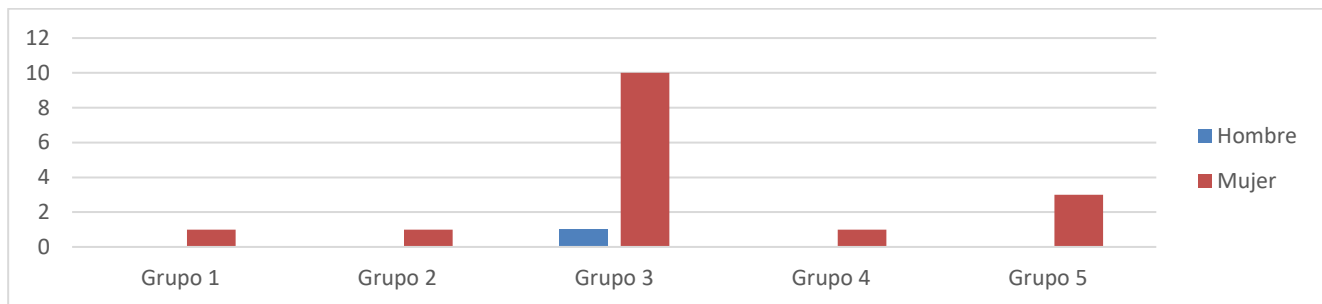
El resultado de la brecha viene dado a que la mayoría de trabajadores de este Código de Cuenta de Cotización son mujeres.

## Promedios datos tratados y datos efectivos

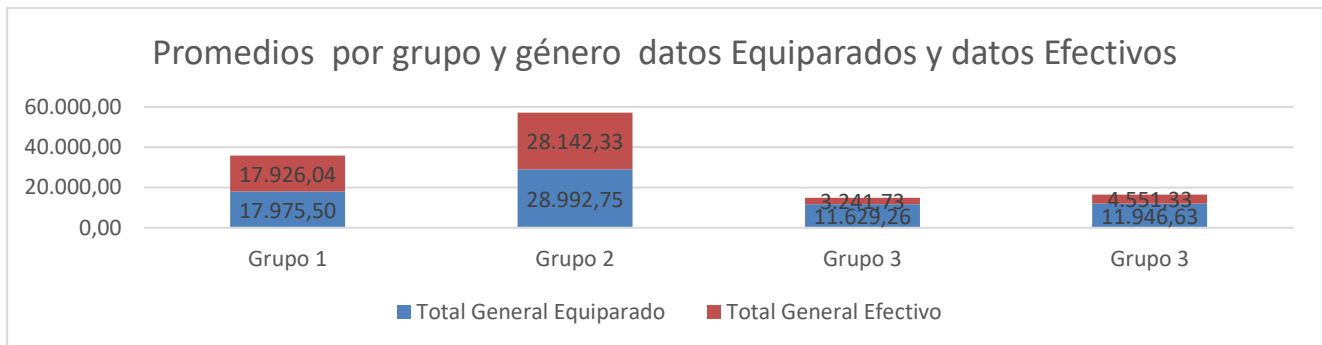
Promedios por grupos de trabajo de igual valor y por género. Valores Tratados y valores efectivamente percibidos.

Grupo Profesional	Sexo	Total Empleados
Grupo 1	Mujer	1,00
Grupo 2	Mujer	1,00
Grupo 3	Hombre	1,00
Grupo 3	Mujer	10,00
Grupo 4	Mujer	1,00
Grupo 5	Mujer	3,00

<b>Total</b>	<b>17,00</b>
--------------	--------------



Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Total General Efectivo
Grupo 1	Mujer	17.975,50	17.926,04
Grupo 2	Mujer	28.992,75	28.142,33
Grupo 3	Hombre	11.629,26	3.241,73
Grupo 3	Mujer	11.946,63	4.551,33
Grupo 4	Mujer	13.199,48	9.323,73
Grupo 5	Mujer	11.985,92	3.823,89



Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos Convenio-Acuerto Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Resultado Equiparado
Grupo 1	Mujer	17.212,70	0,00	762,80	0,00
Grupo 2	Mujer	21.000,00	5.404,18	2.588,57	0,00
Grupo 3	Hombre	11.400,09	0,00	229,17	0,00
Grupo 3	Mujer	11.349,06	36,86	179,95	380,76
Grupo 4	Mujer	11.880,00	1.282,92	36,56	0,00
Grupo 5	Mujer	11.062,95	540,00	82,97	300,00

Grupo Profesional	Sexo	Complementos por gastos de trabajo Equiparado	Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado
Grupo 1	Mujer	0,00	762,80	0,00	0,00
Grupo 2	Mujer	0,00	7.992,75	0,00	0,00
Grupo 3	Hombre	0,00	229,17	0,00	0,00
Grupo 3	Mujer	0,00	597,57	0,00	0,00
Grupo 4	Mujer	0,00	1.319,48	0,00	0,00
Grupo 5	Mujer	0,00	922,97	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos Convenio-Acuerto Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
Grupo 1	Mujer	17.975,50	16.591,13	0,00	762,80
Grupo 2	Mujer	28.992,75	20.178,62	5.192,80	2.588,57
Grupo 3	Hombre	11.629,26	3.012,56	0,00	229,17
Grupo 3	Mujer	11.946,63	4.237,92	8,81	179,95
Grupo 4	Mujer	13.199,48	8.382,00	905,17	36,56
Grupo 5	Mujer	11.985,92	3.484,56	224,31	82,97

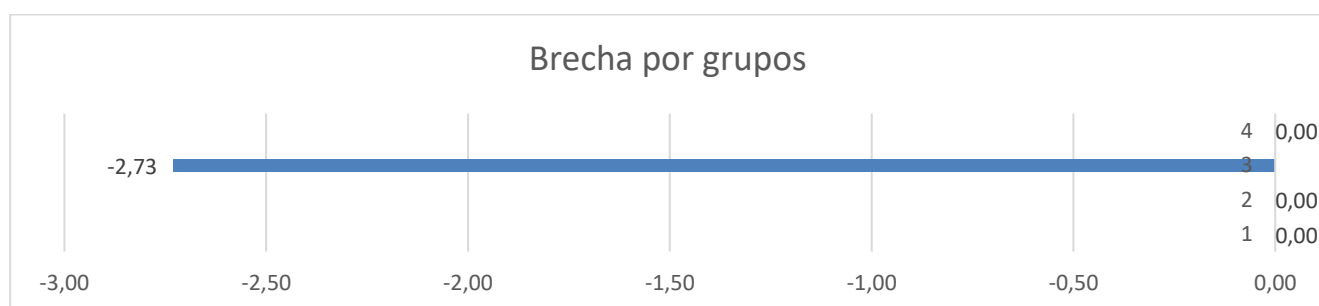
Grupo Profesional	Sexo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos Gastos de Trabajo Efectivo	Total Complementos Efectivo	Prestaciones Efectivo
Grupo 1	Mujer	0,00	0,00	762,80	572,11
Grupo 2	Mujer	0,00	0,00	7.781,37	182,34
Grupo 3	Hombre	0,00	0,00	229,17	0,00
Grupo 3	Mujer	87,63	0,00	276,39	37,02
Grupo 4	Mujer	0,00	0,00	941,73	0,00
Grupo 5	Mujer	32,05	0,00	339,33	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo
Grupo 1	Mujer	0,00	17.926,04
Grupo 2	Mujer	0,00	28.142,33
Grupo 3	Hombre	0,00	3.241,73
Grupo 3	Mujer	0,00	4.551,33
Grupo 4	Mujer	0,00	9.323,73
Grupo 5	Mujer	0,00	3.823,89

### Brecha, mediana datos tratados

#### Brecha y mediana remuneración total

Grupo Profesional	Brecha Total General	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer
1	0,00	0,00	17.975,50
2	0,00	0,00	28.992,75
3	-2,73	11.629,26	11.969,44
4	0,00	0,00	13.199,48
5	0,00	0,00	12.092,52



### Brecha por grupos

Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
3	0,45	0,00	21,48	0,00	0,00	-160,75	0,00	0,00	-2,73
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

### Mediana por grupos

	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre
1	0,00	17.212,70	17.212,70	0,00	0,00	0,00	0,00	762,80	762,80	0,00
2	0,00	21.000,00	21.000,00	0,00	5.404,18	5.404,18	0,00	2.588,57	2.588,57	0,00
3	11.400,09	11.307,68	11.307,69	0,00	0,00	0,00	229,17	272,33	253,33	0,00
4	0,00	11.880,00	11.880,00	0,00	1.282,92	1.282,92	0,00	36,56	36,56	0,00
5	0,00	11.194,42	11.194,42	0,00	810,00	810,00	0,00	88,10	88,10	0,00

	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	762,80	762,80	0,00	0,00
2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7.992,75	7.992,75	0,00	0,00
3	351,50	345,30	0,00	0,00	0,00	229,17	642,86	636,63	0,00	0,00
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.319,48	1.319,48	0,00	0,00
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	900,00	900,00	0,00	0,00

	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemniz Hombre	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	17.975,50	17.975,50
2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	28.992,75	28.992,75
3	0,00	0,00	0,00	0,00	11.629,26	11.969,44	11.956,83
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13.199,48	13.199,48
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12.092,52	12.092,52

✓ **Resultado de la brecha grupo 3:** Trabajadora con complemento por disponibilidad.



## Detalle empleados datos tratados y datos efectivos

Leyenda de la cabecera de la tabla:

**CE:** Código de Empleado

**CCTG:** Código de Categoría

**DAA:** Días Alta Año

**DITA:** Días IT Año

**DERTEA:** Días ERTE Año

**SA:** Salario Equiparado

**CAAE:** Complementos Convenio Acuerdo Equiparado

**CVE:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CRE:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTE:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCE:** Total Complementos Equiparados

**PE:** Prestaciones Equiparado

**IE:** Indemnizaciones Equiparado

**TGE:** Total General Equiparado

**SE:** Salario Efectivo

**CCAEF:** Complemento Convenio Acuerdo Efectivo

**CVEF:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CREF:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTEF:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCEF:** Total Complementos Equiparados

**PEF:** Prestaciones Equiparado

**IEF:** Indemnizaciones Equiparado

**TGEF:** Total General Equiparado

**TE:** Total Empleados

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CAAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE	
200	105	120	0	0	Hombre	11.400,09	0,00	229,17	0,00	0,00	229,17	0,00	0,00	11.629,26	3.012,56	0,00	229,17	0,00	0,00	229,17	0,00	0,00	3.241,73	1,00	
2	103	360	13	0	Mujer	17.212,70	0,00	762,80	0,00	0,00	762,80	0,00	0,00	17.975,50	16.591,13	0,00	762,80	0,00	0,00	762,80	572,11	0,00	17.926,04	1,00	
72	209	360	0	106	Mujer	11.880,00	1.282,92	36,56	0,00	0,00	1.319,48	0,00	0,00	13.199,48	8.382,00	905,17	36,56	0,00	0,00	941,73	0,00	0,00	9.323,73	1,00	
128	105	195	0	0	Mujer	11.307,69	0,00	316,66	357,69	0,00	674,35	0,00	0,00	11.982,04	6.125,00	0,00	316,66	193,75	0,00	510,41	0,00	0,00	6.635,41	1,00	
175	105	75	0	0	Mujer	11.160,05	0,00	0,00	964,61	0,00	964,61	0,00	0,00	12.124,66	1.943,13	0,00	0,00	158,66	0,00	158,66	0,00	0,00	2.101,79	1,00	
177	105	195	0	0	Mujer	11.307,75	0,00	291,39	357,69	0,00	649,08	0,00	0,00	11.956,83	5.029,82	0,00	291,39	127,47	0,00	418,86	0,00	0,00	5.448,68	1,00	
181	105	222	0	136	Mujer	11.880,00	368,58	35,47	0,00	0,00	404,05	0,00	0,00	12.284,05	2.838,00	88,05	35,47	0,00	0,00	123,52	0,00	0,00	2.961,52	1,00	
211	110	360	0	144	Mujer	11.194,42	810,00	88,10	0,00	0,00	898,10	0,00	0,00	12.092,52	4.649,94	336,46	88,10	0,00	0,00	424,56	0,00	0,00	5.074,50	1,00	
212	105	360	8	0	Mujer	11.291,93	0,00	313,67	0,00	0,00	313,67	0,00	0,00	11.605,60	11.041,00	0,00	313,67	0,00	0,00	313,67	279,00	0,00	11.633,67	1,00	
214	105	195	0	0	Mujer	11.307,67	0,00	291,33	345,30	0,00	636,63	0,00	0,00	11.944,30	5.763,35	0,00	291,33	187,04	0,00	478,37	0,00	0,00	6.241,72	1,00	
224	109	75	0	0	Mujer	10.800,00	0,00	0,00	900,00	0,00	900,00	0,00	0,00	11.700,00	1.153,80	0,00	0,00	96,15	0,00	96,15	0,00	0,00	1.249,95	1,00	
226	110	360	0	144	Mujer	11.194,42	810,00	160,81	0,00	0,00	970,81	0,00	0,00	12.165,23	4.649,94	336,46	160,81	0,00	0,00	497,27	0,00	0,00	5.147,21	1,00	
232	102	360	3	0	Mujer	21.000,00	5.404,18	2.588,57	0,00	0,00	7.992,75	0,00	0,00	28.992,75	20.178,62	5.192,80	2.588,57	0,00	0,00	7.781,37	182,34	0,00	28.142,33	1,00	
239	105	195	4	0	Mujer	11.367,99	0,00	297,66	513,35	0,00	811,01	0,00	0,00	12.179,00	4.805,43	0,00	297,66	107,50	0,00	405,16	91,16	0,00	5.301,75	1,00	
242	105	195	0	0	Mujer	11.307,66	0,00	253,33	339,08	0,00	592,41	0,00	0,00	11.900,07	4.217,09	0,00	253,33	84,58	0,00	337,91	0,00	0,00	4.555,00	1,00	
243	105	17	0	0	Mujer	11.160,21	0,00	0,00	929,86	0,00	929,86	0,00	0,00	12.090,07	208,01	0,00	0,00	17,33	0,00	17,33	0,00	0,00	225,34	1,00	
244	105	14	0	0	Mujer	11.399,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11.399,66	408,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	408,35	1,00

**EMPRESA:** Centro Día Ocupacional "Acci"

**CIF:** G18018853

**PERIODO:** Del 01-01-2020 al 31-12-2020

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

**Datos Tratados:**

- Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejarán importes normalizados y anualizados
- Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.
- Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.
- Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla

**Datos efectivos:**

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

**Agrupación conceptos:**

El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:

- Salario
- Salario Base
- Complementos salariales
- Complementos regulados por convenio
- Complementos Voluntarios
- Complementos de Resultado
- Complementos Extrasalariales
- Prestaciones pago delegado
- Indemnizaciones, Gastos por desplazamiento

C\José Luis de los Reyes Arenas nº3

18500 Guadix (Granada)

Teléfono: 958 68 51 05

## Conceptos

El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado

### Brecha Salarial:

El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula  
$$= ((\text{Promedio Salario hombre} - \text{Promedio Salario Mujer}) / \text{Promedio Salario hombre}) * 100$$

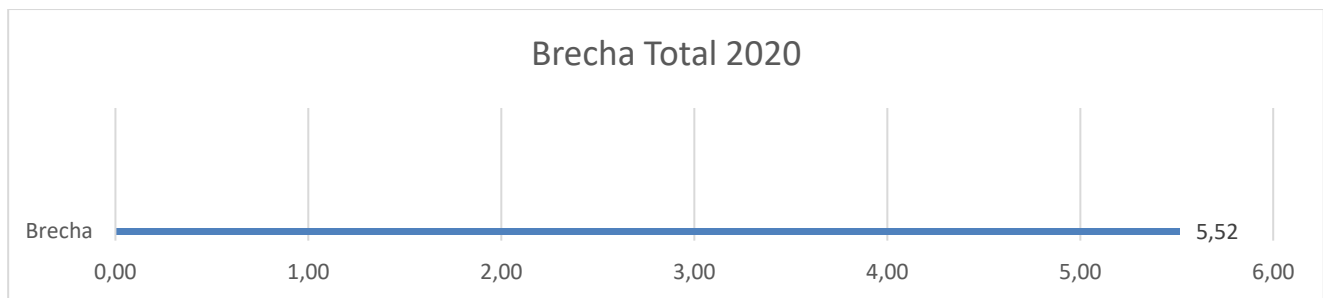
Resultado Brecha:

- En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre
- En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer
- 100%: No existe Promedio remuneración mujer para comparar

El resultado de la formula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de genero. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

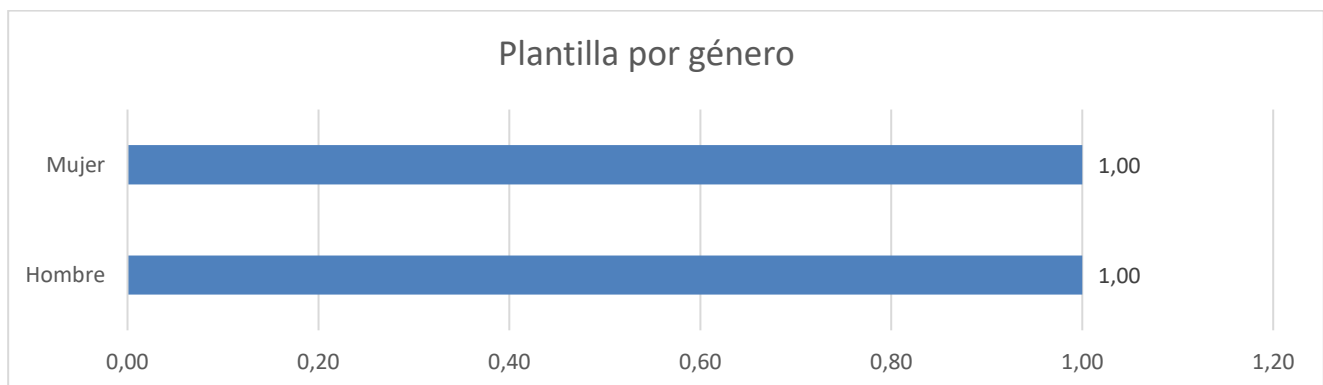
## Promedio - Brecha

Sexo	Promedios Totales
Hombre	21.203,14
Mujer	20.033,39
<b>Brecha</b>	
Convenio Discapacidad	5,52



## Distribución de Plantilla

Sexo	Total Empleados	% por genero	Sexo	Total empleados Empresa	%
Hombre	1,00	50,00	Hombre	1,00	50,00
Mujer	1,00	50,00	Mujer	1,00	50,00
			Total	2,00	

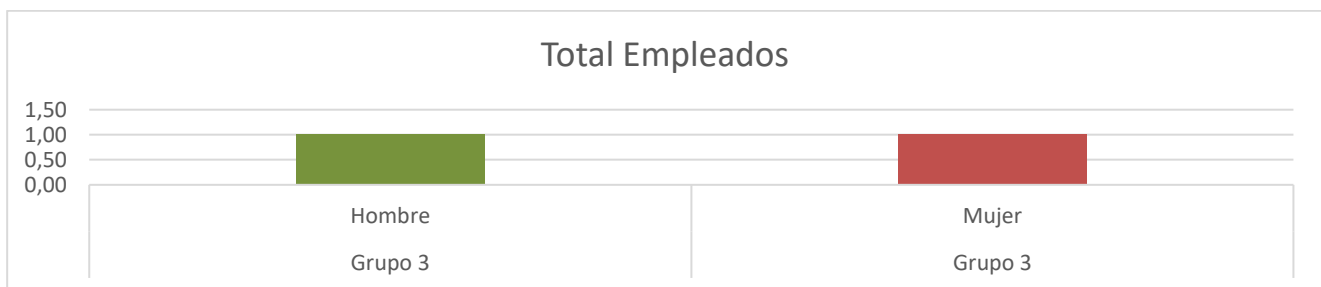


El resultado de la brecha es debido a trabajadores con complemento de antigüedad.

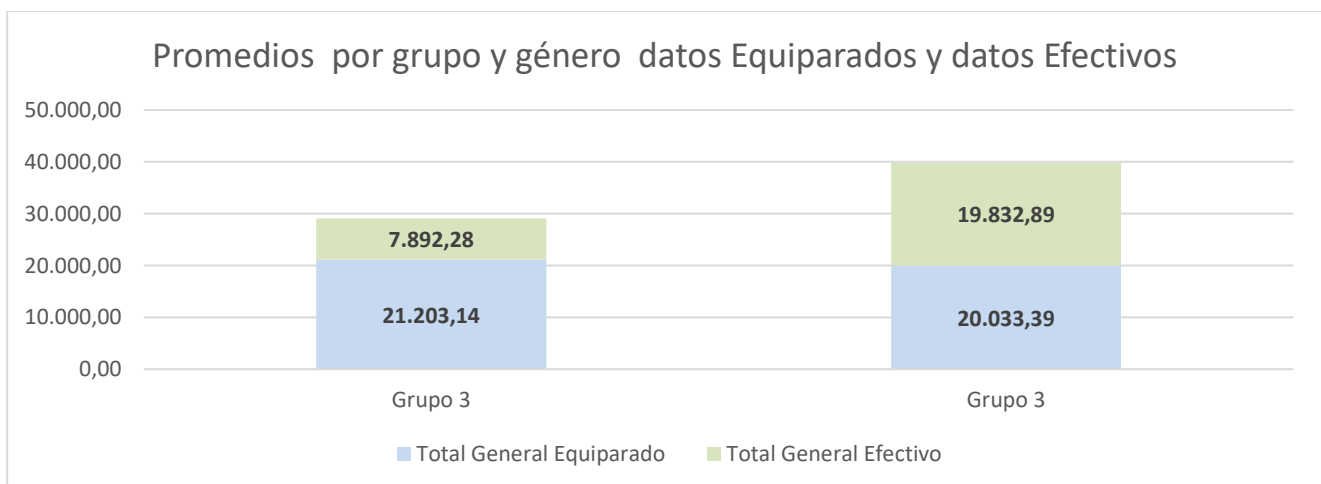
## Promedios datos tratados y datos efectivos

Promedios por grupos de trabajo de igual valor y por género. Valores Tratados y valores efectivamente percibidos.

Grupo Profesional	Sexo	Total Empleados
Grupo 3	Hombre	1,00
Grupo 3	Mujer	1,00
<b>Total</b>		<b>2,00</b>



Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Total General Efectivo
Grupo 3	Hombre	21.203,14	7.892,28
Grupo 3	Mujer	20.033,39	19.832,89



Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos Convenio-Acuerto Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Resultado Equiparado
Grupo 3	Hombre	14.700,01	5.757,47	0,00	745,66
Grupo 3	Mujer	14.609,53	5.423,86	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Complementos por gastos de trabajo Equiparado	Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado
Grupo 3	Hombre	0,00	6.503,13	0,00	0,00
Grupo 3	Mujer	0,00	5.423,86	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos Convenio-Acuerto Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
Grupo 3	Hombre	21.203,14	5.471,67	2.143,06	0,00
Grupo 3	Mujer	20.033,39	13.189,16	4.896,54	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos por gastos de trabajo Efectivo	Total Complementos Efectivo	Prestaciones Efectivo
Grupo 3	Hombre	277,55	0,00	2.420,61	0,00
Grupo 3	Mujer	0,00	0,00	4.896,54	1.747,19

Grupo Profesional	Sexo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo
Grupo 3	Hombre	0,00	7.892,28
Grupo 3	Mujer	0,00	19.832,89

## Brecha, mediana datos tratados

### Brecha y mediana remuneración total

Grupo Profesional	Brecha Total General	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer
3	5,52	24.569,35	19.382,41



### Brecha por grupos

Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
3	0,62	5,79	0,00	100,00	0,00	16,60	0,00	0,00	5,52

### Mediana por grupos

	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre
3	14.700,01	14.609,53	14.654,77	5.757,47	5.423,86	5.590,67	0,00	0,00	0,00	745,66

	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer
3	0,00	372,83	0,00	0,00	0,00	6.503,13	5.423,86	5.963,50	0,00	0,00

	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemniz Hombre	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
3	0,00	0,00	0,00	0,00	21.203,14	20.033,39	20.618,27

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

## Detalle empleados datos tratados y datos efectivos

Leyenda de la cabecera de la tabla:

**CE:** Código de Empleado

**CCTG:** Código de Categoría

**DAA:** Días Alta Año

**DITA:** Días IT Año

**DERTEA:** Días ERTE Año

**SA:** Salario Equiparado

**CCAE:** Complementos Convenio Acuerdo Equiparado

**CVE:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CRE:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTE:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCE:** Total Complementos Equiparados

**PE:** Prestaciones Equiparado

**IE:** Indemnizaciones Equiparado

**TGE:** Total General Equiparado

**SE:** Salario Efectivo

**CCAEF:** Complemento Convenio Acuerdo Efectivo

**CVEF:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CREF:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTEF:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCEF:** Total Complementos Equiparados

**PEF:** Prestaciones Equiparado

**IEF:** Indemnizaciones Equiparado

**TGEF:** Total General Equiparado

**TE:** Total Empleados

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
94	516	240	0	106	Hombre	14.700,01	5.757,47	0,00	745,66	0,00	6.503,13	0,00	0,00	21.203,14	5.471,67	2.143,06	0,00	277,55	0,00	2.420,61	0,00	0,00	7.892,28	1,00
122	516	360	35	0	Mujer	14.609,53	5.423,86	0,00	0,00	0,00	5.423,86	0,00	0,00	20.033,39	13.189,16	4.896,54	0,00	0,00	0,00	4.896,54	1.747,19	0,00	19.832,89	1,00



**EMPRESA:** Colegio Ntra. Sra. de la Esperanza

**CIF:** G18018853

**PERIODO:** Del 01-01-2020 al 31-12-2020

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

**Datos Tratados:**

- Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejarán importes normalizados y anualizados
- Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.
- Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.
- Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla

**Datos efectivos:**

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

**Agrupación conceptos:**

El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:

- Salario
- Salario Base
- Complementos salariales
- Complementos regulados por convenio
- Complementos Voluntarios
- Complementos de Resultado
- Complementos Extrasalariales
- Prestaciones pago delegado
- Indemnizaciones, Gastos por desplazamiento

C\José Luis de los Reyes Arenas nº3

18500 Guadix (Granada)

Teléfono: 958 68 51 05

## Conceptos

El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado

### Brecha Salarial:

El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula  
$$= ((\text{Promedio Salario hombre} - \text{Promedio Salario Mujer}) / \text{Promedio Salario hombre}) * 100$$

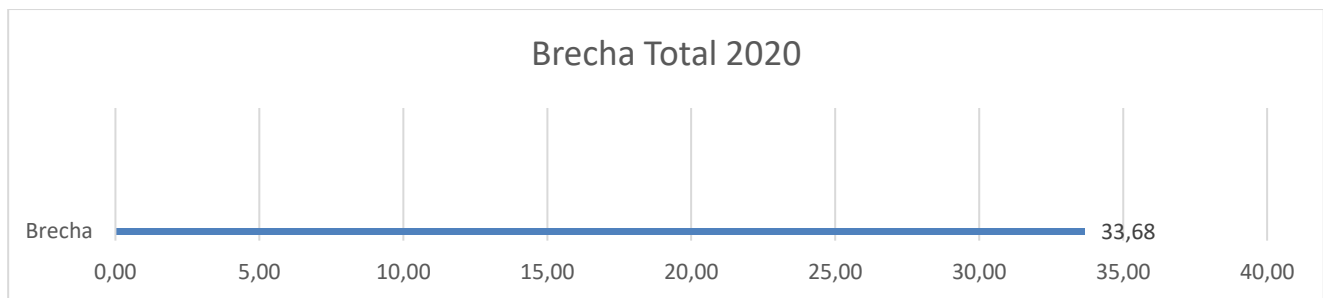
Resultado Brecha:

- En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre
- En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer
- 100%: No existe Promedio remuneración mujer para comparar

El resultado de la fórmula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de género. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

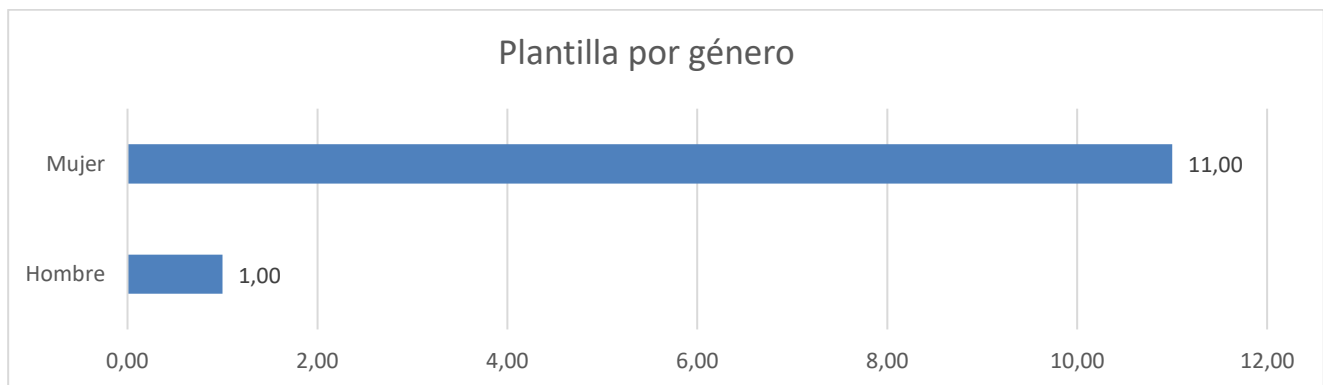
## Promedio - Brecha

Sexo	Promedios Totales
Hombre	29.040,61
Mujer	19.260,63
<b>Brecha</b>	
Convenio Discapacidad	33,68



## Distribución de Plantilla

Sexo	Total Empleados	% por genero	Sexo	Total empleados Empresa	%
Hombre	1,00	8,33	Hombre	1,00	8,33
Mujer	11,00	91,67	Mujer	11,00	91,67
			Total	12,00	

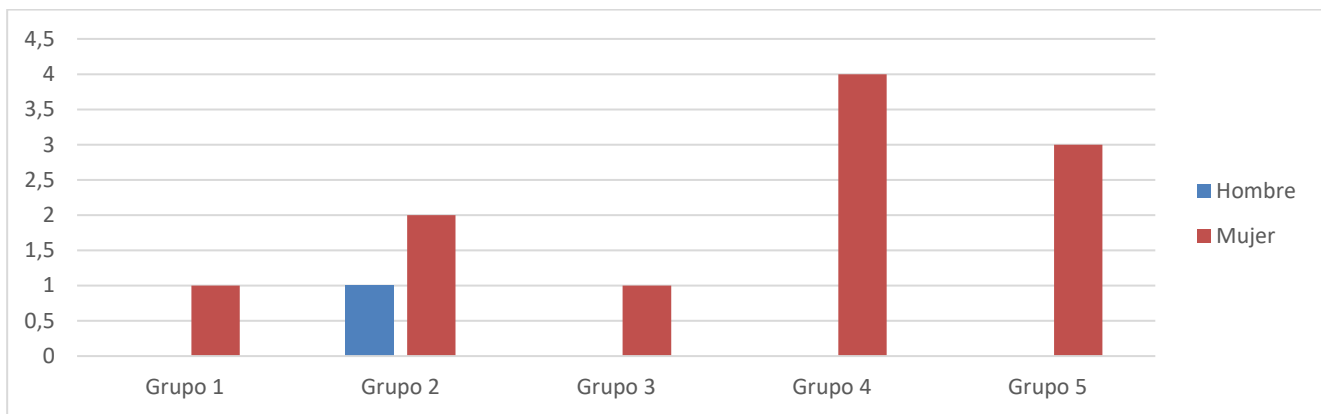


El resultado de la brecha es debido a que un trabajador dentro del mismo grupo, tiene incentivo por haber realizado los estudios de "máster", por lo que el salario del trabajador se incrementa tal y como indica el convenio al que esta empresa se acoge.

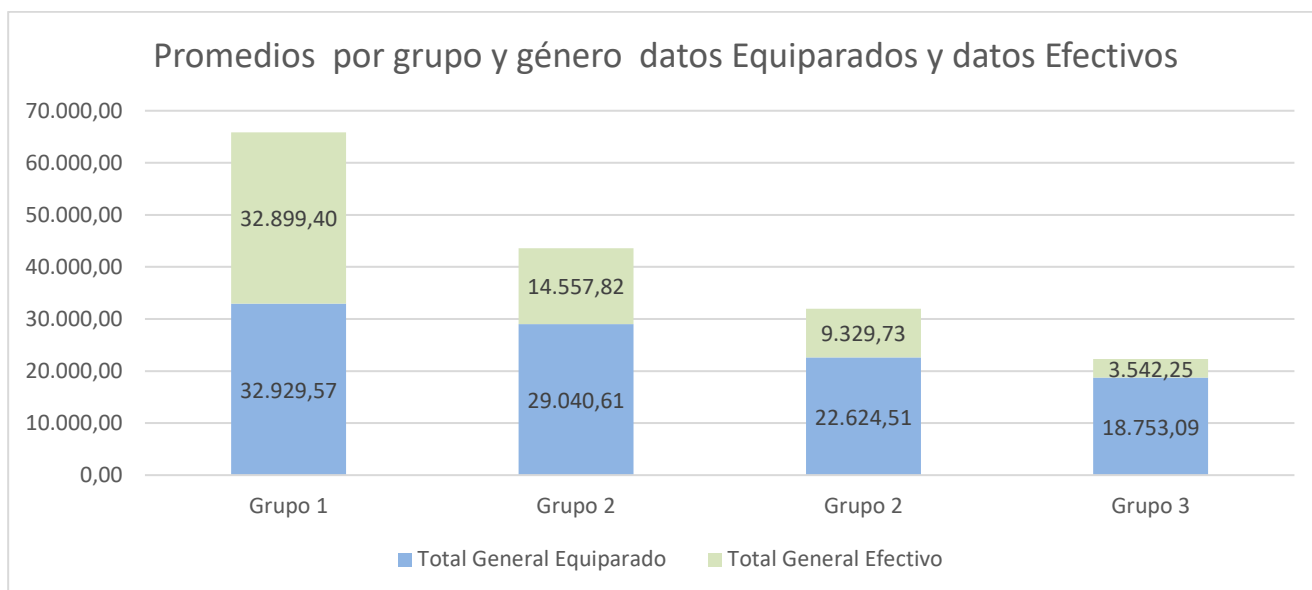
## Promedios datos tratados y datos efectivos

Promedios por grupos de trabajo de igual valor y por género. Valores Tratados y valores efectivamente percibidos.

Grupo Profesional	Sexo	Total Empleados
Grupo 1	Mujer	1,00
Grupo 2	Hombre	1,00
Grupo 2	Mujer	2,00
Grupo 3	Mujer	1,00
Grupo 4	Mujer	4,00
<b>Total</b>		<b>12,00</b>



Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Total General Efectivo
Grupo 1	Mujer	32.929,57	32.899,40
Grupo 2	Hombre	29.040,61	14.557,82
Grupo 2	Mujer	22.624,51	9.329,73
Grupo 3	Mujer	18.753,09	3.542,25
Grupo 4	Mujer	17.481,56	10.395,30



Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos		
			Convenio-Acuerdo Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Resultado Equiparado
Grupo 1	Mujer	22.191,79	10.603,44	134,34	0,00
Grupo 2	Hombre	21.124,27	7.095,45	0,00	820,89
Grupo 2	Mujer	16.053,90	6.176,88	0,00	393,73
Grupo 3	Mujer	14.362,94	4.390,15	0,00	0,00
Grupo 4	Mujer	11.610,01	5.723,62	147,93	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Complementos por gastos de trabajo Equiparado	Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado
Grupo 1	Mujer	0,00	10.737,78	0,00	0,00
Grupo 2	Hombre	0,00	7.916,34	0,00	0,00
Grupo 2	Mujer	0,00	6.570,61	0,00	0,00
Grupo 3	Mujer	0,00	4.390,15	0,00	0,00
Grupo 4	Mujer	0,00	5.871,54	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos Convenio-Acuuerdo Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
Grupo 1	Mujer	32.929,57	21.637,00	10.338,35	134,34
Grupo 2	Hombre	29.040,61	9.916,67	3.330,92	0,00
Grupo 2	Mujer	22.624,51	4.876,67	1.847,66	0,00
Grupo 3	Mujer	18.753,09	2.713,00	829,25	0,00
Grupo 4	Mujer	17.481,56	6.660,02	3.428,06	147,93

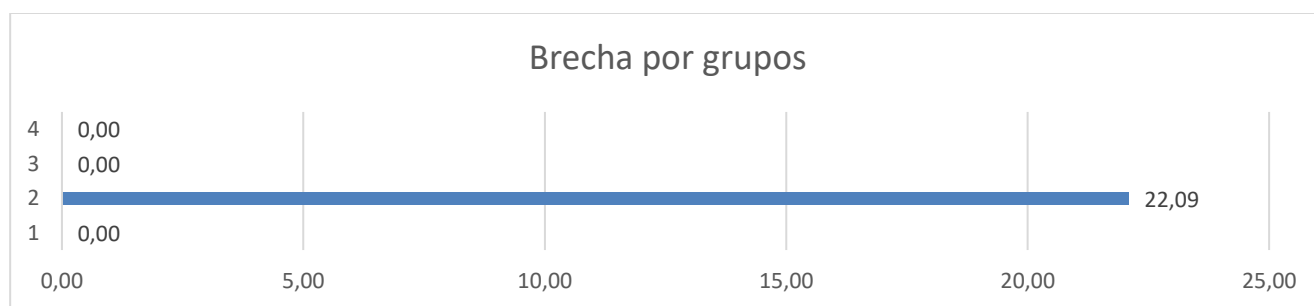
Grupo Profesional	Sexo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos por gastos de trabajo efectivo	Total complementos efectivo	Prestaciones Efectivo
Grupo 1	Mujer	0,00	0,00	10.472,69	789,71
Grupo 2	Hombre	385,36	0,00	3.716,28	924,87
Grupo 2	Mujer	146,56	0,00	1.994,22	2.458,84
Grupo 3	Mujer	0,00	0,00	829,25	0,00
Grupo 4	Mujer	0,00	0,00	3.575,99	159,29

Grupo Profesional	Sexo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo
Grupo 1	Mujer	0,00	32.899,40
Grupo 2	Hombre	0,00	14.557,82
Grupo 2	Mujer	0,00	9.329,73
Grupo 3	Mujer	0,00	3.542,25
Grupo 4	Mujer	0,00	10.395,30

## Brecha, mediana datos tratados

### Brecha y mediana remuneración total

Grupo Profesional	Brecha Total General	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer
1	0,00	0,00	32.929,57
2	22,09	29.040,61	22.624,51
3	0,00	0,00	18.753,09
4	0,00	0,00	17.374,16
5	0,00	0,00	14.702,36



### Brecha por grupos

Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
2	24,00	12,95	0,00	52,04	0,00	17,00	0,00	0,00	22,09
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

## Mediana por grupos

	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre
1	0,00	22.191,79	22.191,79	0,00	10.603,44	10.603,44	0,00	134,34	134,34	0,00
2	21.124,27	16.053,90	16.147,78	7.095,45	6.176,88	6.634,46	0,00	0,00	0,00	820,89
3	0,00	14.362,94	14.362,94	0,00	4.390,15	4.390,15	0,00	0,00	0,00	0,00
4	0,00	11.880,00	11.880,00	0,00	5.708,93	5.708,93	0,00	0,00	0,00	0,00
5	0,00	11.210,73	11.210,73	0,00	3.507,89	3.507,89	0,00	100,00	100,00	0,00

	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10.737,78	10.737,78	0,00	0,00
2	393,73	787,46	0,00	0,00	0,00	7.916,34	6.570,61	6.634,46	0,00	0,00
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.390,15	4.390,15	0,00	0,00
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5.782,94	5.782,94	0,00	0,00
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.607,89	3.607,89	0,00	0,00

	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemniz Hombre	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	32.929,57	32.929,57
2	0,00	0,00	0,00	0,00	29.040,61	22.624,51	22.782,24
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18.753,09	18.753,09
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	17.374,16	17.374,16
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14.702,36	14.702,36



## Detalle empleados datos tratados y datos efectivos

Leyenda de la cabecera de la tabla:

**CE:** Código de Empleado

**CCTG:** Código de Categoría

**DAA:** Días Alta Año

**DITA:** Días IT Año

**DERTEA:** Días ERTE Año

**SA:** Salario Equiparado

**CAAE:** Complementos Convenio Acuerdo Equiparado

**CVE:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CRE:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTE:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCE:** Total Complementos Equiparados

**PE:** Prestaciones Equiparado

**IE:** Indemnizaciones Equiparado

**TGE:** Total General Equiparado

**SE:** Salario Efectivo

**CCAEF:** Complemento Convenio Acuerdo Efectivo

**CVEF:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CREF:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTEF:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCEF:** Total Complementos Equiparados

**PEF:** Prestaciones Equiparado

**IEF:** Indemnizaciones Equiparado

**TGEF:** Total General Equiparado

**TE:** Total Empleados

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CAAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
55	8	282	15	98	Hombre	21.124,27	7.095,45	0,00	820,89	0,00	7.916,34	0,00	0,00	29.040,61	9.916,67	3.330,92	0,00	385,36	0,00	3.716,28	924,87	0,00	14.557,82	1,00
2	210	360	9	0	Mujer	22.191,79	10.603,44	134,34	0,00	0,00	10.737,78	0,00	0,00	32.929,57	21.637,00	10.338,35	134,34	0,00	0,00	10.472,69	789,71	0,00	32.899,40	1,00
18	31	200	6	0	Mujer	11.880,02	3.840,27	591,70	0,00	0,00	4.431,97	0,00	0,00	16.311,99	5.070,06	1.732,12	591,70	0,00	0,00	2.323,82	117,49	0,00	7.511,37	1,00
66	41	52	0	0	Mujer	11.400,02	4.539,60	0,00	0,00	0,00	4.539,60	0,00	0,00	15.939,62	1.257,64	538,30	0,00	0,00	0,00	538,30	0,00	0,00	1.795,94	1,00
96	423	280	212	0	Mujer	14.362,94	4.390,15	0,00	0,00	0,00	4.390,15	0,00	0,00	18.753,09	2.713,00	829,25	0,00	0,00	0,00	829,25	0,00	0,00	3.542,25	1,00
97	235	283	0	0	Mujer	10.800,00	7.636,33	0,00	0,00	0,00	7.636,33	0,00	0,00	18.436,33	4.245,00	3.001,50	0,00	0,00	0,00	3.001,50	0,00	0,00	7.246,50	1,00
108	6	240	0	106	Mujer	15.960,01	5.719,30	0,00	787,46	0,00	6.506,76	0,00	0,00	22.466,77	5.940,67	2.128,85	0,00	293,11	0,00	2.421,96	0,00	0,00	8.362,63	1,00
113	41	360	5	0	Mujer	11.210,73	2.700,37	456,02	0,00	0,00	3.156,39	0,00	0,00	14.367,12	10.106,00	2.592,58	456,02	0,00	0,00	3.048,60	126,19	0,00	13.280,79	1,00
118	30	360	0	0	Mujer	11.880,00	4.283,96	0,00	0,00	0,00	4.283,96	0,00	0,00	16.163,96	5.940,00	2.141,98	0,00	0,00	0,00	2.141,98	0,00	0,00	8.081,98	1,00
121	40	282	9	0	Mujer	11.094,47	3.507,89	100,00	0,00	0,00	3.607,89	0,00	0,00	14.702,36	7.847,89	2.512,15	100,00	0,00	0,00	2.612,15	564,10	0,00	11.024,14	1,00
122	31	360	15	0	Mujer	11.880,00	7.133,90	0,00	0,00	0,00	7.133,90	0,00	0,00	19.013,90	11.385,00	6.836,65	0,00	0,00	0,00	6.836,65	519,66	0,00	18.741,31	1,00
123	7	212	127	0	Mujer	16.147,78	6.634,46	0,00	0,00	0,00	6.634,46	0,00	0,00	22.782,24	3.812,67	1.566,47	0,00	0,00	0,00	1.566,47	4.917,68	0,00	10.296,82	1,00

**EMPRESA:** Escuela Hogar “San José”

**CIF:** G18018853

**PERIODO:** Del 01-01-2020 al 31-12-2020

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

**Datos Tratados:**

- Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejarán importes normalizados y anualizados
- Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.
- Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.
- Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla

**Datos efectivos:**

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

**Agrupación conceptos:**

El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:

- Salario
- Salario Base
- Complementos salariales
- Complementos regulados por convenio
- Complementos Voluntarios
- Complementos de Resultado
- Complementos Extrasalariales
- Prestaciones pago delegado
- Indemnizaciones, Gastos por desplazamiento

C\José Luis de los Reyes Arenas nº3

18500 Guadix (Granada)

Teléfono: 958 68 51 05

## Conceptos

El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado

### Brecha Salarial:

El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula  
$$= ((\text{Promedio Salario hombre} - \text{Promedio Salario Mujer}) / \text{Promedio Salario hombre}) * 100$$

Resultado Brecha:

- En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre
- En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer
- 100%: No existe Promedio remuneración mujer para comparar

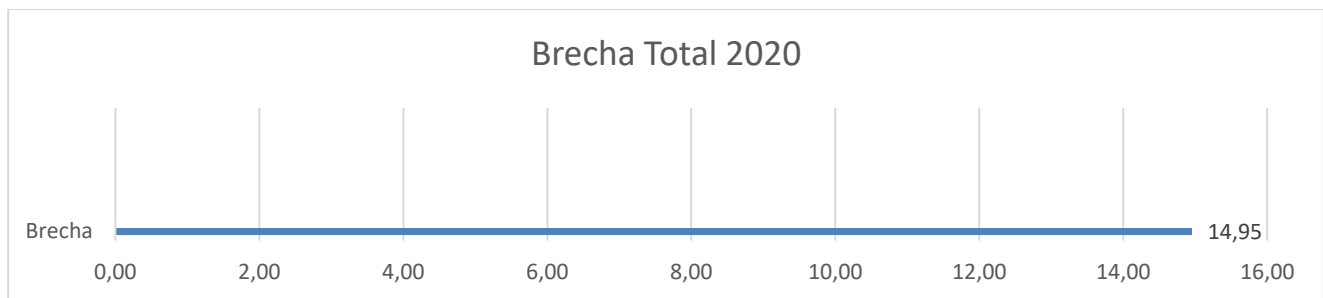
El resultado de la fórmula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de género. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

## Promedio - Brecha

Sexo	Promedios Totales
Hombre	18.630,85
Mujer	15.845,09

	Brecha
Convenio Discapacidad	14,95

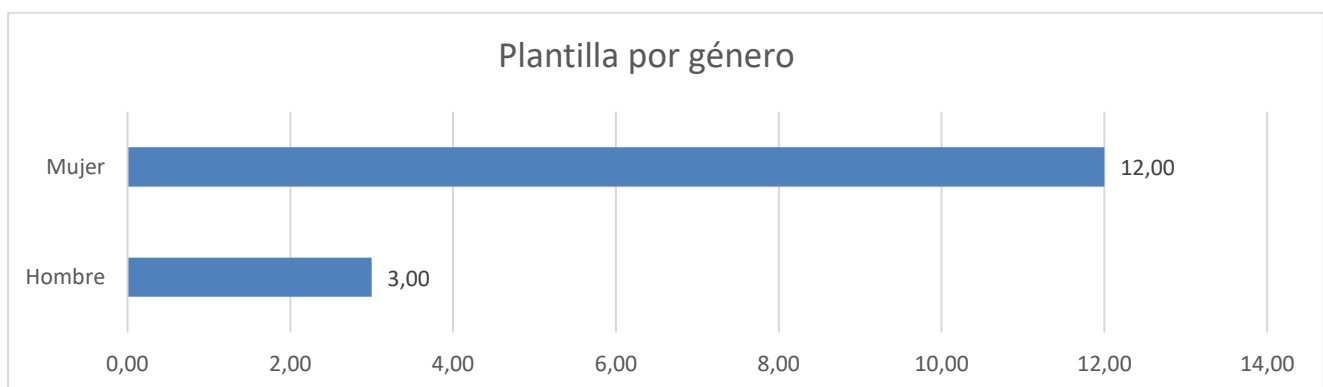


## Distribución de Plantilla

Sexo	Total Empleados	% por genero
Hombre	3,00	20,00
Mujer	12,00	80,00

Sexo	Total empleados Empresa	%
Hombre	3,00	20,00
Mujer	12,00	80,00
<b>Total</b>	<b>15,00</b>	

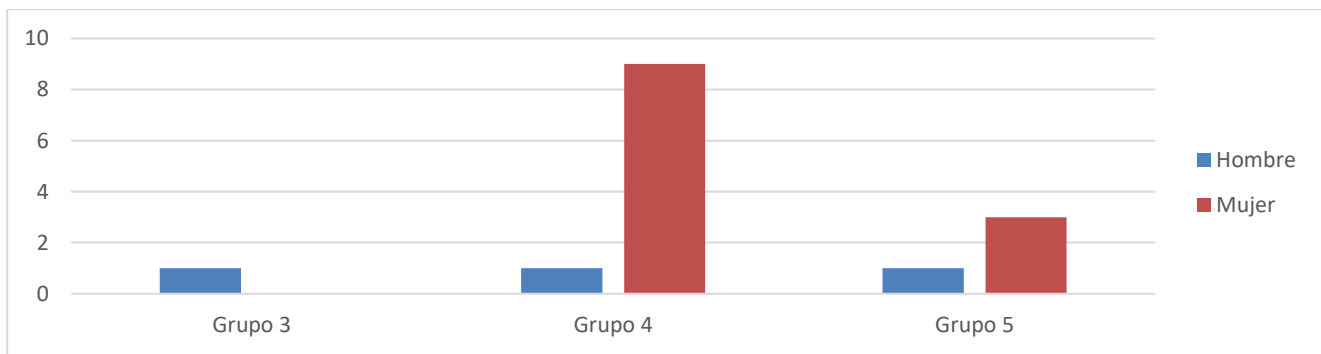


El resultado de la brecha es debido a que hay trabajadores con complemento de antigüedad e incentivos por acompañamientos médicos.

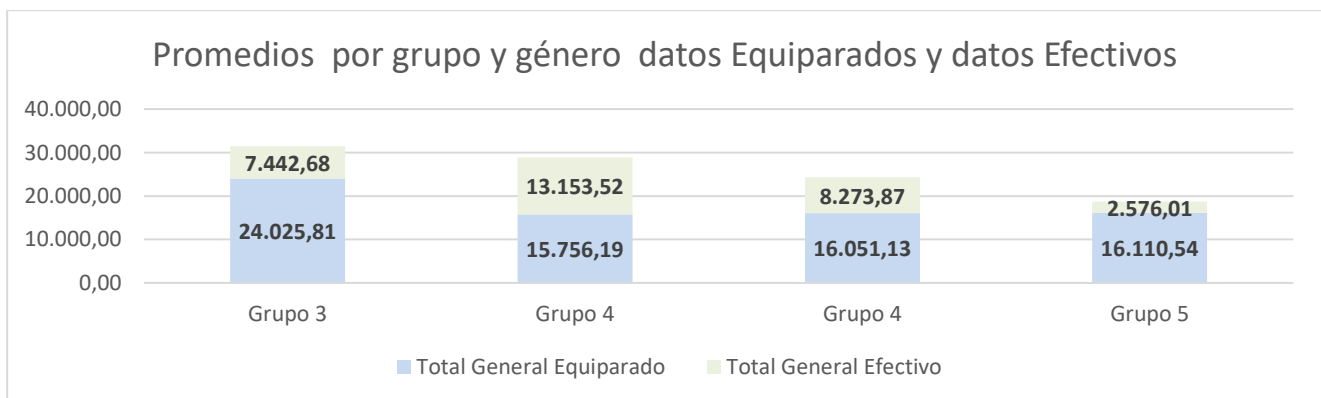
### Promedios datos tratados y datos efectivos

Promedios por grupos de trabajo de igual valor y por género. Valores Tratados y valores efectivamente percibidos.

Grupo Profesional	Sexo	Total Empleados
Grupo 3	Hombre	1,00
Grupo 4	Hombre	1,00
Grupo 4	Mujer	9,00
Grupo 5	Hombre	1,00
Grupo 5	Mujer	3,00
<b>Total</b>		<b>15,00</b>



Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Total General Efectivo
Grupo 3	Hombre	24.025,81	7.442,68
Grupo 4	Hombre	15.756,19	13.153,52
Grupo 4	Mujer	16.051,13	8.273,87
Grupo 5	Hombre	16.110,54	2.576,01
Grupo 5	Mujer	15.226,96	5.376,04



Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos Convenio-Acuerto Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Resultado Equiparado
Grupo 3	Hombre	14.700,00	9.325,81	0,00	0,00
Grupo 4	Hombre	11.839,59	3.753,61	162,99	0,00
Grupo 4	Mujer	11.682,82	4.360,44	7,87	0,00
Grupo 5	Hombre	10.981,12	4.425,76	0,00	703,66
Grupo 5	Mujer	10.997,81	3.993,84	2,74	232,57

Grupo Profesional	Sexo	Complementos por gastos de trabajo Equiparado	Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado
Grupo 3	Hombre	0,00	9.325,81	0,00	0,00
Grupo 4	Hombre	0,00	3.916,60	0,00	0,00
Grupo 4	Mujer	0,00	4.368,31	0,00	0,00
Grupo 5	Hombre	0,00	5.129,42	0,00	0,00
Grupo 5	Mujer	0,00	4.229,15	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos Convenio-Acuerto Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
Grupo 3	Hombre	24.025,81	4.471,25	2.614,60	0,00
Grupo 4	Hombre	15.756,19	9.669,00	3.065,45	162,99
Grupo 4	Mujer	16.051,13	5.357,00	1.877,70	7,87
Grupo 5	Hombre	16.110,54	1.756,04	717,72	0,00
Grupo 5	Mujer	15.226,96	3.923,38	1.319,86	2,74

Grupo Profesional	Sexo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos por gastos de trabajo efectivo	Total complementos efectivo	Prestaciones Efectivo
Grupo 3	Hombre	0,00	0,00	2.614,60	356,83
Grupo 4	Hombre	0,00	0,00	3.228,44	256,08
Grupo 4	Mujer	0,00	0,00	1.885,57	1.031,30
Grupo 5	Hombre	102,25	0,00	819,97	0,00
Grupo 5	Mujer	59,33	0,00	1.381,93	70,73

Grupo Profesional	Sexo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo
Grupo 3	Hombre	0,00	7.442,68
Grupo 4	Hombre	0,00	13.153,52
Grupo 4	Mujer	0,00	8.273,87
Grupo 5	Hombre	0,00	2.576,01
Grupo 5	Mujer	0,00	5.376,04

## Brecha, mediana datos tratados

### Brecha y mediana remuneración total

Grupo Profesional	Brecha Total General	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer
3	100,00	24.025,81	0,00
4	-1,87	15.756,19	15.867,33
5	5,48	16.110,54	15.198,92



### Brecha por grupos

Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
3	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
4	1,32	-16,17	95,17	0,00	0,00	-11,53	0,00	0,00	-1,87
5	-0,15	9,76	0,00	66,95	0,00	17,55	0,00	0,00	5,48
3	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00

### Mediana por grupos

	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre
3	14.700,00	0,00	14.700,00	9.325,81	0,00	9.325,81	0,00	0,00	0,00	0,00
4	11.839,59	11.880,00	11.880,00	3.753,61	3.934,29	3.843,95	162,99	0,00	0,00	0,00
5	10.981,12	10.973,15	10.977,14	4.425,76	4.190,33	4.294,61	0,00	0,00	0,00	703,66

	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9.325,81	0,00	9.325,81	0,00	0,00
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.916,60	3.934,29	3.925,45	0,00	0,00
5	0,00	348,86	0,00	0,00	0,00	5.129,42	4.398,89	4.643,47	0,00	0,00

	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemniz Hombre	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
3	0,00	0,00	0,00	0,00	24.025,81	0,00	24.025,81
4	0,00	0,00	0,00	0,00	15.756,19	15.867,33	15.811,76
5	0,00	0,00	0,00	0,00	16.110,54	15.198,92	15.530,06



## Detalle empleados datos tratados y datos efectivos

Leyenda de la cabecera de la tabla:

**CE:** Código de Empleado

**CCTG:** Código de Categoría

**DAA:** Días Alta Año

**DITA:** Días IT Año

**DERTEA:** Días ERTE Año

**SA:** Salario Equiparado

**CCAE:** Complementos Convenio Acuerdo Equiparado

**CVE:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CRE:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTE:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCE:** Total Complementos Equiparados

**PE:** Prestaciones Equiparado

**IE:** Indemnizaciones Equiparado

**TGE:** Total General Equiparado

**SE:** Salario Efectivo

**CCAEF:** Complemento Convenio Acuerdo Efectivo

**CVEF:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CREF:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTEF:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCEF:** Total Complementos Equiparados

**PEF:** Prestaciones Equiparado

**IEF:** Indemnizaciones Equiparado

**TGEF:** Total General Equiparado

**TE:** Total Empleados

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
34	26	144	9	0	Hombre	14.700,00	9.325,81	0,00	0,00	0,00	9.325,81	0,00	0,00	24.025,81	4.471,25	2.614,60	0,00	0,00	0,00	2.614,60	356,83	0,00	7.442,68	1,00
124	41	204	0	98	Hombre	10.981,12	4.425,76	0,00	703,66	0,00	5.129,42	0,00	0,00	16.110,54	1.756,04	717,72	0,00	102,25	0,00	819,97	0,00	0,00	2.576,01	1,00
196	27	300	6	0	Hombre	11.839,59	3.753,61	162,99	0,00	0,00	3.916,60	0,00	0,00	15.756,19	9.669,00	3.065,45	162,99	0,00	0,00	3.228,44	256,08	0,00	13.153,52	1,00
109	27	211	9	0	Mujer	11.880,00	3.481,38	0,00	0,00	0,00	3.481,38	0,00	0,00	15.361,38	6.666,00	1.953,44	0,00	0,00	0,00	1.953,44	319,28	0,00	8.938,72	1,00
110	30	300	0	0	Mujer	11.880,00	4.536,82	0,00	0,00	0,00	4.536,82	0,00	0,00	16.416,82	4.950,00	1.890,34	0,00	0,00	0,00	1.890,34	0,00	0,00	6.840,34	1,00
112	27	207	17	0	Mujer	11.880,00	3.994,39	0,00	0,00	0,00	3.994,39	0,00	0,00	15.874,39	6.270,00	2.108,15	0,00	0,00	0,00	2.108,15	621,91	0,00	9.000,06	1,00
114	31	142	9	0	Mujer	11.880,00	3.720,97	0,00	0,00	0,00	3.720,97	0,00	0,00	15.600,97	4.389,00	1.374,69	0,00	0,00	0,00	1.374,69	319,28	0,00	6.082,97	1,00
115	31	267	9	0	Mujer	11.880,00	3.381,14	0,00	0,00	0,00	3.381,14	0,00	0,00	15.261,14	8.514,00	2.423,15	0,00	0,00	0,00	2.423,15	319,28	0,00	11.256,43	1,00
117	27	176	112	0	Mujer	11.880,00	9.025,43	0,00	0,00	0,00	9.025,43	0,00	0,00	20.905,43	2.112,00	1.604,52	0,00	0,00	0,00	1.604,52	4.483,66	0,00	8.200,18	1,00
119	27	239	15	0	Mujer	11.933,04	3.934,29	0,00	0,00	0,00	3.934,29	0,00	0,00	15.867,33	7.425,00	2.448,00	0,00	0,00	0,00	2.448,00	466,78	0,00	10.339,78	1,00
122	27	268	73	0	Mujer	11.880,00	5.189,58	70,79	0,00	0,00	5.260,37	0,00	0,00	17.140,37	6.435,00	2.811,02	70,79	0,00	0,00	2.881,81	2.751,48	0,00	12.068,29	1,00
125	40	202	0	98	Mujer	10.973,15	4.190,33	0,00	697,71	0,00	4.888,04	0,00	0,00	15.861,19	2.707,73	1.006,28	0,00	178,00	0,00	1.184,28	0,00	0,00	3.892,01	1,00
403	345	300	0	196	Mujer	10.800,03	4.398,89	0,00	0,00	0,00	4.398,89	0,00	0,00	15.198,92	2.240,23	916,10	0,00	0,00	0,00	916,10	0,00	0,00	3.156,33	1,00
405	41	360	7	106	Mujer	11.220,25	3.392,31	8,22	0,00	0,00	3.400,53	0,00	0,00	14.620,78	6.822,18	2.037,19	8,22	0,00	0,00	2.045,41	212,19	0,00	9.079,78	1,00
409	27	52	0	0	Mujer	10.052,31	1.980,00	0,00	0,00	0,00	1.980,00	0,00	0,00	12.032,31	1.452,00	286,00	0,00	0,00	0,00	286,00	0,00	0,00	1.738,00	1,00

**EMPRESA:** R.G.A. Miguel Ángel Carmona

**CIF:** G18018853

**PERIODO:** Del 01-01-2020 al 31-12-2020

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

**Datos Tratados:**

- Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejarán importes normalizados y anualizados
- Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.
- Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.
- Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla

**Datos efectivos:**

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

**Agrupación conceptos:**

El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:

- Salario
- Salario Base
- Complementos salariales
- Complementos regulados por convenio
- Complementos Voluntarios
- Complementos de Resultado
- Complementos Extrasalariales
- Prestaciones pago delegado
- Indemnizaciones, Gastos por desplazamiento

C\José Luis de los Reyes Arenas nº3

18500 Guadix (Granada)

Teléfono: 958 68 51 05

## Conceptos

El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado

### Brecha Salarial:

El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula  
$$= ((\text{Promedio Salario hombre} - \text{Promedio Salario Mujer}) / \text{Promedio Salario hombre}) * 100$$

Resultado Brecha:

- En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre
- En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer
- 100%: No existe Promedio remuneración mujer para comparar

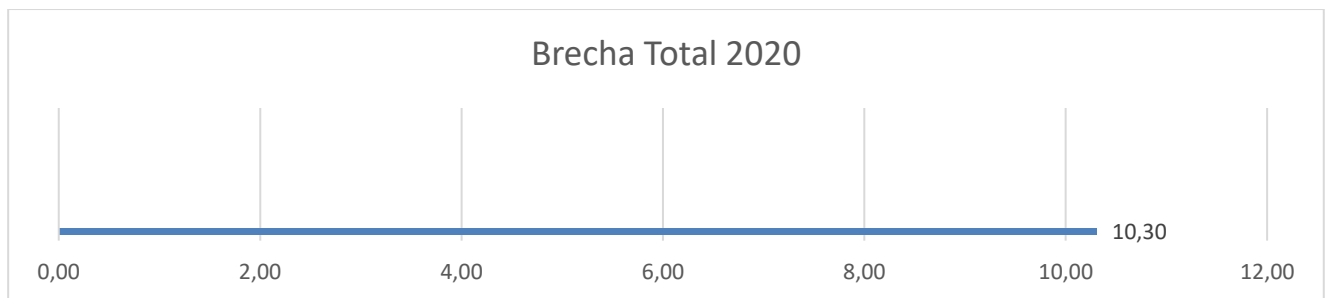
El resultado de la fórmula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de género. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

## Promedio - Brecha

Sexo	Promedios Totales
Hombre	17.787,65
Mujer	15.955,01

	Brecha
Convenio Discapacidad	10,30

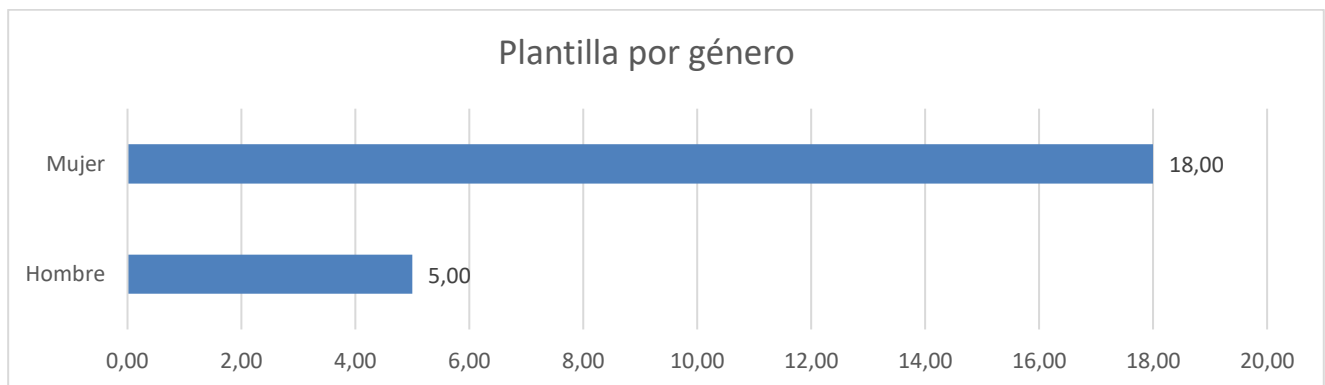


## Distribución de Plantilla

Sexo	Total Empleados	% por genero
Hombre	5,00	21,74
Mujer	18,00	78,26

Sexo	Total empleados Empresa	%
Hombre	5,00	21,74
Mujer	18,00	78,26
Total	23,00	

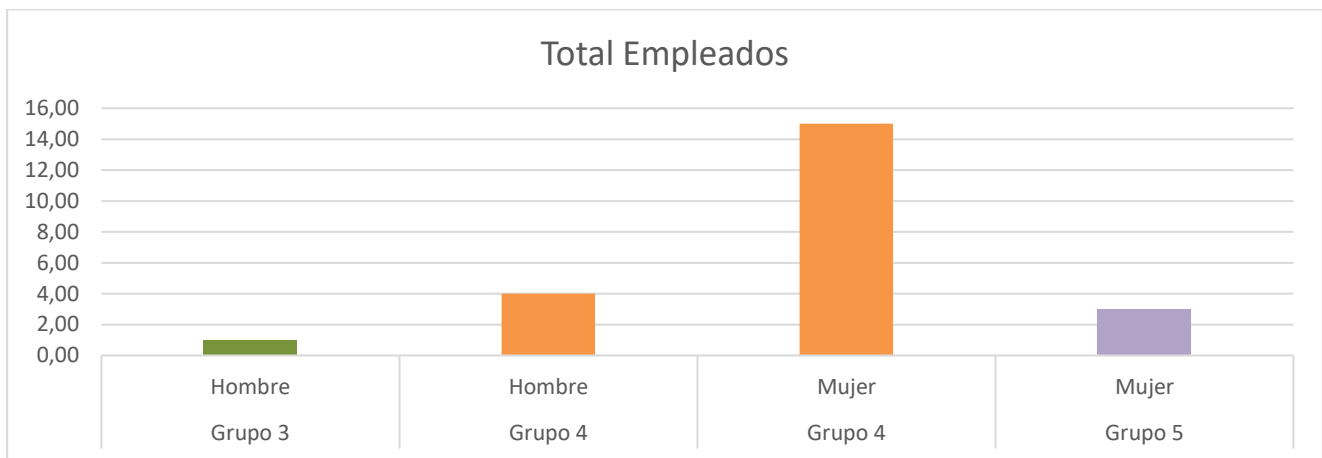


El resultado de la brecha es debido a trabajadores con complemento de antigüedad.

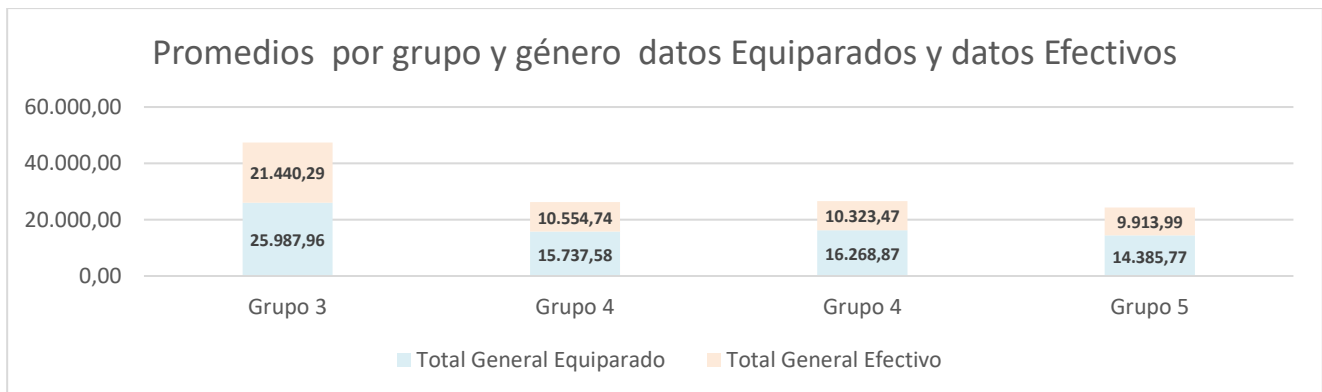
### Promedios datos tratados y datos efectivos

Promedios por grupos de trabajo de igual valor y por género. Valores Tratados y valores efectivamente percibidos.

Grupo Profesional	Sexo	Total Empleados
Grupo 3	Hombre	1,00
Grupo 4	Hombre	4,00
Grupo 4	Mujer	15,00
Grupo 5	Mujer	3,00
<b>Total</b>		<b>23,00</b>



Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Total General Efectivo
Grupo 3	Hombre	25.987,96	21.440,29
Grupo 4	Hombre	15.737,58	10.554,74
Grupo 4	Mujer	16.268,87	10.323,47
Grupo 5	Mujer	14.385,77	9.913,99



Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos		
			Convenio-Acuerto Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Resultado Equiparado
Grupo 3	Hombre	14.590,71	11.397,25	0,00	0,00
Grupo 4	Hombre	11.847,60	3.883,85	6,13	0,00
Grupo 4	Mujer	11.018,01	4.529,86	12,46	64,92
Grupo 5	Mujer	11.068,77	3.303,00	14,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Complementos por gastos de trabajo Equiparado	Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado
Grupo 4	Hombre	0,00	3.889,98	0,00	0,00
Grupo 4	Mujer	0,00	4.607,23	643,62	0,00
Grupo 5	Mujer	0,00	3.317,00	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos Efectivos	
				Convenio-Acuerto Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
Grupo 3	Hombre	25.987,96	10.902,50	8.516,28	0,00
Grupo 4	Hombre	15.737,58	7.152,75	2.685,72	6,13
Grupo 4	Mujer	16.268,87	6.203,12	2.308,62	12,46
Grupo 5	Mujer	14.385,77	7.315,72	2.219,58	14,00

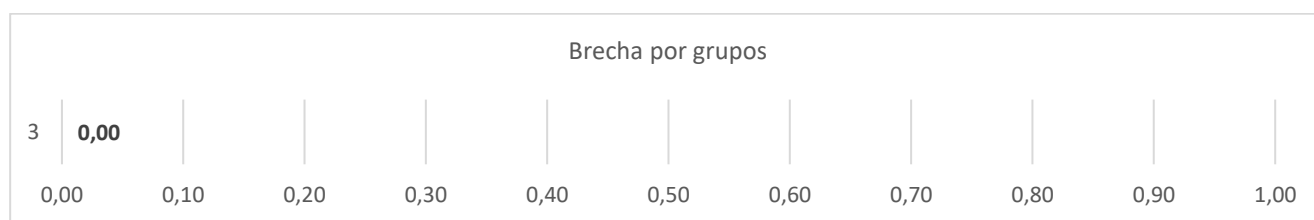
Grupo Profesional	Sexo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos por gastos de trabajo efectivo	Total complementos efectivo	Prestaciones Efectivo
Grupo 4	Hombre	0,00	0,00	2.691,85	710,14
Grupo 4	Mujer	5,77	0,00	2.326,85	1.793,50
Grupo 5	Mujer	0,00	0,00	2.233,58	364,69

Grupo Profesional	Sexo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo
Grupo 4	Hombre	0,00	10.554,74
Grupo 4	Mujer	0,00	10.323,47
Grupo 5	Mujer	0,00	9.913,99

## Brecha, mediana datos tratados

### Brecha y mediana remuneración total

Grupo Profesional	Brecha Total General	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer
3	0,00	25.987,96	0,00
4	-3,38	16.232,50	15.619,90
5	0,00	0,00	14.340,74



### Brecha por grupos

Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
3	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
4	7,00	-16,63	-103,26	0,00	0,00	-18,44	0,00	0,00	-3,38
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

### Mediana por grupos

	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre
3	14.590,71	0,00	14.590,71	11.397,25	0,00	11.397,25	0,00	0,00	0,00	0,00
4	11.858,08	11.880,00	11.880,00	4.374,42	3.878,52	4.168,40	0,00	0,00	0,00	0,00
5	0,00	11.153,25	11.153,25	0,00	3.156,25	3.156,25	0,00	17,50	17,50	0,00

	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11.397,25	0,00	11.397,25	0,00	0,00
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.374,42	3.878,52	4.190,51	0,00	0,00
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.180,75	3.180,75	0,00	0,00

	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemniz Hombre	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
3	0,00	0,00	0,00	0,00	25.987,96	0,00	25.987,96
4	0,00	0,00	0,00	0,00	16.232,50	15.619,90	16.070,51
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14.340,74	14.340,74



## Detalle empleados datos tratados y datos efectivos

Leyenda de la cabecera de la tabla:

**CE:** Código de Empleado

**CCTG:** Código de Categoría

**DAA:** Días Alta Año

**DITA:** Días IT Año

**DERTEA:** Días ERTE Año

**SA:** Salario Equiparado

**CCAE:** Complementos Convenio Acuerdo Equiparado

**CVE:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CRE:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTE:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCE:** Total Complementos Equiparados

**PE:** Prestaciones Equiparado

**IE:** Indemnizaciones Equiparado

**TGE:** Total General Equiparado

**SE:** Salario Efectivo

**CCAEF:** Complemento Convenio Acuerdo Efectivo

**CVEF:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CREF:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTEF:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCEF:** Total Complementos Equiparados

**PEF:** Prestaciones Equiparado

**IEF:** Indemnizaciones Equiparado

**TGEF:** Total General Equiparado

**TE:** Total Empleados

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
59	26	300	31	0	Hombre	14.590,71	11.397,25	0,00	0,00	0,00	11.397,25	0,00	0,00	25.987,96	10.902,50	8.516,28	0,00	0,00	0,00	8.516,28	2.021,51	0,00	21.440,29	1,00
69	27	300	0	0	Hombre	11.880,00	4.190,51	0,00	0,00	0,00	4.190,51	0,00	0,00	16.070,51	9.900,00	3.492,09	0,00	0,00	0,00	3.492,09	0,00	0,00	13.392,09	1,00
72	31	360	83	0	Hombre	11.794,22	4.806,57	24,50	0,00	0,00	4.831,07	0,00	0,00	16.625,29	9.075,00	3.698,39	24,50	0,00	0,00	3.722,89	2.840,56	0,00	15.638,45	1,00
244	27	271	0	0	Hombre	11.836,16	4.558,32	0,00	0,00	0,00	4.558,32	0,00	0,00	16.394,48	8.910,00	3.431,40	0,00	0,00	0,00	3.431,40	0,00	0,00	12.341,40	1,00
1192	31	22	0	0	Hombre	11.880,00	1.980,00	0,00	0,00	0,00	1.980,00	0,00	0,00	13.860,00	726,00	121,00	0,00	0,00	0,00	121,00	0,00	0,00	847,00	1,00
17	31	300	0	0	Mujer	11.880,00	3.259,52	0,00	0,00	0,00	3.259,52	0,00	0,00	15.139,52	9.900,00	2.716,27	0,00	0,00	0,00	2.716,27	0,00	0,00	12.616,27	1,00
34	30	300	0	0	Mujer	11.880,00	4.168,40	45,50	0,00	0,00	4.213,90	0,00	0,00	16.093,90	9.900,00	3.473,67	45,50	0,00	0,00	3.519,17	0,00	0,00	13.419,17	1,00
39	31	295	85	0	Mujer	11.710,29	3.878,52	0,00	0,00	0,00	3.878,52	0,00	0,00	15.588,81	6.831,00	2.262,47	0,00	0,00	0,00	2.262,47	3.086,33	0,00	12.179,80	1,00
41	31	300	0	0	Mujer	11.880,00	4.190,51	24,50	0,00	0,00	4.215,01	0,00	0,00	16.095,01	9.900,00	3.492,09	24,50	0,00	0,00	3.516,59	0,00	0,00	13.416,59	1,00
51	41	360	22	0	Mujer	11.153,25	3.963,55	0,00	0,00	0,00	3.963,55	0,00	0,00	15.116,80	10.471,66	3.721,33	0,00	0,00	0,00	3.721,33	822,27	0,00	15.015,26	1,00
56	27	360	20	0	Mujer	11.845,06	4.290,34	0,00	0,00	0,00	4.290,34	0,00	0,00	16.135,40	11.187,00	4.051,99	0,00	0,00	0,00	4.051,99	791,53	0,00	16.030,52	1,00
64	31	300	49	0	Mujer	11.927,33	4.685,59	0,00	0,00	0,00	4.685,59	0,00	0,00	16.612,92	8.316,00	3.266,90	0,00	0,00	0,00	3.266,90	1.648,19	0,00	13.231,09	1,00
68	27	360	290	0	Mujer	11.710,29	13.295,47	0,00	0,00	0,00	13.295,47	0,00	0,00	25.005,76	2.277,00	2.585,23	0,00	0,00	0,00	2.585,23	8.103,71	0,00	12.965,94	1,00
91	27	141	102	0	Mujer	11.019,23	8.759,72	0,00	0,00	0,00	8.759,72	0,00	0,00	19.778,95	1.193,75	948,97	0,00	0,00	0,00	948,97	0,00	0,00	2.142,72	1,00
404	41	182	11	0	Mujer	10.893,07	2.789,20	17,50	0,00	0,00	2.806,70	0,00	0,00	13.699,77	4.233,30	1.011,55	17,50	0,00	0,00	1.029,05	271,81	0,00	5.534,16	1,00
606	27	150	54	0	Mujer	12.003,75	4.445,40	0,00	0,00	0,00	4.445,40	0,00	0,00	16.449,15	3.201,00	1.185,44	0,00	0,00	0,00	1.185,44	1.489,95	0,00	5.876,39	1,00
625	31	300	52	0	Mujer	11.927,90	3.692,00	0,00	0,00	0,00	3.692,00	0,00	0,00	15.619,90	8.217,00	2.543,38	0,00	0,00	0,00	2.543,38	1.809,23	0,00	12.569,61	1,00
1026	27	300	0	0	Mujer	11.880,00	3.259,52	28,00	0,00	0,00	3.287,52	0,00	0,00	15.167,52	9.900,00	2.716,27	28,00	0,00	0,00	2.744,27	0,00	0,00	12.644,27	1,00
1083	31	360	360	0	Mujer	0,00	2.128,53	0,00	0,00	0,00	2.128,53	9.654,24	0,00	11.782,77	0,00	2.128,53	0,00	0,00	0,00	2.128,53	9.654,24	0,00	11.782,77	1,00
1092	27	360	8	0	Mujer	11.846,25	3.191,85	88,85	0,00	0,00	3.280,70	0,00	0,00	15.126,95	11.072,13	3.060,16	88,85	0,00	0,00	3.149,01	319,28	0,00	14.540,42	1,00
1187	40	300	0	0	Mujer	11.159,99	3.156,25	24,50	0,00	0,00	3.180,75	0,00	0,00	14.340,74	7.242,20	1.925,85	24,50	0,00	0,00	1.950,35	0,00	0,00	9.192,55	1,00
1193	27	4	0	0	Mujer	11.880,00	2.722,50	0,00	0,00	0,00	2.722,50	0,00	0,00	14.602,50	95,99	22,00	0,00	0,00	0,00	22,00	0,00	0,00	117,99	1,00
1194	27	32	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	973,80	0,00	2.953,80	0,00	0,00	14.833,80	1.056,00	176,00	0,00	86,56	0,00	262,56	0,00	0,00	1.318,56	1,00

**EMPRESA:** Colegio Maestros “Ntra. Sra. de la Esperanza””

**CIF:** G18018853

**PERIODO:** Del 01-01-2020 al 31-12-2020

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

**Datos Tratados:**

- Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejaran importes normalizados y anualizados
- Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.
- Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.
- Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla

**Datos efectivos:**

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

**Agrupación conceptos:**

El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:

- Salario
- Salario Base
- Complementos salariales
- Complementos regulados por convenio
- Complementos Voluntarios
- Complementos de Resultado
- Complementos Extrasalariales
- Prestaciones pago delegado
- Indemnizaciones, Gastos por desplazamiento

C\José Luis de los Reyes Arenas nº3

18500 Guadix (Granada)

Teléfono: 958 68 51 05

## Conceptos

El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado

### Brecha Salarial:

El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula  
$$= ((\text{Promedio Salario hombre} - \text{Promedio Salario Mujer}) / \text{Promedio Salario hombre}) * 100$$

Resultado Brecha:

- En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre
- En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer
- 100%: No existe Promedio remuneración mujer para comparar

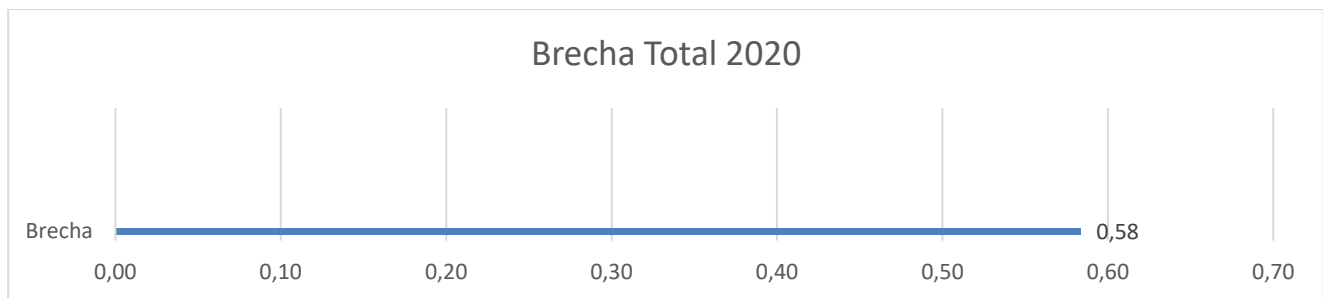
El resultado de la formula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de genero. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

## Promedio - Brecha

Sexo	Promedios Totales
Hombre	19.542,72
Mujer	19.428,68

	Brecha
Convenio Discapacidad	0,58

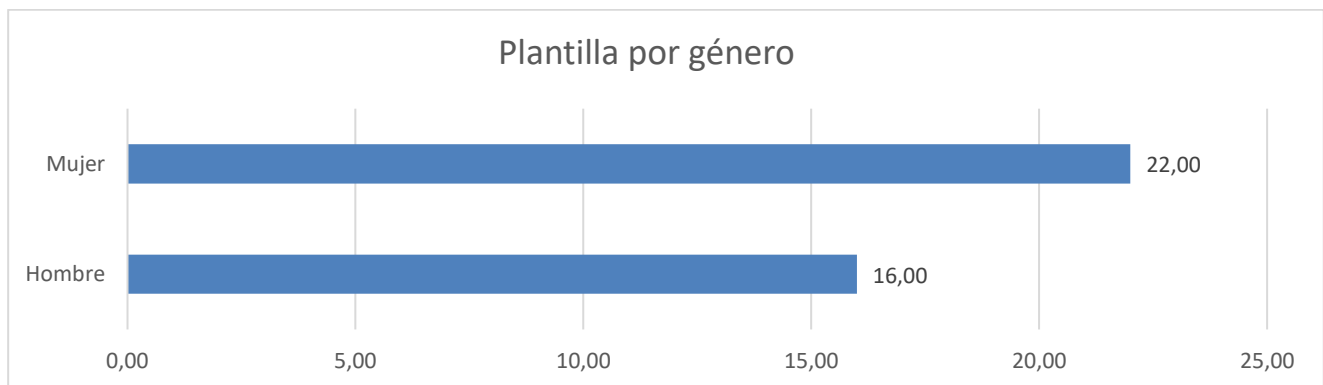


## Distribución de Plantilla

Sexo	Total Empleados	% por genero
Hombre	16,00	42,11
Mujer	22,00	57,89

Sexo	Total empleados Empresa	%
Hombre	16,00	42,11
Mujer	22,00	57,89
Total	38,00	



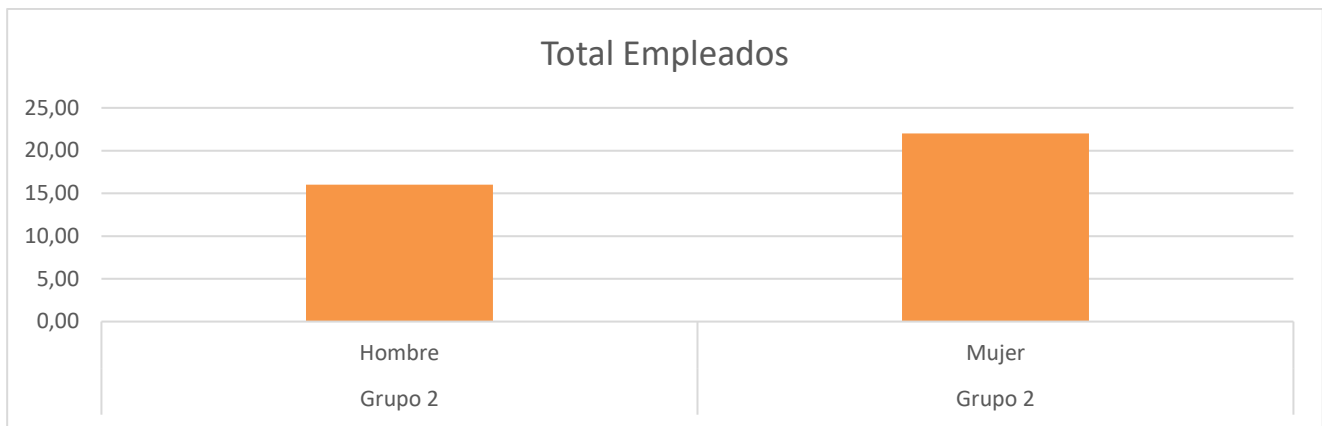
La brecha es debido a trabajadores con complemento de antigüedad y de dirección.

### Promedios datos tratados y datos efectivos

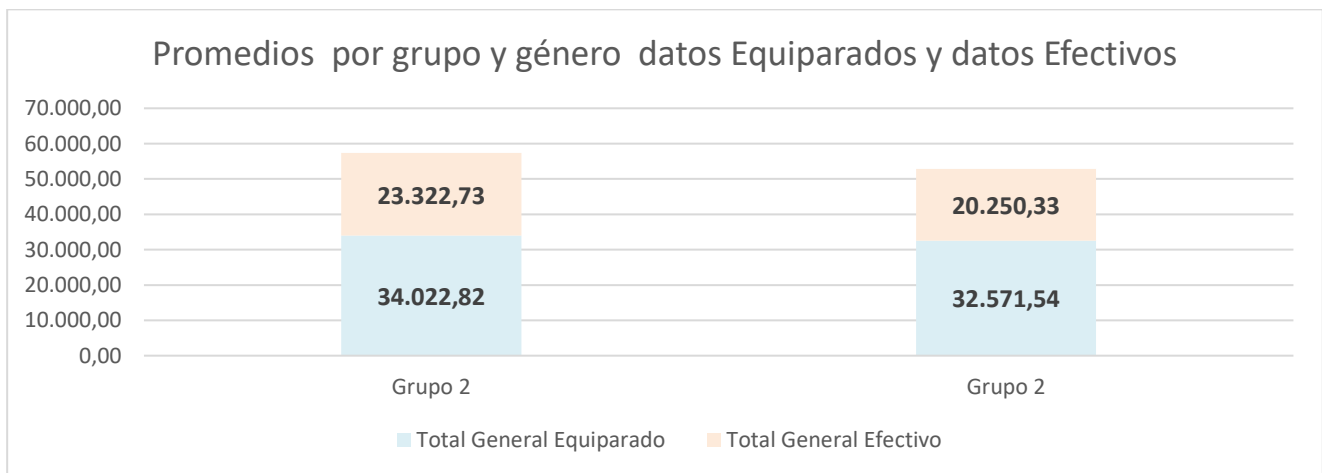
Promedios por grupos de trabajo de igual valor y por género. Valores Tratados y valores efectivamente percibidos.

Grupo Profesional	Sexo	Total Empleados
Grupo 2	Hombre	16,00
Grupo 2	Mujer	22,00

<b>Total</b>	<b>38,00</b>
--------------	--------------



Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Total General Efectivo
Grupo 1	Mujer	31.735,69	22.526,43
Grupo 3	Hombre	26.507,65	2.773,68



Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos Convenio-Acuerto Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Resultado Equiparado
Grupo 2	Mujer	19.542,72	13.993,13	0,00	486,97
Grupo 2	Hombre	19.428,68	12.793,67	22,97	326,22

Grupo Profesional	Sexo	Complementos por gastos de trabajo Equiparado	Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado
Grupo 2	Mujer	0,00	14.480,11	0,00	0,00
Grupo 2	Hombre	0,00	13.142,87	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos Convenio-Acuerto Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
Grupo 2	Mujer	34.022,82	12.285,45	9.366,46	0,00
Grupo 2	Hombre	32.571,54	11.158,57	8.075,60	22,97

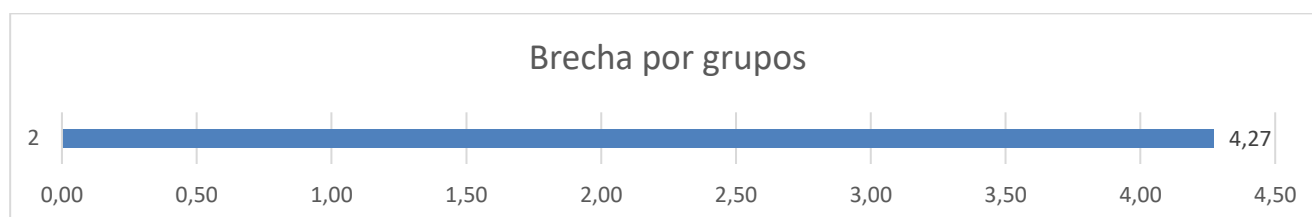
Grupo Profesional	Sexo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos por gastos de trabajo efectivo	Total complementos efectivo	Prestaciones Efectivo
Grupo 2	Mujer	89,86	0,00	9.456,32	1.580,96
Grupo 2	Hombre	28,93	0,00	8.127,49	964,26

Grupo Profesional	Sexo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo
Grupo 2	Mujer	0,00	23.322,73
Grupo 2	Hombre	0,00	20.250,33

## Brecha, mediana datos tratados

### Brecha y mediana remuneración total

Grupo Profesional	Brecha Total General	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer
2	4,27	15.411,89	14.380,73



### Brecha por grupos

Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
2	0,58	8,57	0,00	33,01	0,00	9,24	0,00	0,00	4,27

### Mediana por grupos

	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre
2	19.428,05	19.423,70	19.423,71	15.169,89	14.380,73	14.613,05	0,00	0,00	0,00	0,00

	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer
2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15.411,89	14.380,73	14.613,05	0,00	0,00

	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemniz Hombre	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
2	0,00	0,00	0,00	0,00	34.875,04	33.748,96	34.159,65

## Detalle empleados datos tratados y datos efectivos

Leyenda de la cabecera de la tabla:

**CE:** Código de Empleado

**CCTG:** Código de Categoría

**DAA:** Días Alta Año

**DITA:** Días IT Año

**DERTEA:** Días ERTE Año

**SA:** Salario Equiparado

**CCAE:** Complementos Convenio Acuerdo Equiparado

**CVE:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CRE:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTE:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCE:** Total Complementos Equiparados

**PE:** Prestaciones Equiparado

**IE:** Indemnizaciones Equiparado

**TGE:** Total General Equiparado

**SE:** Salario Efectivo

**CCAEF:** Complemento Convenio Acuerdo Efectivo

**CVEF:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CREF:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTEF:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCEF:** Total Complementos Equiparados

**PEF:** Prestaciones Equiparado

**IEF:** Indemnizaciones Equiparado

**TGEF:** Total General Equiparado

**TE:** Total Empleados

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
6	207	360	8	0	Hombre	19.382,58	15.799,60	0,00	0,00	0,00	15.799,60	0,00	0,00	35.182,18	18.951,86	15.448,50	0,00	0,00	0,00	15.448,50	753,43	0,00	35.153,79	1,00
9	207	360	0	0	Hombre	19.446,27	19.371,80	0,00	0,00	0,00	19.371,80	0,00	0,00	38.818,07	19.446,27	19.371,80	0,00	0,00	0,00	19.371,80	0,03	0,00	38.818,10	1,00
10	207	360	0	0	Hombre	19.438,31	15.663,92	0,00	0,00	0,00	15.663,92	0,00	0,00	35.102,23	19.438,31	15.663,92	0,00	0,00	0,00	15.663,92	0,00	0,00	35.102,23	1,00
11	207	199	0	0	Hombre	19.448,45	15.159,85	0,00	0,00	0,00	15.159,85	0,00	0,00	34.608,30	5.600,61	4.365,52	0,00	0,00	0,00	4.365,52	0,00	0,00	9.966,13	1,00
14	207	360	9	0	Hombre	19.382,46	15.814,09	0,00	0,00	0,00	15.814,09	0,00	0,00	35.196,55	18.897,90	15.418,74	0,00	0,00	0,00	15.418,74	837,14	0,00	35.153,78	1,00
15	207	360	176	0	Hombre	19.285,24	19.104,53	0,00	0,00	0,00	19.104,53	0,00	0,00	38.389,77	9.856,90	9.764,54	0,00	0,00	0,00	9.764,54	14.407,76	0,00	34.029,20	1,00
18	207	360	79	0	Hombre	19.510,44	17.624,83	0,00	0,00	0,00	17.624,83	0,00	0,00	37.135,27	13.961,05	11.455,99	0,00	0,00	0,00	11.455,99	1.042,94	0,00	26.459,98	1,00
24	207	360	59	0	Hombre	19.247,60	16.527,56	0,00	0,00	0,00	16.527,56	0,00	0,00	35.775,16	16.093,13	13.818,88	0,00	0,00	0,00	13.818,88	5.054,22	0,00	34.966,23	1,00
29	207	360	11	0	Hombre	19.437,88	15.146,54	0,00	0,00	0,00	15.146,54	0,00	0,00	34.584,42	16.769,90	13.196,06	0,00	0,00	0,00	13.196,06	906,64	0,00	30.872,60	1,00
30	207	180	0	0	Hombre	19.451,20	15.179,92	0,00	2.459,12	0,00	17.639,04	0,00	0,00	37.090,24	2.431,40	1.897,49	0,00	307,39	0,00	2.204,88	0,00	0,00	4.636,28	1,00
35	207	360	18	0	Hombre	19.373,25	10.364,21	0,00	0,00	0,00	10.364,21	0,00	0,00	29.737,46	15.975,12	8.556,70	0,00	0,00	0,00	8.556,70	1.332,68	0,00	25.864,50	1,00
46	207	360	0	0	Hombre	19.432,29	11.829,05	0,00	0,00	0,00	11.829,05	0,00	0,00	31.261,34	17.877,34	10.963,62	0,00	0,00	0,00	10.963,62	0,00	0,00	28.840,96	1,00
59	207	280	9	0	Hombre	21.813,66	12.157,32	0,00	676,87	0,00	12.834,19	0,00	0,00	34.647,85	12.528,00	6.855,94	0,00	509,53	0,00	7.365,47	421,90	0,00	20.315,37	1,00
113	207	71	0	0	Hombre	19.417,64	10.288,75	0,00	2.087,59	0,00	12.376,34	0,00	0,00	31.793,98	3.829,59	2.029,17	0,00	411,72	0,00	2.440,89	0,00	0,00	6.270,48	1,00
116	207	92	8	0	Hombre	19.192,46	3.545,53	0,00	720,26	0,00	4.265,79	0,00	0,00	23.458,25	4.478,24	827,29	0,00	168,06	0,00	995,35	538,58	0,00	6.012,17	1,00
117	207	8	0	0	Hombre	19.423,80	10.312,65	0,00	1.847,70	0,00	12.160,35	0,00	0,00	31.584,15	431,64	229,17	0,00	41,06	0,00	270,23	0,00	0,00	701,87	1,00
1	207	360	10	0	Mujer	19.438,68	15.819,59	0,00	0,00	0,00	15.819,59	0,00	0,00	35.258,27	4.724,68	3.845,04	0,00	0,00	0,00	3.845,04	30,14	0,00	8.599,86	1,00
4	207	360	9	0	Mujer	19.378,05	12.547,23	0,00	0,00	0,00	12.547,23	0,00	0,00	31.925,28	18.893,60	12.233,55	0,00	0,00	0,00	12.233,55	759,66	0,00	31.886,81	1,00
12	207	180	29	0	Mujer	19.903,37	19.164,02	0,00	3.069,11	0,00	22.233,13	0,00	0,00	42.136,50	2.087,09	2.009,56	0,00	321,83	0,00	2.331,39	0,00	0,00	4.418,48	1,00
13	207	279	26	0	Mujer	19.440,83	14.594,16	0,00	0,00	0,00	14.594,16	0,00	0,00	34.034,99	13.662,58	10.256,45	0,00	0,00	0,00	10.256,45	2.075,84	0,00	25.994,87	1,00
16	207	360	0	0	Mujer	19.436,59	14.593,85	0,00	0,00	0,00	14.593,85	0,00	0,00	34.030,44	19.436,59	14.593,85	0,00	0,00	0,00	14.593,85	12,12	0,00	34.042,56	1,00
17	207	265	0	0	Mujer	19.289,91	15.211,24	0,00	0,00	0,00	15.211,24	0,00	0,00	34.501,15	3.549,88	2.799,29	0,00	0,00	0,00	2.799,29	0,00	0,00	6.349,17	1,00
20	207	360	21	0	Mujer	19.383,75	17.014,98	0,00	0,00	0,00	17.014,98	0,00	0,00	36.398,73	18.253,03	16.022,44	0,00	0,00	0,00	16.022,44	1.898,53	0,00	36.174,00	1,00



CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CCAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
22	207	360	18	0	Mujer	19.437,27	14.847,03	0,00	0,00	0,00	14.847,03	0,00	0,00	34.284,30	18.465,41	14.104,68	0,00	0,00	0,00	14.104,68	1.460,36	0,00	34.030,45	1,00
23	207	360	0	0	Mujer	19.438,31	15.663,92	0,00	0,00	0,00	15.663,92	0,00	0,00	35.102,23	19.438,31	15.663,92	0,00	0,00	0,00	15.663,92	0,00	0,00	35.102,23	1,00
25	207	360	6	0	Mujer	19.386,06	16.552,82	0,00	0,00	0,00	16.552,82	0,00	0,00	35.938,88	19.062,96	16.276,94	0,00	0,00	0,00	16.276,94	576,96	0,00	35.916,86	1,00
31	207	360	63	0	Mujer	19.308,41	15.546,04	0,00	0,00	0,00	15.546,04	0,00	0,00	34.854,45	15.929,44	12.825,48	0,00	0,00	0,00	12.825,48	5.343,78	0,00	34.098,70	1,00
33	207	330	7	0	Mujer	19.317,80	14.631,94	0,00	0,00	0,00	14.631,94	0,00	0,00	33.949,74	17.332,36	13.128,10	0,00	0,00	0,00	13.128,10	649,05	0,00	31.109,51	1,00
36	207	360	101	0	Mujer	19.432,09	11.646,49	0,00	0,00	0,00	11.646,49	0,00	0,00	31.078,58	11.200,13	6.980,20	0,00	0,00	0,00	6.980,20	6.106,52	0,00	24.286,85	1,00
39	207	360	0	0	Mujer	19.429,72	10.166,07	0,00	0,00	0,00	10.166,07	0,00	0,00	29.595,79	17.000,25	8.876,77	0,00	0,00	0,00	8.876,77	0,00	0,00	25.877,02	1,00
43	207	359	21	0	Mujer	19.487,58	10.590,84	0,00	0,00	0,00	10.590,84	0,00	0,00	30.078,42	13.722,50	7.457,74	0,00	0,00	0,00	7.457,74	1.118,28	0,00	22.298,52	1,00
47	207	360	10	0	Mujer	19.380,58	14.167,60	0,00	0,00	0,00	14.167,60	0,00	0,00	33.548,18	18.842,23	13.774,06	0,00	0,00	0,00	13.774,06	878,24	0,00	33.494,53	1,00
111	207	30	0	0	Mujer	19.423,68	4.248,00	505,37	2.089,20	0,00	6.842,57	0,00	0,00	26.266,25	1.618,64	354,00	505,37	174,10	0,00	1.033,47	0,00	0,00	2.652,11	1,00
112	207	57	0	0	Mujer	19.423,71	10.315,39	0,00	73,52	0,00	10.388,91	0,00	0,00	29.812,62	3.075,42	1.633,27	0,00	11,64	0,00	1.644,91	0,00	0,00	4.720,33	1,00
114	207	109	0	0	Mujer	19.423,68	10.697,81	0,00	352,90	0,00	11.050,71	0,00	0,00	30.474,39	5.651,75	3.088,14	0,00	80,14	0,00	3.168,28	0,00	0,00	8.820,03	1,00
115	207	120	19	0	Mujer	19.423,64	9.891,80	0,00	0,00	0,00	9.891,80	0,00	0,00	29.315,44	1.815,03	1.039,15	0,00	0,00	0,00	1.039,15	304,18	0,00	3.158,36	1,00
118	207	11	0	0	Mujer	19.423,64	3.237,38	0,00	1.592,18	0,00	4.829,56	0,00	0,00	24.253,20	593,50	98,92	0,00	48,65	0,00	147,57	0,00	0,00	741,07	1,00
119	207	42	0	0	Mujer	19.423,71	10.312,63	0,00	0,00	0,00	10.312,63	0,00	0,00	29.736,34	1.133,05	601,57	0,00	0,00	0,00	601,57	0,00	0,00	1.734,62	1,00

**EMPRESA:** Residencia de Psicodeficientes “Nueva Era”

**CIF:** G18018853

**PERIODO:** Del 01-01-2020 al 31-12-2020

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

**Datos Tratados:**

- Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejarán importes normalizados y anualizados
- Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.
- Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.
- Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla

**Datos efectivos:**

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

**Agrupación conceptos:**

El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:

- Salario
- Salario Base
- Complementos salariales
- Complementos regulados por convenio
- Complementos Voluntarios
- Complementos de Resultado
- Complementos Extrasalariales
- Prestaciones pago delegado
- Indemnizaciones, Gastos por desplazamiento

C\José Luis de los Reyes Arenas nº3

18500 Guadix (Granada)

Teléfono: 958 68 51 05

## Conceptos

El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado

### Brecha Salarial:

El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula  
$$= ((\text{Promedio Salario hombre} - \text{Promedio Salario Mujer}) / \text{Promedio Salario hombre}) * 100$$

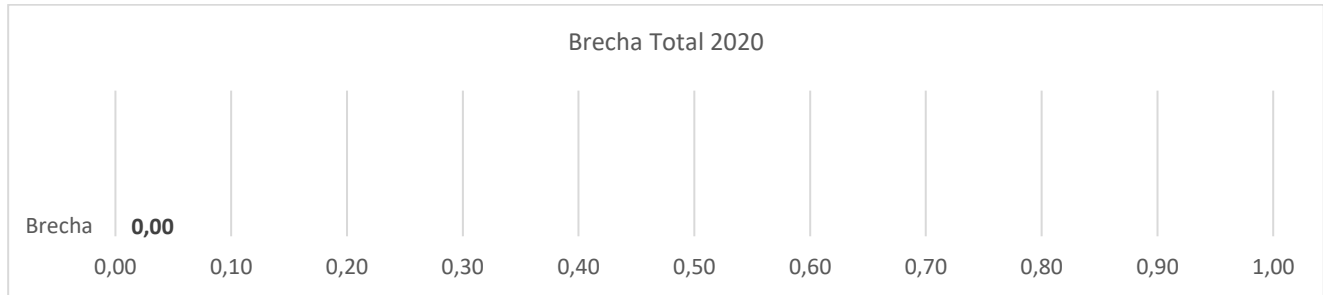
Resultado Brecha:

- En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre
- En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer
- 100%: No existe Promedio remuneración mujer para comparar

El resultado de la fórmula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de género. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

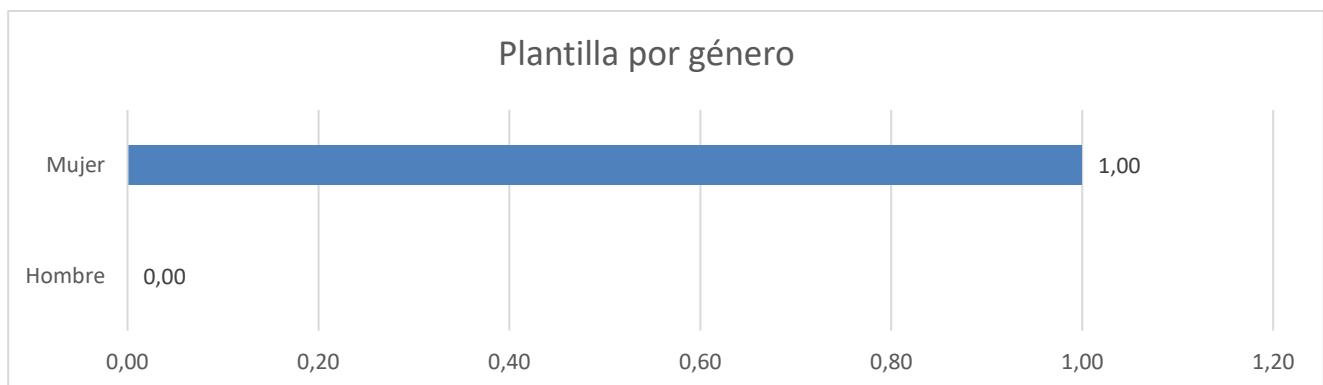
## Promedio - Brecha

Sexo	Promedios Totales
Mujer	14.823,60
<b>Brecha</b>	
Convenio Discapacidad	0,00



## Distribución de Plantilla

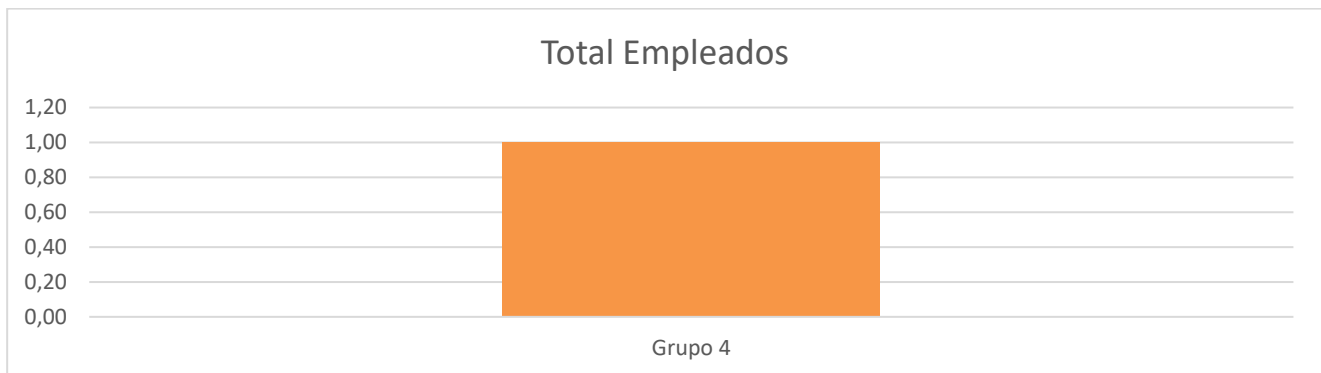
Sexo	Total Empleados	% por genero	Sexo	Total empleados Empresa	%
Mujer	1,00	100,00	Mujer	1,00	100,00
			Total	1,00	



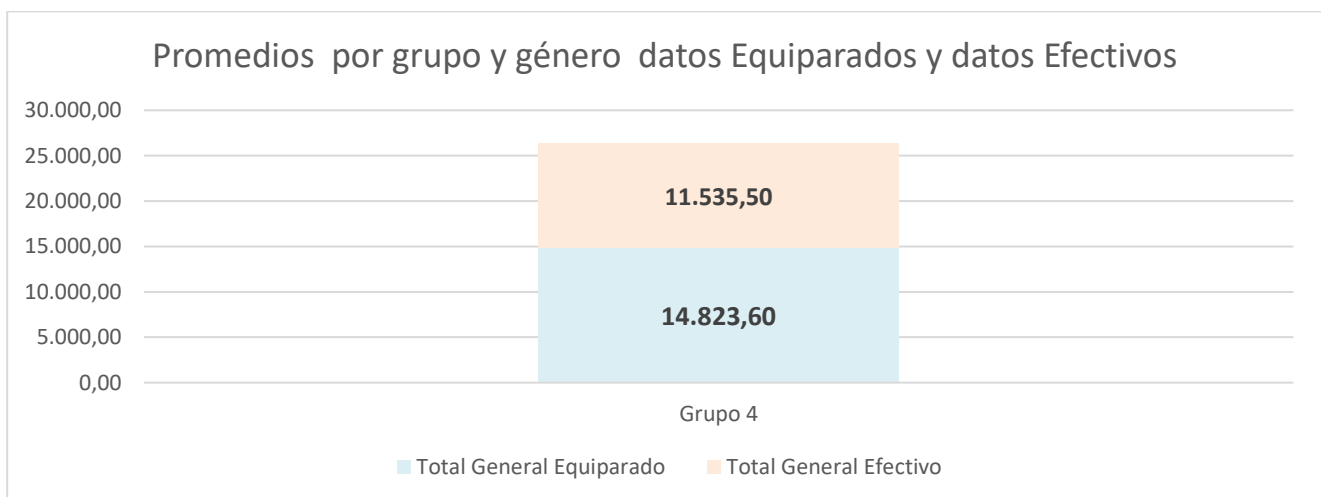
## Promedios datos tratados y datos efectivos

Promedios por grupos de trabajo de igual valor y por género. Valores Tratados y valores efectivamente percibidos.

Grupo Profesional	Sexo	Total Empleados
Grupo 4	Mujer	1,00
<b>Total</b>		<b>1,00</b>



Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Total General Efectivo
Grupo 4	Mujer	14.823,60	11.535,50



Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos Convenio-Acuerto Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Resultado Equiparado
Grupo 4	Mujer	11.879,99	2.943,61	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Complementos por gastos de trabajo Equiparado	Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado
Grupo 4	Mujer	0,00	2.943,61	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos Convenio-Acuerto Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
Grupo 4	Mujer	14.823,60	9.330,40	2.205,10	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos por gastos de trabajo efectivo	Total complementos efectivo	Prestaciones Efectivo
Grupo 4	Mujer	0,00	0,00	2.205,10	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo
Grupo 4	Mujer	0,00	11.535,50

## Brecha, mediana datos tratados

### Brecha y mediana remuneración total

Grupo Profesional	Brecha Total General	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer
4	0,00	0,00	14.823,60



### Brecha por grupos

Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

### Mediana por grupos

	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre
4	11.879,99	11.879,99	0,00	2.943,61	2.943,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.943,61	2.943,61	0,00	0,00	0,00

	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemniz Hombre	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
4	0,00	0,00	0,00	0,00	14.823,60	14.823,60	23.899,14

Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981



## Detalle empleados datos tratados y datos efectivos

Leyenda de la cabecera de la tabla:

**CE:** Código de Empleado

**CCTG:** Código de Categoría

**DAA:** Días Alta Año

**DITA:** Días IT Año

**DERTEA:** Días ERTE Año

**SA:** Salario Equiparado

**CAAE:** Complementos Convenio Acuerdo Equiparado

**CVE:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CRE:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTE:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCE:** Total Complementos Equiparados

**PE:** Prestaciones Equiparado

**IE:** Indemnizaciones Equiparado

**TGE:** Total General Equiparado

**SE:** Salario Efectivo

**CAAEF:** Complemento Convenio Acuerdo Efectivo

**CVEF:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CREF:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTEF:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCEF:** Total Complementos Equiparados

**PEF:** Prestaciones Equiparado

**IEF:** Indemnizaciones Equiparado

**TGEF:** Total General Equiparado

**TE:** Total Empleados

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CAAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CAAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
22					Mujer	11.879,99	2.943,61	0,00	0,00	0,00	2.943,61	0,00	0,00	14.823,60	9.330,40	2.205,10	0,00	0,00	0,00	2.205,10	0,00	0,00	11.535,50	1,00

**EMPRESA:** R.G.A. "Santo Ángel"

**CIF:** G18018853

**PERIODO:** Del 01-01-2020 al 31-12-2020

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales, percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales

Este documento tiene como objetivo reflejar los datos del Registro Salarial de la empresa atendiendo a:

**Datos Tratados:**

- Con el objetivo de obtener importes comparables, los informes reflejarán importes normalizados y anualizados
- Anualizar: Se elevan remuneraciones de los empleados en situación de ERTE, IT/AT, Permiso por Nacimiento y Baja Riesgo Embarazo.
- Anualizar: Se elevan las remuneraciones de los empleados que no han estado todo el año en alta en la empresa.
- Normalizar: Se elevan las remuneraciones de empleados con jornada parcial a jornada completa para equipararlas al resto de la plantilla

**Datos efectivos:**

Con el objetivo de reflejar en el registro salarial atendiendo a la realidad se analizan también los importes realmente percibidos sin tratarlos.

**Agrupación conceptos:**

El informe reflejará dos tipos de informes: la primera parte agrupando por tipología de concepto cada uno de los conceptos salariales remunerados a lo largo del ejercicio trabajado. La estructura responde a:

- Salario
- Salario Base
- Complementos salariales
- Complementos regulados por convenio
- Complementos Voluntarios
- Complementos de Resultado
- Complementos Extrasalariales
- Prestaciones pago delegado
- Indemnizaciones, Gastos por desplazamiento

C\José Luis de los Reyes Arenas nº3

18500 Guadix (Granada)

Teléfono: 958 68 51 05

## Conceptos

El informe en su segunda parte analiza los promedios, brechas y Mediana por cada uno de los conceptos que han actuado a lo largo del ejercicio trabajado

### Brecha Salarial:

El resultado de la Brecha que visualizamos en los informes atienden al resultado de la aplicación de la fórmula  
$$= ((\text{Promedio Salario hombre} - \text{Promedio Salario Mujer}) / \text{Promedio Salario hombre}) * 100$$

Resultado Brecha:

- En negativo: Promedio remuneración mujer es superior a Promedio remuneración hombre
- En positivo: Promedio remuneración hombre es superior a Promedio remuneración mujer
- 100%: No existe Promedio remuneración mujer para comparar

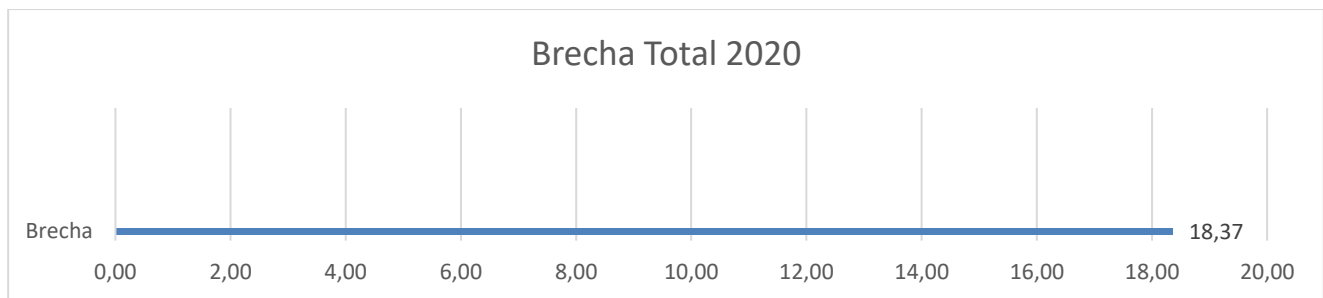
El resultado de la fórmula si es superior al 25% y si la empresa tiene más de 50 trabajadores deberá de justificar que dicha brecha no está motivada por razones de género. (Art. 28.3 Estatuto de los Trabajadores)

## Promedio - Brecha

Sexo	Promedios Totales
Hombre	19.511,50
Mujer	15.927,84

	Brecha
Convenio Discapacidad	18,37

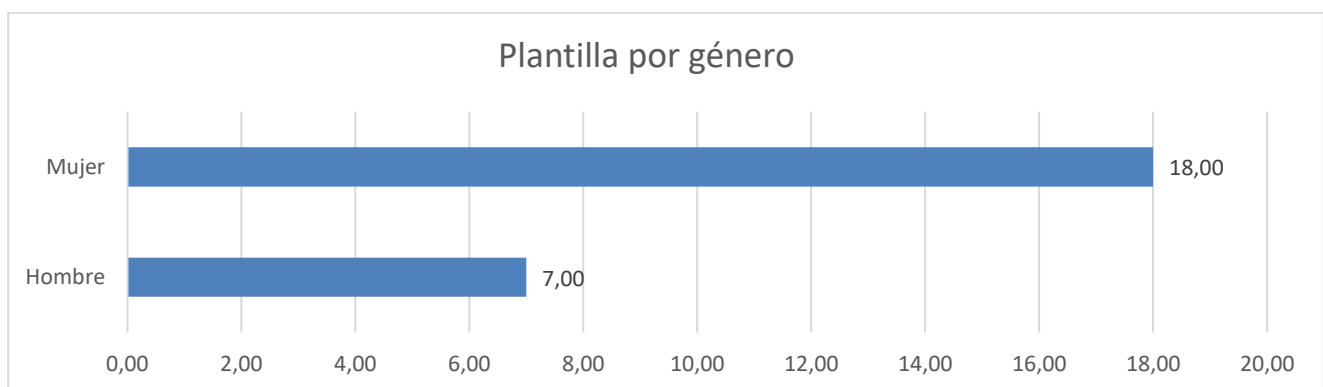


## Distribución de Plantilla

Sexo	Total Empleados	% por genero
Hombre	7,00	28,00
Mujer	18,00	72,00

Sexo	Total empleados Empresa	%
Hombre	7,00	28,00
Mujer	18,00	72,00
<b>Total</b>	<b>25,00</b>	

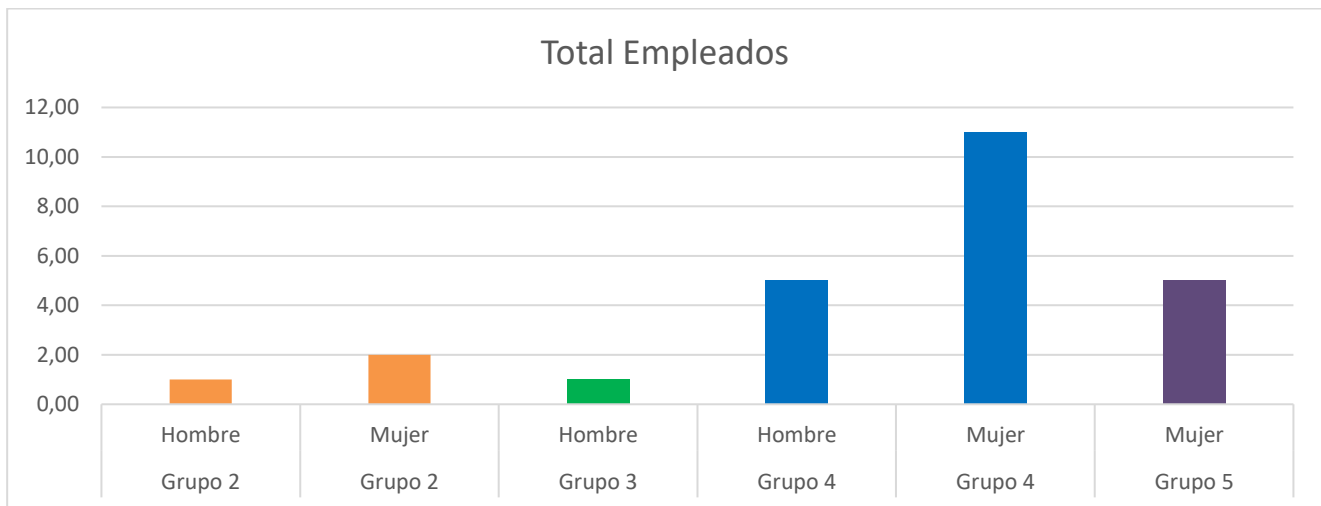


El resultado de la brecha es debido a que un trabajador dentro del mismo grupo, tiene incentivo por haber realizado los estudios de "máster", por lo que el salario del trabajador se incrementa tal y como indica el convenio al que esta empresa se acoge..

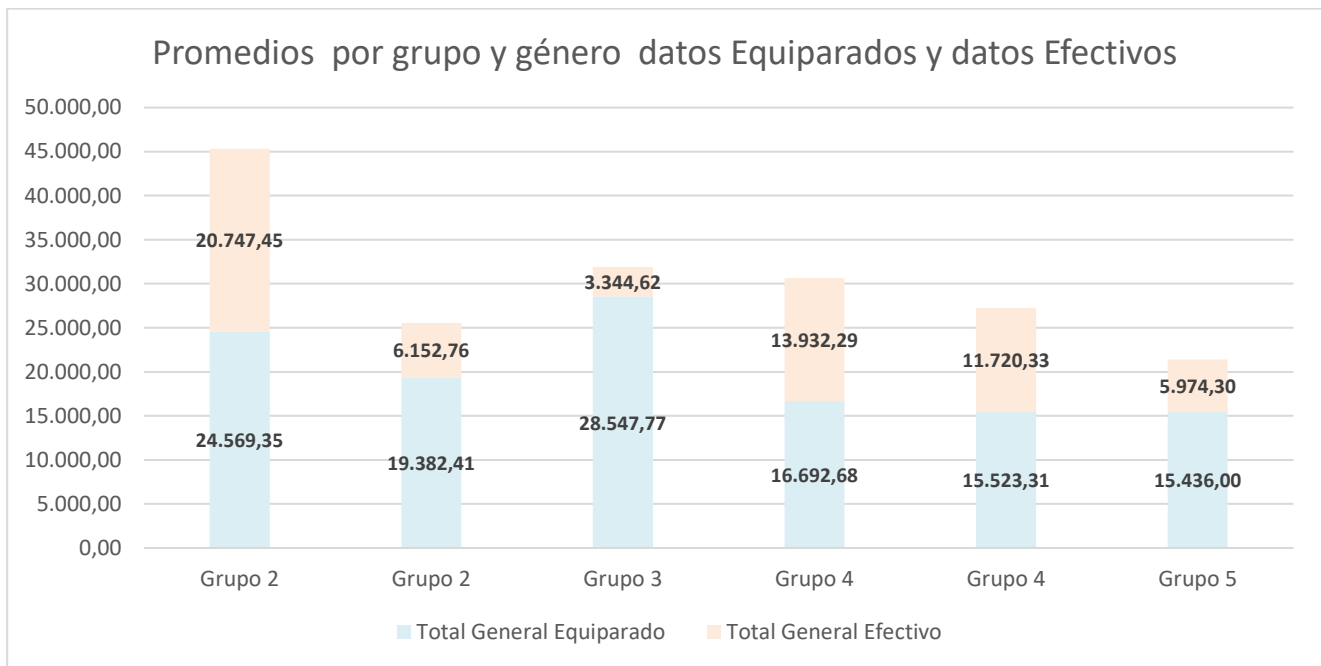
## Promedios datos tratados y datos efectivos

Promedios por grupos de trabajo de igual valor y por género. Valores Tratados y valores efectivamente percibidos.

Grupo Profesional	Sexo	Total Empleados
Grupo 2	Hombre	1,00
Grupo 2	Mujer	2,00
Grupo 3	Hombre	1,00
Grupo 4	Hombre	5,00
Grupo 4	Mujer	11,00
Grupo 5	Mujer	5,00
<b>Total</b>		<b>25,00</b>



Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Total General Efectivo
Grupo 2	Hombre	24.569,35	20.747,45
Grupo 2	Mujer	19.382,41	6.152,76
Grupo 3	Hombre	28.547,77	3.344,62
Grupo 4	Hombre	16.692,68	13.932,29
Grupo 4	Mujer	15.523,31	11.720,33
Grupo 5	Mujer	15.436,00	5.974,30



Declarada de UTILIDAD PÚBLICA por C.M. de 13 de Marzo - 1981

Grupo Profesional	Sexo	Salario Equiparado	Complementos Convenio-Acuerto Equiparado	Complementos Voluntarios Equiparado	Complementos Resultado Equiparado
Grupo 2	Hombre	21.000,01	3.569,34	0,00	0,00
Grupo 2	Mujer	15.960,05	3.422,36	0,00	0,00
Grupo 3	Hombre	17.401,60	11.146,17	0,00	0,00
Grupo 4	Hombre	11.845,88	4.771,54	75,26	0,00
Grupo 4	Mujer	11.837,88	3.623,13	62,30	0,00
Grupo 5	Mujer	11.015,50	3.945,68	0,00	474,82

Grupo Profesional	Sexo	Complementos por gastos de trabajo Equiparado	Total Complementos Equiparado	Prestaciones Equiparado	Indemnizaciones Equiparado
Grupo 2	Hombre	0,00	3.569,34	0,00	0,00
Grupo 2	Mujer	0,00	3.422,36	0,00	0,00
Grupo 3	Hombre	0,00	11.146,17	0,00	0,00
Grupo 4	Hombre	0,00	4.846,80	0,00	0,00
Grupo 4	Mujer	0,00	3.685,42	0,00	0,00
Grupo 5	Mujer	0,00	4.420,49	0,00	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Total General Equiparado	Salario Efectivo	Complementos Convenio-Acuerto Efectivo	Complementos Voluntarios Efectivo
Grupo 2	Hombre	24.569,35	17.733,34	3.014,11	0,00
Grupo 2	Mujer	19.382,41	5.107,56	1.023,54	0,00
Grupo 3	Hombre	28.547,77	2.015,69	1.291,10	0,00
Grupo 4	Hombre	16.692,68	9.372,00	4.106,58	75,26
Grupo 4	Mujer	15.523,31	8.109,00	2.588,00	62,30
Grupo 5	Mujer	15.436,00	3.334,09	1.170,74	0,00

Grupo Profesional	Sexo	Complementos Resultado Efectivo	Complementos Gasots de Trabajo Efectivo	Total Complementos Efectivo	Prestaciones Efectivo
Grupo 2	Hombre	0,00	0,00	3.014,11	0,00
Grupo 2	Mujer	0,00	0,00	1.023,54	21,66
Grupo 3	Hombre	0,00	0,00	1.291,10	37,83
Grupo 4	Hombre	0,00	0,00	4.181,84	378,45
Grupo 4	Mujer	0,00	0,00	2.650,30	961,03
Grupo 5	Mujer	29,80	0,00	1.200,54	1.439,67

Grupo Profesional	Sexo	Indemnizaciones Efectivo	Total General Efectivo
Grupo 2	Hombre	0,00	20.747,45
Grupo 2	Mujer	0,00	6.152,76
Grupo 3	Hombre	0,00	3.344,62
Grupo 4	Hombre	0,00	13.932,29
Grupo 4	Mujer	0,00	11.720,33
Grupo 5	Mujer	0,00	5.974,30

## Brecha, mediana datos tratados

### Brecha y mediana remuneración total

Grupo Profesional	Brecha Total General	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer
2	21,11	24.569,35	19.382,41
3	0,00	28.547,77	0,00
4	7,01	16.241,84	15.346,40
5	0,00	0,00	14.991,70



### Brecha por grupos

Grupo Profesional	Brecha Salario	Brecha Compl Convenio Acuerdo	Brecha Compl Voluntarios	Brecha Comp Resultados	Brecha Comp Gastos Trabajo	Brecha Total Complementos	Brecha Prestaciones	Brecha Indemnizaciones	Brecha Total General
2	24,00	4,12	0,00	0,00	0,00	4,12	0,00	0,00	21,11
3	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00
4	0,07	24,07	17,22	0,00	0,00	23,96	0,00	0,00	7,01
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00



### Mediana por grupos

	Mediana Salario Hombre	Mediana Salario Mujer	Mediana Salario Total	Mediana Conv Acuerdo Hombre	Mediana Conv Acuerdo Mujer	Mediana Conv Acuerdo Total	Mediana Voluntarios Hombre	Mediana Voluntarios Mujer	Mediana Voluntarios Total	Mediana Resultado Hombre
2	21.000,01	15.960,05	15.960,07	3.569,34	3.422,36	3.569,34	0,00	0,00	0,00	0,00
3	17.401,60	0,00	17.401,60	11.146,17	0,00	11.146,17	0,00	0,00	0,00	0,00
4	11.844,00	11.880,00	11.863,13	4.397,84	3.378,76	3.594,22	101,72	67,40	75,88	0,00
5	0,00	11.103,70	11.103,70	0,00	4.025,31	4.025,31	0,00	0,00	0,00	0,00

	Mediana Resultado Mujer	Mediana Resultado Total	Mediana Gastos Trabajo Hombre	Mediana Gastos Trabajo Mujer	Mediana Gastos Trabajo Total	Mediana Total Compl Hombre	Mediana Total Compl Mujer	Mediana Total Compl Total	Mediana Prestaciones Hombre	Mediana Prestaciones Mujer
2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3.569,34	3.422,36	3.569,34	0,00	0,00
3	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	11.146,17	0,00	11.146,17	0,00	0,00
4	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.397,84	3.535,07	3.743,16	0,00	0,00
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4.025,31	4.025,31	0,00	0,00

	Mediana Prestaciones Total	Mediana Indemniz Hombre	Mediana Indemniz Mujer	Mediana Indemniz Total	Mediana Total General Hombre	Mediana Total General Mujer	Mediana Total General Total
2	0,00	0,00	0,00	0,00	24.569,35	19.382,41	25.987,96
3	0,00	0,00	0,00	0,00	28.547,77	0,00	16.070,51
4	0,00	0,00	0,00	0,00	16.241,84	15.346,40	14.340,74
5	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14.991,70	

- ✓ **Resultado brecha grupo 2:** Debido a que un trabajador dentro de un mismo grupo tiene incentivo por haber realizado estudios de "máster", por lo que el salario del trabajador se incrementa tal y como indica el convio al que esta empresa se acoge.
- ✓ **Resultado brecha grupo 4:** Trabajadores con complemento de antigüedad.

## Detalle empleados datos tratados y datos efectivos

Leyenda de la cabecera de la tabla:

**CE:** Código de Empleado

**CCTG:** Código de Categoría

**DAA:** Días Alta Año

**DITA:** Días IT Año

**DERTEA:** Días ERTE Año

**SA:** Salario Equiparado

**CAAE:** Complementos Convenio Acuerdo Equiparado

**CVE:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CRE:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTE:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCE:** Total Complementos Equiparados

**PE:** Prestaciones Equiparado

**IE:** Indemnizaciones Equiparado

**TGE:** Total General Equiparado

**SE:** Salario Efectivo

**CAAEF:** Complemento Convenio Acuerdo Efectivo

**CVEF:** Complementos Voluntarios Equiparado

**CREF:** Complementos Resultado Equiparado

**CGTEF:** Complementos por Gastos de Trabajo Equiparado

**TCEF:** Total Complementos Equiparados

**PEF:** Prestaciones Equiparado

**IEF:** Indemnizaciones Equiparado

**TGEF:** Total General Equiparado

**TE:** Total Empleados

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CAAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CAAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
26	27	360	6	0	Hombre	11.812,88	6.557,58	137,28	0,00	0,00	6.694,86	0,00	0,00	18.507,74	11.616,00	6.448,29	137,28	0,00	0,00	6.585,57	350,14	0,00	18.551,71	1,00
33	27	360	0	0	Hombre	11.880,00	6.615,20	137,28	0,00	0,00	6.752,48	0,00	0,00	18.632,48	11.880,00	6.615,20	137,28	0,00	0,00	6.752,48	0,00	0,00	18.632,48	
72	27	360	30	0	Hombre	11.844,00	4.397,84	0,00	0,00	0,00	4.397,84	0,00	0,00	16.241,84	10.857,00	4.031,35	0,00	0,00	0,00	4.031,35	1.187,38	0,00	16.075,73	
657	27	29	0	0	Hombre	11.880,00	3.019,66	0,00	0,00	0,00	3.019,66	0,00	0,00	14.899,66	957,00	243,25	0,00	0,00	0,00	243,25	0,00	0,00	1.200,25	
950	31	360	8	0	Hombre	11.812,50	3.267,43	101,72	0,00	0,00	3.369,15	0,00	0,00	15.181,65	11.550,00	3.194,82	101,72	0,00	0,00	3.296,54	354,75	0,00	15.201,29	
1019	122	360	82	0	Hombre	17.401,60	11.146,17	0,00	0,00	0,00	11.146,17	0,00	0,00	28.547,77	2.015,69	1.291,10	0,00	0,00	0,00	1.291,10	37,83	0,00	3.344,62	
70108	8	360	0	56	Hombre	21.000,01	3.569,34	0,00	0,00	0,00	3.569,34	0,00	0,00	24.569,35	17.733,34	3.014,11	0,00	0,00	0,00	3.014,11	0,00	0,00	20.747,45	
4	27	360	8	0	Mujer	11.880,00	3.809,67	141,57	0,00	0,00	3.951,24	0,00	0,00	15.831,24	11.616,00	3.725,01	141,57	0,00	0,00	3.866,58	296,08	0,00	15.778,66	
8	31	360	5	0	Mujer	11.913,46	3.323,22	67,40	0,00	0,00	3.390,62	0,00	0,00	15.304,08	11.748,00	3.277,06	67,40	0,00	0,00	3.344,46	141,90	0,00	15.234,36	
24	31	1	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	0,00	0,00	1.980,00	0,00	0,00	13.860,00	33,00	5,50	0,00	0,00	0,00	5,50	0,00	0,00	38,50	1,00
37	27	360	14	0	Mujer	11.811,33	3.378,76	156,31	0,00	0,00	3.535,07	0,00	0,00	15.346,40	11.352,00	3.247,36	156,31	0,00	0,00	3.403,67	518,39	0,00	15.274,06	1,00
61	30	360	0	76	Mujer	11.880,00	4.189,30	90,09	0,00	0,00	4.279,39	0,00	0,00	16.159,39	9.372,00	3.304,89	90,09	0,00	0,00	3.394,98	0,00	0,00	12.766,98	1,00
521	27	360	100	0	Mujer	11.834,31	3.923,93	145,53	0,00	0,00	4.069,46	0,00	0,00	15.903,77	8.547,00	2.833,95	145,53	0,00	0,00	2.979,48	3.611,10	0,00	15.137,58	1,00
523	31	168	91	0	Mujer	11.571,43	5.512,02	0,00	0,00	0,00	5.512,02	0,00	0,00	17.083,45	2.475,00	1.178,96	0,00	0,00	0,00	1.178,96	3.018,46	0,00	6.672,42	1,00
724	41	360	45	196	Mujer	10.966,39	4.025,31	0,00	0,00	0,00	4.025,31	0,00	0,00	14.991,70	3.625,00	1.330,59	0,00	0,00	0,00	1.330,59	1.480,22	0,00	6.435,81	1,00
726	27	360	64	0	Mujer	11.839,86	5.155,55	0,00	0,00	0,00	5.155,55	0,00	0,00	16.995,41	9.735,00	4.239,01	0,00	0,00	0,00	4.239,01	2.522,00	0,00	16.496,01	1,00
849	27	360	8	0	Mujer	11.846,25	3.356,22	84,35	0,00	0,00	3.440,57	0,00	0,00	15.286,82	11.583,00	3.281,64	84,35	0,00	0,00	3.365,99	319,28	0,00	15.268,27	1,00
903	41	360	117	0	Mujer	11.103,70	4.071,69	0,00	0,00	0,00	4.071,69	0,00	0,00	15.175,39	7.495,00	2.748,39	0,00	0,00	0,00	2.748,39	3.968,25	0,00	14.211,64	1,00
914	11	360	2	179	Mujer	15.960,07	4.184,63	0,00	0,00	0,00	4.184,63	0,00	0,00	20.144,70	3.606,78	945,67	0,00	0,00	0,00	945,67	43,32	0,00	4.595,77	1,00
949	30	360	4	0	Mujer	11.880,00	3.245,72	0,00	0,00	0,00	3.245,72	0,00	0,00	15.125,72	11.748,00	3.209,66	0,00	0,00	0,00	3.209,66	144,16	0,00	15.101,82	1,00
1035	41	332	142	0	Mujer	11.399,97	3.187,74	0,00	0,00	0,00	3.187,74	0,00	0,00	14.587,71	3.125,05	873,85	0,00	0,00	0,00	873,85	546,10	0,00	4.545,00	1,00
1071	40	333	23	196	Mujer	10.447,58	3.640,77	0,00	0,00	0,00	3.640,77	0,00	0,00	14.088,35	1.724,95	599,40	0,00	0,00	0,00	599,40	343,40	0,00	2.667,75	1,00

CE	CCTG	DAA	DITA	DERTEA	Sexo	SA	CAAE	CVE	CRE	CGTE	TCE	PE	IE	TGE	SE	CCAEF	CVEF	CREF	CGTEF	TCEF	PEF	IEF	TGEF	TE
1075	41	139	43	66	Mujer	11.159,88	4.802,88	0,00	2.374,08	0,00	7.176,96	0,00	0,00	18.336,84	700,47	301,46	0,00	149,01	0,00	450,47	860,39	0,00	2.011,33	1,00
70107	6	214	0	0	Mujer	15.960,03	2.660,08	0,00	0,00	0,00	2.660,08	0,00	0,00	18.620,11	6.608,33	1.101,41	0,00	0,00	0,00	1.101,41	0,00	0,00	7.709,74	1,00
70109	31	30	0	0	Mujer	11.880,00	1.980,00	0,00	0,00	0,00	1.980,00	0,00	0,00	13.860,00	990,00	165,00	0,00	0,00	0,00	165,00	0,00	0,00	1.155,00	1,00

**4.3.- ANEXO III: Ficha de seguimiento de las acciones**

**MODELO DE INFORME DE SEGUIMIENTO**

<b>INFORME SEGUIMIENTO ACCIÓN.....</b>		
<b>Fecha de la sesión de seguimiento</b>		
<b>Asistentes</b>		
<b>GRADO DE EJECUCIÓN ALCANZADO EN ESTE SEMESTRE Y RESULTADOS</b>		
<b>INCIDENCIAS Y SOLUCIONES</b>		
<b>NECESIDADES NUEVAS Y COBERTURA A LAS MISMAS</b>		
<b>SUGERENCIAS</b>		
<b>FIRMADO</b>	<b>Comité de Igualdad</b>	<b>Responsable de la acción</b>

**4.4.- ANEXO IV.- Ficha de evaluación de las acciones**

**MODELO DE FICHAS DE EVALUACIÓN**

<b>1. EVALUACION SOBRE LOS RESULTADOS</b>	
Grado en que se han cumplido los objetivos definidos para cada acción	<i>¿Se han llevado a cabo las acciones en tiempo y forma?</i>
Que desigualdades identificadas en el diagnóstico se han corregido	
Se han alcanzado los resultados esperados	<i>Si la respuesta fuera negativa, diga por qué no se han alcanzado</i>
<b>2. EVALUACION SOBRE EL PROCESO</b>	
Hasta qué nivel se han desarrollado las acciones emprendidas	<i>Diga si es por departamento, por nivel jerárquico y/o por sexo</i>
Dificultades encontradas y soluciones adoptadas	
Cambios en las acciones que se hayan producido	<i>¿Es necesaria la modificación?</i>
<b>3. EVALUACION SOBRE EL IMPACTO EN LA EMPRESA</b>	

#### 4.5.- ANEXO V.- Ficha de recogida de información

##### MODELO DE FICHA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

ÁREA -----	ACCION -----
<b>Indicadores utilizados</b>	
<b>Grado de ejecución de la acción</b> <i>Plazo previsto</i> <i>Plazo real implantación</i>	
<b>Resultados obtenidos hasta la fecha</b> <i>Objetivos alcanzados</i> <i>Recursos económicos</i>	
<b>Incidencias encontradas</b> <i>Nº</i> <i>Tipos</i>	
<b>Soluciones</b>	
<b>Cambios en la empresa</b> <i>Nº, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias</i>	
<b>Sugerencias</b> <i>Nuevas medidas</i>	

## 5. BIBLIOGRAFÍA

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 23 de marzo de 2007, núm. 71.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 24 de octubre de 2015, núm. 255.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 7 de marzo del 2019, núm. 57.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 14 de octubre de 2020, núm. 272.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 14 de octubre de 2020, núm. 272.

Real Decreto 713/2020, de 28 de marzo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos. *Boletín Oficial del Estado*. Madrid, 12 de junio de 2020, núm. 143.