

# DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN PREVIA AL PLAN DE IGUALDAD



AGASFRA  
ASOCIACIÓN GALEGA  
SAN FRANCISCO

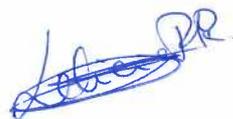
Elaborado por:

Top Management  
Consulting

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. INFORME DIAGNÓSTICO. CONDICIONES GENERALES .....	8
3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA .....	10
3.1 Ficha de la empresa .....	10
3.2 Presentación de la Empresa .....	11
3.3 El sector de la actividad .....	12
3.4 Organigrama .....	13
4. DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA. INFORMACIÓN CUANTITATIVA .....	13
4.1. Plantilla total por sexo .....	13
4.2. Distribución de la plantilla por centros de trabajo .....	14
4.3. Distribución de la plantilla por departamentos. ....	15
4.4. Distribución de la plantilla por puestos .....	15
4.5 Distribución de la plantilla por nivel jerárquico .....	19
4.6 Distribución de la plantilla por antigüedad. ....	19
4.7 Distribución de la plantilla por edad .....	22
4.8 Distribución de la plantilla según responsabilidades familiares .....	27
4.9 Distribución de la plantilla por nivel de estudios. ....	30
4.10 Distribución de la plantilla atendiendo a su diversidad. ....	33
5. CONDICIONES DE TRABAJO .....	34
5.1 Distribución de la plantilla atendiendo al tipo de contrato .....	34
5.2 Distribución de la plantilla según grupos profesionales. ....	37
5.3 Retribuciones, auditoría retributiva y registro retributivo. ....	38
6. CUESTIONARIO DE LA PLANTILLA .....	38
7. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	41
7.1 Procedimiento de la práctica de selección y contratación .....	41
7.2 Incorporaciones producidas en los últimos años (2020-2022). ....	43
7.3 Ceses producidos en los últimos años (2020-2022). ....	48
8. PROCESO DE FORMACIÓN .....	53
8.1. Descripción del proceso de formación .....	53
8.2. Formación impartida los últimos dos años (2020-2022) .....	55
9. PROCESO DE PROMOCIÓN .....	59
9.1. Descripción de las prácticas de promoción .....	59
10. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	60
10.1. Evolución de la plantilla en los últimos cuatro años .....	61
11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. ....	65
11.1. Descripción de las prácticas. ....	65
11.2 Permisos y suspensiones del último año. ....	70
12. SALUD LABORAL Y ACOSO .....	73
12.1 Salud laboral y prevención .....	73
12.2 Acoso laboral, por razón de sexo o sexual .....	73
13. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN.....	74
14. POLÍTICAS DE RSE Y RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS .....	76
15. CONCLUSIONES.....	77



## 1. INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres y la dificultad de implantar la igualdad real, ha sido un impulso necesario para adoptar las políticas de igualdad. Las mismas, nacen con el objetivo de erradicar los obstáculos que imposibilitan que mujeres y hombres ejerzan sus derechos y libertades en condiciones de igualdad.

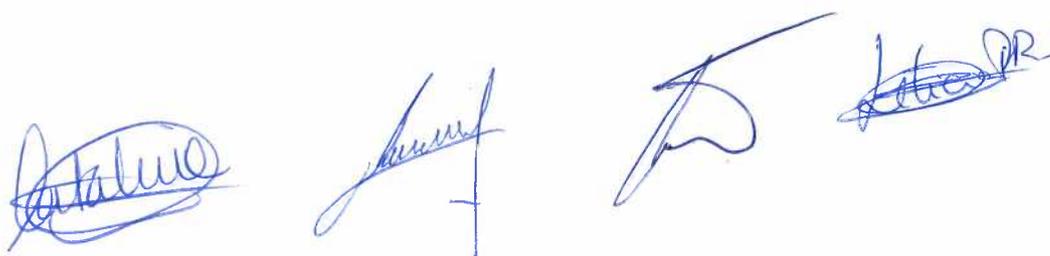
A tal efecto, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene por objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad, a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida para alcanzar una sociedad más equilibrada, mediante el desarrollo de los preceptos 9.2 y 14 de la Carta Magna.

En el ámbito de las relaciones laborales, todas las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y a tal efecto, deben adoptar un conjunto de medidas dirigidas a erradicar la discriminación laboral entre mujeres y hombres, lo que comúnmente se denomina como, Planes de Igualdad. El artículo 46 de la LOI, define los planes de igualdad *“como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar toda discriminación”*.

El presente documento – Informe Diagnóstico – tiene por objetivo, recabar y analizar los datos para detectar posibles desviaciones, es decir, se trata de hacer un balance de situación de la empresa **Asociación Galega San Francisco (AGASFRA)**, respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para identificar aquellas áreas que pueden ser mejoradas, tal y como reza el precepto 46 de la LOI *“los planes de igualdad se adoptarán después de realizar un diagnóstico de situación”*.

Fruto de este análisis previo, se identificarán las situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores para el posterior diseño y definición de las medidas que conformarán el Plan de Igualdad **Asociación Galega San Francisco (AGASFRA)**.

La asistencia técnica ha sido llevada cabo por Top Management Consulting, entidad experta en consultoría de soluciones de recursos humanos en general, y en organización, compensación, talento y planes de igualdad en particular.



## MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos internacionales de derechos humanos.

En la Unión Europea, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un elemento fundamental en la construcción política, social y económica. La legislación europea en materia de igualdad cuenta con un número considerable de disposiciones, ofreciendo una base sólida y completa que permite garantizar la observancia del principio de no discriminación.

En nuestro Ordenamiento jurídico también se configura como un principio básico recogido en la Constitución Española, dentro del capítulo de derechos fundamentales. A pesar de este reconocimiento legal, lo cierto es que son frecuentes las situaciones en las que la mujer sufre situaciones de desigualdad y discriminación.

Para evitar y solucionar situaciones de discriminación por razón de sexo y promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se publica en España la **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en el marco de esta ley se regulan la elaboración y aplicación de los planes de igualdad. En marzo de 2019, se incrementa el nivel de exigencia para los planes de igualdad con la aprobación del Real decreto- ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modifica los artículos 45 y 46 de la ley orgánica. Esta norma, además, recoge expresamente *“que se desarrollarán reglamentariamente el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.*

El 14 de octubre de 2020, dando cumplimiento al mandato precitado, se publica el RD 901/2020 de 13 de octubre, por los que se regulan los planes de igualdad, así como su diagnóstico y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que tiene por objeto establecer las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

**En el plano autonómico** el Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, refuerza el compromiso de Galicia, en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la igualdad. Esta disposición aborda en el TÍTULO III, “La igualdad en las empresas y en la negociación colectiva”, dedicándole el CAPÍTULO I a los Planes de igualdad.



En los textos legales reseñados se definen los Planes de Igualdad como:

*“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

*Los planes de igualdad fijarán 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 fijados.*

*2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:*

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

*La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores”.*

El Plan de Igualdad en, surge en este marco legal y normativo y se convierte en una prioridad dentro del plan estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión personas.



## **PUESTA EN MARCHA DEL PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Asociación Galega San Francisco (AGASFRA), tiene la voluntad y el compromiso de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la empresa sin que se produzca ninguna discriminación por razón de sexo en el acceso a los puestos de trabajo, retribución o posibilidades de formación o promoción profesional.

Este compromiso se consolida con la decisión de elaborar e implementar el Plan de Igualdad de la Compañía, para ello:

En fecha de 25 de febrero del 2022 la Dirección de la empresa formaliza, publica y comunica a la totalidad de la plantilla su compromiso con el principio de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El **18 de diciembre de 2023** se constituye, mediante acta, la Comisión negociadora del plan de igualdad, órgano paritario formado por representación de la empresa y de la parte social.

### **Composición de la Mesa Negociadora.**

La mesa negociadora queda conformada de la siguiente manera:

#### **En representación de la empresa:**

- ▶ Jose Manuel Vila Fernández, 36.139.061-N, Gerente
- ▶ Catalina Conde Sobral, 44.080.659-D, Directora General

#### **En representación de la plantilla:**

- ▶ Leticia Rodríguez Rodríguez, 36146426V y Delegada CSIF
- ▶ Teresa Domínguez Paz, 56131196J y Delegada CIG

La empresa cuenta con los siguientes centros de trabajo:

PROVINCIA	DIRECCIÓN	PLANTILLA
Pontevedra	Calle Cangas, 14 - Centro Ocupacional y Residencia, Centro Especial de Empleo, Centro de Día y servicios generales de la entidad.	59 personas
Pontevedra	Avenida Europa, 94 - Centro de Educación Especial y Centro de Atención Especializada Juvenil	48 personas
Pontevedra	Calle Tomás Paredes, 48 - Centro de Atención Especializada de Adultos	51 personas



En el acta de constitución se regulan las funciones del órgano, así como su régimen de funcionamiento.

Entre sus funciones se acuerdan:

- ▶ Negociar y elaborar el diagnóstico y las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- ▶ Elaborar el informe de los resultados del diagnóstico.
- ▶ Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación.
- ▶ Impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- ▶ Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- ▶ Remitir el plan de igualdad aprobado a la autoridad laboral competente, a efectos de su registro, depósito y publicación.
- ▶ El impulsar las primeras acciones de información y sensibilización de la Plantilla.

De esta forma, la empresa apuesta porque la igualdad sea un principio estratégico en su Política Corporativa y de Personas.

Finalmente, la Comisión Negociadora acuerda que se nombre a **José Manuel Vila**, como secretario:

Serán funciones de la secretaría:

- ▶ Elaboración y redacción de las actas de las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- ▶ Convocar a la Comisión de Igualdad, en tiempo y forma, adjuntando el oportuno orden del día, con documentación complementaria, si procediera.
- ▶ Comunicar cualquier modificación en fecha y hora de las reuniones, con un mínimo de 24 h. antes de la celebración de estas.
- ▶ Tener a disposición de los componentes de la Comisión las Actas de las Sesiones y los acuerdos adoptados.



## 2. INFORME DIAGNÓSTICO. CONDICIONES GENERALES

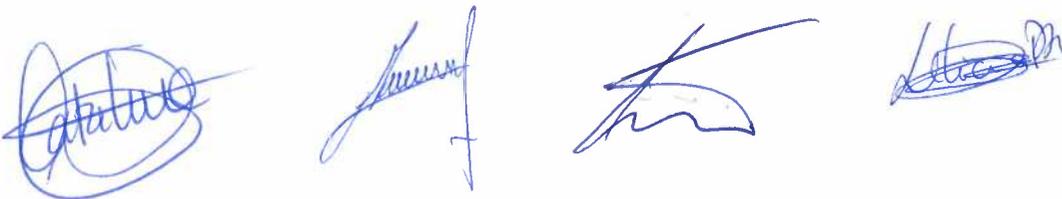
El objetivo principal del presente diagnóstico es realizar una fotografía fija del estado de situación en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en **Asociación Galega San Francisco (AGASFRA)**, para detectar posibles desviaciones además de aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, que, por razón de sexo, pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Definir las acciones y objetivos de mejora que se plasmarán en el Plan de Igualdad, con el objetivo de utilizarlo como una herramienta estratégica de gestión de personas.

El presente informe se ha basado en la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- ✓ Proceso de selección y contratación.
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Formación.
- ✓ Promoción profesional.
- ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Infrarrepresentación femenina.
- ✓ Retribuciones.
- ✓ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Para la obtención de los precitados datos han participado tanto el equipo de Personas (datos cuantitativos), como una muestra de trabajadores y trabajadoras para aquellos de índole cualitativa. Para ello, se han utilizado diferentes herramientas, tales como, cuestionarios.

En la realización del presente diagnóstico ha participado, la Comisión negociadora. Todas las personas que forman parte de esta tienen los conocimientos necesarios en materia de igualdad para negociar el diagnóstico y además realizar el seguimiento del Plan de Igualdad e implantar las medidas u acciones necesarias para evitar inequidades internas en materia de género.



## CONDICIONES GENERALES RELATIVOS AL DIAGNÓSTICO

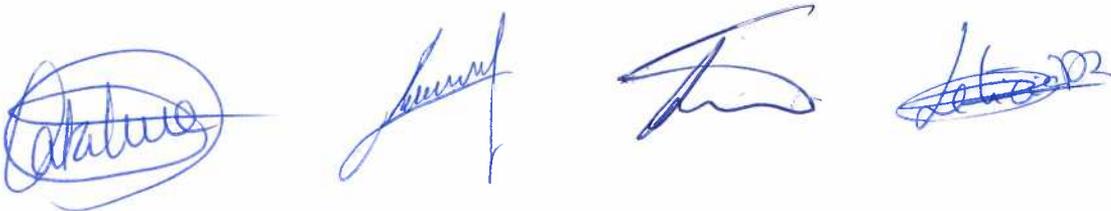
Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico están desagregadas por sexo, tal y como establece el RD 901/2020 de 13 de octubre.

Cabe indicar que:

- ✓ Los datos analizados pertenecen a la empresa **Asociación Galega San Francisco (AGASFRA)**.
- ✓ La fecha de la de información cuantitativa corresponde a 30 de noviembre de 2023. Además, se ha analizado el histórico de la información correspondiente a infrarrepresentación (cuatro últimos años); selección (en base a los tres últimos años); formación y promoción (de los últimos dos años) y finalmente sobre las condiciones (último año).
- ✓ La fecha de inicio y fin de la realización del diagnóstico ha sido del 10/10/2023 a 05/05/2024.
- ✓ Además, los datos cuantitativos y cualitativos necesarios para dar cumplimiento a cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se ha analizado:
  - Memoria anual
  - Plan estratégico.
  - Descripciones de puesto
  - Ofertas de trabajo y ofertas de promoción interna.
  - Página web corporativa.
  - Sistema de prevención.

Asimismo, en la empresa Asociación Galega San Francisco, objeto de análisis para el diagnóstico de igualdad, se aplica a fecha de la realización del presente estudio el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad para los tres centros de trabajo.

El precitado convenio, específicamente diseñado para garantizar condiciones laborales adecuadas en el ámbito de atención a personas con discapacidad, establece los derechos y deberes tanto del personal como de la entidad empleadora. Su aplicación demuestra el compromiso de la empresa con el cumplimiento de normativas laborales orientadas a promover la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en el lugar de trabajo. Es importante subrayar que este convenio representa un marco regulatorio fundamental para la gestión de recursos humanos en los distintos centros de trabajo de la empresa, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral inclusivo y equitativo.



Así mismo, al ofrecer servicios de enseñanza de carácter privado y sostenidos parcialmente por fondos públicos, existen personas en la organización a las que les aplica el VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos.

### 3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

A continuación, se recoge la información general de la empresa relativa a datos de identificación de la entidad, actividad, dimensión, localización, historia, dispersión geográfica, en su caso, y estructura organizativa, atendiendo a las peculiaridades de cada centro de trabajo, si fuera necesario, y de la actividad desarrollada.

#### 3.1 Ficha de la empresa

<b>CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA:</b>	
DENOMINACIÓN SOCIAL:	ASOCIACIÓN GALEGA SAN FRANCISCO
FORMA JURÍDICA:	ASOCIACIÓN SIN ANIMO DE LUCRO
DIRECCIÓN:	CALLE CANGAS 14. 36209 VIGO PONTEVEDRA
TELÉFONO:	986 241 725 / 986 297 000
EMAIL:	gerencia@asociacionsanfrancisco.org
PÁGINA WEB:	http://www.asociacionsanfrancisco.org/

<b>CENTROS DE TRABAJO</b>	<b>DIRECCIÓN</b>	<b>PROVINCIA</b>	<b>CONVENIO DE SECTOR/ESTATAL</b>
CENTRO1:	Calle Cangas, 14 .	PONTEVEDRA	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
CENTRO2:	Avenida Europa, 94	PONTEVEDRA	VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
CENTRO3:	Calle Tomás Paredes, 48	PONTEVEDRA	XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

<b>DATOS PLANTILLA A NIVEL DE EMPRESA_ Desagregada por sexo.</b>					
	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>Personas</b>
<b>TOTAL</b>	<b>129</b>	<b>82%</b>	<b>29</b>	<b>18%</b>	<b>158</b>



### 3.2 Presentación de la Empresa

Dentro del marco del diagnóstico de igualdad para Asociación Galega San Francisco, es crucial comprender la esencia y el propósito de esta institución. Fundada en 1967, Asociación San Francisco ha sido una fuerza motriz en la mejora de la calidad de vida de las Personas con Discapacidad Intelectual (PCDI) y sus familias en la Comunidad Autónoma Gallega. Su enfoque holístico y su compromiso con la igualdad de oportunidades han consolidado su posición como un referente en el sector de las organizaciones comunitarias y sociales en Vigo, Galicia.

#### Misión y Objetivos:

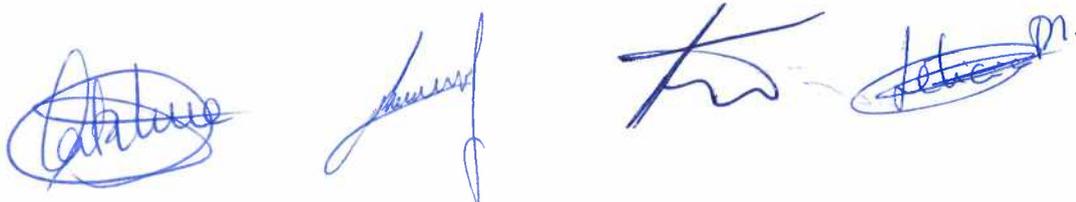
El objetivo primordial de Asociación San Francisco es mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual (en adelante, PCDI) y sus familias a lo largo de todo su ciclo vital, reduciendo los efectos negativos de las limitaciones y desarrollando sus posibilidades en igualdad de oportunidades. Para lograrlo, la asociación se compromete a:

- Ofrecer una atención individualizada e integral, adaptada a las necesidades de cada persona.
- Promover servicios necesarios para generar apoyos y cambios de actitud en las PCDI.
- Facilitar recursos humanos y técnicos adaptados a las posibilidades y necesidades de las personas con discapacidad.
- Atender las convicciones éticas, morales, espirituales y religiosas de cada miembro con respeto.
- Fomentar la participación de todos los sectores implicados, incluyendo personas con discapacidad, familias, trabajadores y voluntarios.
- Asegurar una gestión eficaz para la promoción de servicios personalizados a lo largo del ciclo vital.
- Cumplir con la normativa establecida por organismos pertinentes, incluyendo acreditación y homologación de centros, prevención de riesgos laborales y protección de datos.

#### Servicios Ofrecidos:

Asociación San Francisco proporciona una amplia gama de servicios destinados a cubrir las necesidades de las PCDI y sus familias, incluyendo:

- Centros de atención especializada a lo largo de todo el ciclo vital.
- Programas de apoyo personalizado y cambios de actitud.
- Recursos humanos y técnicos adaptados a las necesidades individuales.
- Promoción del movimiento asociativo y participación en foros relevantes.



- Inclusión de voluntarios en actividades, ocio y deportes.
- Divulgación y sensibilización sobre la realidad de la discapacidad intelectual.

En conclusión, Asociación San Francisco se erige como un pilar fundamental en la promoción de la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en la comunidad gallega. Su compromiso con la inclusión y su enfoque integral hacia las necesidades de las PCDI y sus familias reflejan su posición como líder en el sector de las organizaciones comunitarias y sociales. Este resumen de la empresa proporciona una visión general de su labor y su importancia dentro del contexto del plan de igualdad.

### 3.3 El sector de la actividad

La evolución del sector de atención a las Personas con Discapacidad Intelectual (PCDI) en Galicia ha sido notable desde sus inicios en la década de 1960, reflejando un crecimiento significativo en servicios, infraestructura y legislación. A continuación, se detallan algunos de los momentos más significativos en esta evolución:

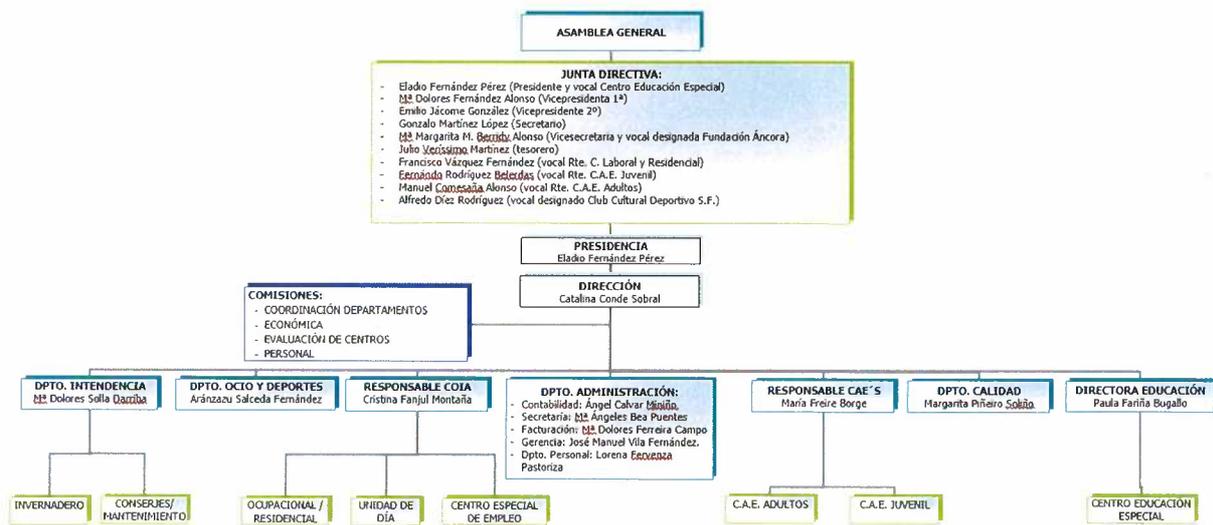
- **Fundación de Asociaciones Pioneras:** Desde 1967, asociaciones como Asociación Galega San Francisco comenzaron a operar, marcando el comienzo de un movimiento dedicado a mejorar la vida de las PCDI en Galicia. Las primeras entidades aparecidas en Galicia lo hicieron muy a principios de los años 60 como ASPRONAGA de A Coruña en 1962 o ASPANAEX en Vigo en 1963, anteriormente la atención a la discapacidad intelectual dependía de la acción de órdenes religiosas casi en su totalidad.
- **Desarrollo de Infraestructuras y Servicios:** Con los años, se han desarrollado diversos centros y programas especializados que ofrecen desde atención temprana hasta servicios adaptados para adultos, cubriendo todo el ciclo vital de las PCDI. En este apartado sí que se puede decir que en nuestro entorno la asociación fue pionera en la creación de centros y prestación de servicios, como ser el primer colegio de educación especial de Vigo o el primer centro para personas con grandes necesidades de apoyo.
- **Aumento del Movimiento Asociativo:** En abril de 2024, se celebraron 60 años de movimiento asociativo, destacando la colaboración de múltiples entidades que trabajan juntas para promover los derechos y el bienestar de las PCDI en España.
- **Legislación y Políticas Públicas:** La legislación española y las políticas públicas han evolucionado para proporcionar mayor protección y promoción de la igualdad para las PCDI. Esto incluye la adopción de normativas específicas para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y otros aspectos de la vida social.



- Integración y Sensibilización Social: Ha habido un esfuerzo continuo para integrar a las PCDI en la sociedad, incluyendo la educación inclusiva, la participación en actividades de ocio y deporte, y campañas de sensibilización sobre la discapacidad intelectual.
- Colaboración Internacional y Mejores Prácticas: Galicia ha colaborado con organizaciones internacionales y ha adoptado mejores prácticas globales para mejorar la calidad y eficacia de los servicios ofrecidos a las PCDI.

Este recorrido refleja un compromiso profundo con la mejora continua de la calidad de vida de las PCDI, asegurando su inclusión y participación en la sociedad gallega.

### 3.4 Organigrama



## 4. DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA. INFORMACIÓN CUANTITATIVA

A continuación, se analizará la información interna relativa a la distribución de la plantilla, desagregada por sexo, atendiendo a diferentes características o factores como el puesto, departamento, edad, tipo de contratación y jornada, antigüedad, entre otros datos.

La información contenida en este apartado corresponde a 30 de noviembre de 2023.

### 4.1. Plantilla total por sexo

La plantilla de Asociación Galega San Francisco (AGASFRA) en el periodo de referencia se compone de un total de **158 personas**, de las cuales un **18% son hombres** y el **82% restante, mujeres**.



Hombre	Mujer	Total
29	129	158

Tabla 1. Distribución de la plantilla por sexo en términos absolutos

Si tomamos en consideración la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007 de 22 de marzo, se puede afirmar que la plantilla **muestra un claro desequilibrio con relación a la presencia entre mujeres y hombres.**

A los efectos de la precitada Ley por composición equilibrada se entiende “*la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento*”.

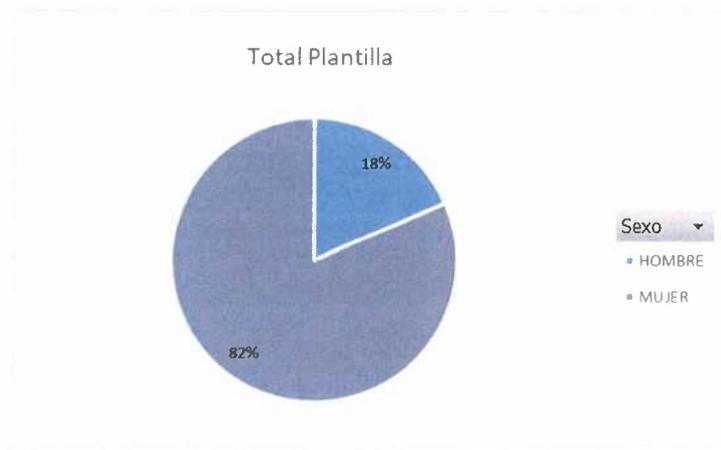


Gráfico 1. Distribución de la plantilla por sexo en términos porcentuales

#### 4.2. Distribución de la plantilla por centros de trabajo

Centros de trabajo	Personas			% Vertical			%Horizontal	
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total vertical	HOMBRE	MUJER
C Educación Especial	4	5	9	13,8%	3,9%	5,7%	44,4%	55,6%
CAE Adultos	7	44	51	24,1%	34,1%	32,3%	13,7%	86,3%
CAE Juvenil	4	35	39	13,8%	27,1%	24,7%	10,3%	89,7%
Centro Coordinador	4	14	18	13,8%	10,9%	11,4%	22,2%	77,8%
Centro Especial de Empleo	1	2	3	3,4%	1,6%	1,9%	33,3%	66,7%
Centro Ocupacional-Residencial-Día	9	29	38	31,0%	22,5%	24,1%	23,7%	76,3%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>18,35%</b>	<b>81,65%</b>

Tabla 2. Distribución de la plantilla por centros de trabajo desagregado por sexo

La distribución de género revela que todos los centros están feminizados o altamente feminizados (alcanza el 80/20). Únicamente el Centro Educación Especial, con un 44,4% de hombres y 55,6% de mujeres presenta una distribución equilibrada

### 4.3. Distribución de la plantilla por departamentos.

Asociación Galega San Francisco (AGASFRA) se estructura en 7 departamentos.

DEPARTAMENTOS	Personas			%Vertical			%Horizontal	
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER
ATENCIÓN DIRECTA	12	71	83	41,4%	55,0%	52,5%	14,5%	85,5%
ATENCIÓN ESPECIALIZADA	9	25	34	31,0%	19,4%	21,5%	26,5%	73,5%
CONTABILIDAD	1		1	3,4%	0,0%	0,6%	100,0%	0,0%
DIRECCION	1	1	2	3,4%	0,8%	1,3%	50,0%	50,0%
FACTURACION		1	1	0,0%	0,8%	0,6%	0,0%	100,0%
RRHH		1	1	0,0%	0,8%	0,6%	0,0%	100,0%
SERVICIOS	6	30	36	20,7%	23,3%	22,8%	16,7%	83,3%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>

Tabla 3. Distribución de la plantilla por áreas desglosada por sex

La tabla muestra una clara desigualdad de género en varios departamentos de una organización, donde todos los departamentos están altamente feminizados, a excepción del departamento de contabilidad, ocupado por un hombre y dirección que presenta equilibrio.

### 4.4. Distribución de la plantilla por puestos

El catálogo de puestos de Asociación Galega San Francisco (AGASFRA) se distribuye en 30 puestos de trabajo, en la siguiente tabla se recogen los puestos de la Compañía desagregados por sexo, en términos absolutos y el porcentaje vertical y horizontal, lo que nos permitirá analizar la dispersión y concentración de cada sexo.

Puestos de Trabajo	Personas			% Horizontal		% Vertical		Total vertical
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE FACTURACIÓN	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO		5	5	83,3%	16,7%	17,2%	0,8%	3,8%
AYUDANTE DE COCINA	3	3	6	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%	1,9%
COCINERA	2	2	4	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	1,3%
CONDUCTOR/A	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
CONTABLE	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
D. U. ENFERMERÍA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
EDUCADOR/A SOCIAL	4	4	8	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	2,5%
ENCARGADA/O DE TALLER	4	4	8	50,0%	50,0%	13,8%	3,1%	5,1%
FISIOTERAPEUTA	1	2	3	33,3%	66,7%	3,4%	1,6%	1,9%
GERENCIA	1	1	2	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
LOGOPEDA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL	4	4	8	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	2,5%
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE RR HH	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
OPERARIO/A	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
PERSONAL CUIDADOR	7	70	77	9,1%	90,9%	24,1%	54,3%	48,7%
PERSONAL DE LIMPIEZA		22	22	0,0%	100,0%	0,0%	17,1%	13,9%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	4	4	8	100,0%	0,0%	13,8%	0,0%	2,5%
PSICÓLOGA/O	1	2	3	33,3%	66,7%	3,4%	1,6%	1,9%
PSICOMOTRICISTA	1	1	2	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
PSICOPEDAGOGA/O		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
RESPONSABLE DE CENTROS	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
RESPONSABLE DE INTENDENCIA	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
RESPONSABLE DE OCIO Y DEPORTES	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 4. Distribución de la plantilla por puestos de trabajo y sexo en términos absolutos y porcentuales



El 48,7% de la plantilla se agrupan en los puestos de PERSONAL CUIDADOR y el 13,9% PERSONAL DE LIMPIEZA. La representatividad del resto de puestos no alcanza el 6%. Es importante destacar en este punto que en el puesto de PERSONAL CUIDADOR el 90,9% es personal del sexo femenino, así como el PERSONAL DE LIMPIEZA está ocupado únicamente por mujeres.

El análisis horizontal muestra una distribución equilibrada en los puestos de ENCARGADO/A TALLER, OPERARIO/A, TÉCNICO/A EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS Y TRABAJADOR SOCIAL (40% hombres y 60% Mujeres). El resto, están masculinizados o feminizados en mayor o menor medida.

Los puestos AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO, CONDUCTOR/A, CONTABLE, GERENCIA, PERSONAL DE MANTENIMIENTO, PSICOMOTRICISTA, están masculinizados. Bien es cierto, que tanto PSICOMOTRICISTA, , CONTABLE, GERENCIA Y CONDUCTOR/A, están ocupados únicamente por una sola persona del sexo masculino. El resto de los puestos están feminizados. Los datos de la tabla están bien.

Se pueden observar en la siguiente tabla los puestos de trabajo feminizados y masculinizados de manera más gráfica.

PUESTOS	HOMBRE	MUJER	ESTADO
ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE FACTURACIÓN	0,0%	100,0%	Feminizado
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	0,0%	100,0%	Feminizado
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	83,3%	16,7%	Masculinizado
AYUDANTE DE COCINA	0,0%	100,0%	Feminizado
COCINERA	0,0%	100,0%	Feminizado
CONDUCTOR/A	100,0%	0,0%	Masculinizado
CONTABLE	100,0%	0,0%	Masculinizado
D. U. ENFERMERÍA	0,0%	100,0%	Feminizado
DIRECCIÓN GENERAL	0,0%	100,0%	Feminizado
EDUCADOR/A SOCIAL	0,0%	100,0%	Feminizado
ENCARGADO/A DE TALLER	50,0%	50,0%	Equilibrio
FISIOTERAPEUTA	33,3%	66,7%	Feminizado
GERENCIA	100,0%	0,0%	Masculinizado
LOGOPEDA	0,0%	100,0%	Feminizado
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL	0,0%	100,0%	Feminizado
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE RR HH	0,0%	100,0%	Feminizado
OPERARIO/A	50,0%	50,0%	Equilibrio
PERSONAL CUIDADOR	9,1%	90,9%	Feminizado
PERSONAL DE LIMPIEZA	0,0%	100,0%	Feminizado
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	100,0%	0,0%	Masculinizado
PSICÓLOGA/O	33,3%	66,7%	Feminizado
PSICOMOTRICISTA	100,0%	0,0%	Masculinizado
PSICOPEDAGOGA/O	0,0%	100,0%	Feminizado
RESPONSABLE DE CENTROS	0,0%	100,0%	Feminizado
RESPONSABLE DE INTENDENCIA	0,0%	100,0%	Feminizado
RESPONSABLE DE OCIO Y DEPORTES	0,0%	100,0%	Feminizado
SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN	0,0%	100,0%	Feminizado
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	50,0%	50,0%	Equilibrio
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0,0%	100,0%	Feminizado
TRABAJADOR/A SOCIAL	50,0%	50,0%	Equilibrio

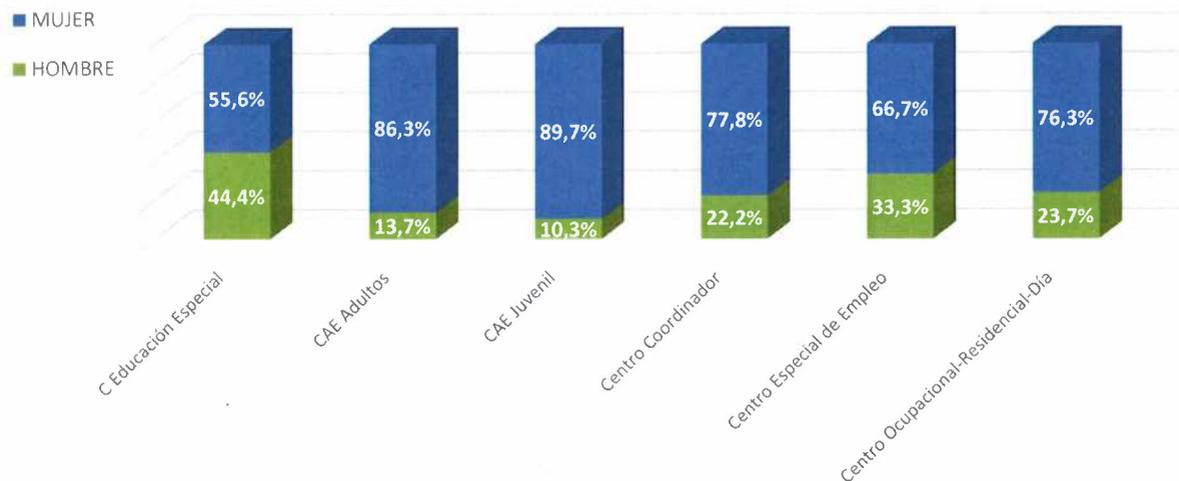
Tabla 7. Distribución de la plantilla por puestos y sexo en términos porcentuales





- **Distribución de la plantilla por puestos de trabajo y centros de trabajo.**

Atendiendo a cada centro de trabajo vemos que CAE Adultos, CAE Juvenil, Centro Ocupacional-Residencia-Día es donde se acumulan el mayor número de personas, llegando al CAE Adultos a un 32,3%, CAE Juvenil con un 24,7% y Centro Ocupacional-Residencia-Día con un 24,1%.



Gráfica 2. Distribución por sexo en centros

Así pues, la gráfica nos muestra que únicamente el C. Educación Especial presenta una distribución equilibrada, estando, el resto feminizados.

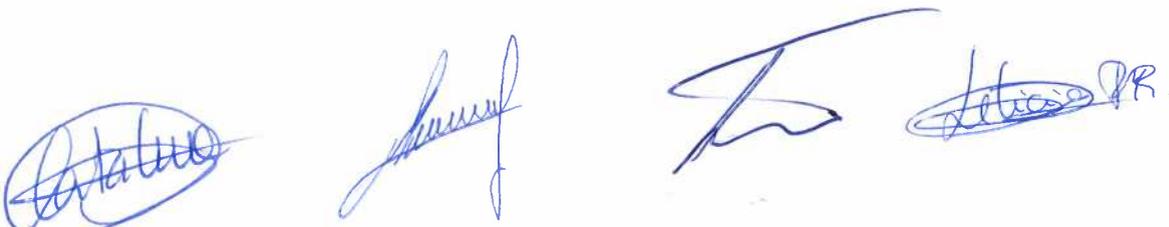
Si afrontamos el análisis de los puestos en cada uno de los centros tenemos que en el CAE Adultos el puesto de PERSONAL CUIDADOR con 34 ocupantes de los cuales 32 son personas del género femenino y 2 del género masculino, representa el 66,7% del personal del centro.

En CAE Juvenil volvemos a encontrar el puesto de PERSONAL CUIDADOR, que vuelve a centralizar una parte importante de la plantilla de ese centro con un 66,7%, ocupando este puesto 2 personas del género masculino, frente a 24 del género femenino.

Por último, volvemos a observar en el Centro Ocupacional-Residencia-Día, un supuesto parecido a los supuestos anteriores, donde un 17 de las 38 personas del centro están a ubicadas en el puesto de PERSONAL CUIDADOR, que a su vez esta feminizado ocupado por 14 personas del sexo femenino y 3 del sexo masculino.

Centros trabajo/puestos	Personas			% Horizontal		% Vertical		
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	Total vertical
<b>☐ Educación Especial</b>	4	5	9	44,4%	55,6%	13,8%	3,9%	5,7%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	3	1	4	75,0%	25,0%	10,3%	0,8%	2,5%
FISIOTERAPEUTA	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%	1,9%
PERSONAL DE LIMPIEZA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>☐ CAE Adultos</b>	7	44	51	13,7%	86,3%	24,1%	34,1%	32,3%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
D. U. ENFERMERÍA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
PERSONAL CUIDADOR	2	32	34	5,9%	94,1%	6,9%	24,8%	21,5%
PERSONAL DE LIMPIEZA		9	9	0,0%	100,0%	0,0%	7,0%	5,7%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
PSICÓLOGA/O	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
PSICOMOTRICISTA	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
RESPONSABLE DE CENTROS		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
<b>☐ CAE Juvenil</b>	4	35	39	10,3%	89,7%	13,8%	27,1%	24,7%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
EDUCADOR/A SOCIAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
ENCARGADA/O DE TALLER		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
FISIOTERAPEUTA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
PERSONAL CUIDADOR	2	24	26	7,7%	92,3%	6,9%	18,6%	16,5%
PERSONAL DE LIMPIEZA		7	7	0,0%	100,0%	0,0%	5,4%	4,4%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
PSICÓLOGA/O		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>☐ Centro Coordinador</b>	4	14	18	22,2%	77,8%	13,8%	10,9%	11,4%
ADMINISTRATIVO/O DEPARTAMENTO DE FACTURACIÓN	1	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	1	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
AYUDANTE DE COCINA		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%	1,9%
COCINERA		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	1,3%
CONDUCTOR/A	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
CONTABLE	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
DIRECCIÓN GENERAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
GERENCIA	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/O DEPARTAMENTO DE RR.LL.	1	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
PERSONAL DE LIMPIEZA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
PSICOPEDAGOGA/O		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
RESPONSABLE DE INTENDENCIA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
RESPONSABLE DE OCIO Y DEPORTES		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>☐ Centro Especial de Empleo</b>	1	2	3	33,3%	66,7%	3,4%	1,6%	1,9%
OPERARIO/A	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
PERSONAL DE LIMPIEZA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>☐ Centro Ocupacional-Residencial-Dña</b>	9	29	38	23,7%	76,3%	31,0%	22,5%	24,1%
EDUCADOR/A SOCIAL		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%	1,9%
ENCARGADA/O DE TALLER	4	3	7	57,1%	42,9%	13,8%	2,3%	4,4%
FISIOTERAPEUTA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
LOGOPEDA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
PERSONAL CUIDADOR	3	14	17	17,6%	82,4%	10,3%	10,9%	10,8%
PERSONAL DE LIMPIEZA		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%	1,9%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
PSICÓLOGA/O		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTES	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
TERAPEUTA OCUPACIONAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TRABAJADOR/A SOCIAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 6. Distribución de la plantilla por centros de trabajo y sexo



#### 4.5 Distribución de la plantilla por nivel jerárquico

Si ponemos el foco en el rol jerárquico, vemos el 0,6% del total de la plantilla ocupan el rol 1-Dirección y el 1,3%, el 2-Responsables. El resto de plantilla lo ocupan roles de 3.Gestión de equipos /Personal técnico cualificado (20,9%) y 4. Operativa (77,2%).

ROL	Personas			% Horiz		% Vertical		Total vertical
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
1.Dirección		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
2.Responsables	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
3.Gestión de equipos /Personal técnico cualificado	9	24	33	27,3%	72,7%	31,0%	18,6%	20,9%
4.Operativa	19	103	122	15,6%	84,4%	65,5%	79,8%	77,2%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 7. Distribución de la plantilla por nivel jerárquico desglosado por sexo

Como podemos observar en la tabla no existe ningún rol masculinizado, siendo el único rol con una distribución equilibrada el 2. Responsables.

A modo de conclusión, evaluando desde una perspectiva de género, los datos hasta ahora estudiados nos encontramos con una empresa feminizada<sup>1</sup>, donde los hombres representan un 18,4 % del total de la plantilla y las mujeres tan solo el 81,6% de la misma.

Como se puede ver los niveles jerárquicos de mayor responsabilidad 1. Dirección está ocupado por una mujer y el 2.Responsables, tal y como se apuntaba anteriormente, está en equilibrio, por lo que, podemos destacar que en esta organización no existe segregación vertical, aunque si horizontal.

#### 4.6 Distribución de la plantilla por antigüedad.

El promedio de antigüedad de la plantilla valorada en su totalidad es de 9,48 años. El promedio de antigüedad de la plantilla femenina es de 9,49 años y la masculina, de 9,44 años.

	HOMBRE	MUJER	Total
<b>Promedio de Antigüedad</b>	<b>9,44</b>	<b>9,49</b>	<b>9,48</b>

Tabla 8. Antigüedad media de la plantilla desagregada por sexo.

<sup>1</sup> Se considera empresa feminizada aquella en la que las trabajadoras son más del 60%. Por el contrario, se considera empresa masculinizada cuando hay más del 60% de trabajadores hombres.



El 34,8% del total de la plantilla tiene una antigüedad superior a los 10 años, lo que en el caso de las mujeres representa el 34,9% del total del colectivo y el 34,5%, en el de los hombres. Ello implica, pues que en proporción hay equidad en el rango de edad mayor a 10 años. Si nos centramos en los tramos de menor antigüedad, el 23,4% de la plantilla están en el rango de 1 a 3 años, seguido de un 17,1% que están en un rango menor a 1 año.

Rango antigüedad	Personas			% Horizontal		% Vertical		vertical
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
Menos de 1 año	6	21	27	22,2%	77,8%	20,7%	16,3%	17,1%
Entre 1 y 3 años	8	29	37	21,6%	78,4%	27,6%	22,5%	23,4%
Entre 3 y 5 años	3	13	16	18,8%	81,3%	10,3%	10,1%	10,1%
Entre 5 y 10 años	2	21	23	8,7%	91,3%	6,9%	16,3%	14,6%
Más de 10 años	10	45	55	18,2%	81,8%	34,5%	34,9%	34,8%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 9. Rango de antigüedad de la plantilla desagregada por sexo.

#### 4.6.1 Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y centros

Rango antigüedad	Personas			% Horizontal		% Vertical		Total vertical
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
<b>= Menos de 1 año</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>22,2%</b>	<b>77,8%</b>	<b>20,7%</b>	<b>16,3%</b>	<b>17,1%</b>
C Educación Especial	2	2	2	100,0%	0,0%	6,9%	0,0%	1,3%
CAE Adultos	1	8	9	11,1%	88,9%	3,4%	6,2%	5,7%
CAE Juvenil	1	8	9	11,1%	88,9%	3,4%	6,2%	5,7%
Centro Coordinador	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
Centro Ocupacional-Residencial-Día	1	5	6	16,7%	83,3%	3,4%	3,9%	3,8%
<b>= Entre 1 y 3 años</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>37</b>	<b>21,6%</b>	<b>78,4%</b>	<b>27,6%</b>	<b>22,5%</b>	<b>23,4%</b>
C Educación Especial	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
CAE Adultos	1	11	12	8,3%	91,7%	3,4%	8,5%	7,6%
CAE Juvenil	2	5	7	28,6%	71,4%	6,9%	3,9%	4,4%
Centro Coordinador	3	3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%	1,9%
Centro Ocupacional-Residencial-Día	4	9	13	30,8%	69,2%	13,8%	7,0%	8,2%
<b>= Entre 3 y 5 años</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>18,8%</b>	<b>81,3%</b>	<b>10,3%</b>	<b>10,1%</b>	<b>10,1%</b>
CAE Adultos	1	3	4	25,0%	75,0%	3,4%	2,3%	2,5%
CAE Juvenil	3	3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%	1,9%
Centro Coordinador	1	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
Centro Especial de Empleo	1	2	3	33,3%	66,7%	3,4%	1,6%	1,9%
Centro Ocupacional-Residencial-Día	1	4	5	20,0%	80,0%	3,4%	3,1%	3,2%
<b>= Entre 5 y 10 años</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>8,7%</b>	<b>91,3%</b>	<b>6,9%</b>	<b>16,3%</b>	<b>14,6%</b>
C Educación Especial	1	1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
CAE Adultos	10	10	10	0,0%	100,0%	0,0%	7,8%	6,3%
CAE Juvenil	7	7	7	0,0%	100,0%	0,0%	5,4%	4,4%
Centro Coordinador	1	1	1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
Centro Ocupacional-Residencial-Día	1	3	4	25,0%	75,0%	3,4%	2,3%	2,5%
<b>= Más de 10 años</b>	<b>10</b>	<b>45</b>	<b>55</b>	<b>18,2%</b>	<b>81,8%</b>	<b>34,5%</b>	<b>34,9%</b>	<b>34,8%</b>
C Educación Especial	1	3	4	25,0%	75,0%	3,4%	2,3%	2,5%
CAE Adultos	4	12	16	25,0%	75,0%	13,8%	9,3%	10,1%
CAE Juvenil	1	12	13	7,7%	92,3%	3,4%	9,3%	8,2%
Centro Coordinador	2	10	12	16,7%	83,3%	6,9%	7,8%	7,6%
Centro Ocupacional-Residencial-Día	2	8	10	20,0%	80,0%	6,9%	6,2%	6,3%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 10. Rango de antigüedad de la plantilla desagregada por centro.

El análisis de rangos de antigüedad de la plantilla por cada centro de trabajo muestra que existe diversidad en todos ellos.






#### 4.6.2 Distribución de la plantilla por puesto y antigüedad

Al relacionar los puestos con los rangos de antigüedad, observamos una heterogeneidad de puestos en los rangos de Más de 10 años. Esta heterogeneidad baja en los siguientes rangos, donde el puesto de personal cuidador, el que mayor representatividad presenta, lo cual muestra que es uno de los puestos con mayor índice de rotación.

Rango antigüedad/puesto	Personas			% Horizontal		% Vertical		Total vertical
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
<b>Menos de 1 año</b>	6	21	27	22,2%	77,8%	20,7%	16,3%	17,1%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	2	2	2	100,0%	0,0%	6,9%	0,0%	1,3%
EDUCADOR/A SOCIAL		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	1,3%
FISIOTERAPEUTA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
PERSONAL CUIDADOR	2	15	17	11,8%	88,2%	6,9%	11,6%	10,8%
PERSONAL DE LIMPIEZA		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%	1,9%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
PSICOMOTRICISTA	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
<b>Entre 1 y 3 años</b>	8	29	37	21,6%	78,4%	27,6%	22,5%	23,4%
AYUDANTE DE COCINA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
COCINERA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
EDUCADOR/A SOCIAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
ENCARGADA/O DE TALLER	2		2	100,0%	0,0%	6,9%	0,0%	1,3%
FISIOTERAPEUTA	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
PERSONAL CUIDADOR	4	20	24	16,7%	83,3%	13,8%	15,5%	15,2%
PERSONAL DE LIMPIEZA		4	4	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	2,5%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
PSICÓLOGA/O		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
RESPONSABLE DE CENTROS		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>Entre 3 y 5 años</b>	3	13	16	18,8%	81,3%	10,3%	10,1%	10,1%
AYUDANTE DE COCINA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
ENCARGADA/O DE TALLER	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
OPERARIO/A	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
PERSONAL CUIDADOR	1	7	8	12,5%	87,5%	3,4%	5,4%	5,1%
PERSONAL DE LIMPIEZA		4	4	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	2,5%
<b>Entre 5 y 10 años</b>	2	21	23	8,7%	91,3%	6,9%	16,3%	14,6%
CONDUCTOR/A	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
D. U. ENFERMERÍA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
ENCARGADA/O DE TALLER		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
FISIOTERAPEUTA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
PERSONAL CUIDADOR		11	11	0,0%	100,0%	0,0%	8,5%	7,0%
PERSONAL DE LIMPIEZA		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%	1,9%
PSICÓLOGA/O		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
TERAPEUTA OCUPACIONAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>Más de 10 años</b>	10	45	55	18,2%	81,8%	34,5%	34,9%	34,8%
ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE FACTURACIÓN		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	3	1	4	75,0%	25,0%	10,3%	0,8%	2,5%
AYUDANTE DE COCINA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
COCINERA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
CONTABLE	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
DIRECCIÓN GENERAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
EDUCADOR/A SOCIAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
ENCARGADA/O DE TALLER	1	3	4	25,0%	75,0%	3,4%	2,3%	2,5%
GERENCIA	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
LOGOPEDA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,3%	1,9%
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE RR HH		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
PERSONAL CUIDADOR		17	17	0,0%	100,0%	0,0%	13,2%	10,8%
PERSONAL DE LIMPIEZA		8	8	0,0%	100,0%	0,0%	6,2%	5,1%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	2		2	100,0%	0,0%	6,9%	0,0%	1,3%
PSICÓLOGA/O	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
PSICOPEDAGOGA/O		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
RESPONSABLE DE INTENDENCIA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
RESPONSABLE DE OCIO Y DEPORTES		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TRABAJADORA SOCIAL	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 11. Rango de antigüedad de la plantilla desagregada por puesto y sexo



#### 4.6.3 Distribución de la plantilla por nivel jerárquico y antigüedad

Si analizamos de manera comparada el rol y el rango de antigüedad vemos que el rol de mayor nivel 1. Dirección está ocupado por una persona con una antigüedad superior a los 10 años, y que en el siguiente nivel, hay dispersión llegando incluso a ser ocupados por personas con una antigüedad de 1 a 3 años, a personas con más de 10 años de antigüedad.

Rango antigüedad/nivel jerárquico	Personas		% Horizontal		% Vertical		Total	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
<b>1. Dirección</b>								
Más de 10 años		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>2. Responsables</b>	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
Entre 1 y 3 años		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
Más de 10 años	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
<b>3. Gestión de equipos/Personal técnico cualificado</b>	9	24	33	27,3%	72,7%	31,0%	18,6%	20,9%
Menos de 1 año	1	3	4	60,0%	40,0%	3,4%	2,3%	2,5%
Entre 1 y 3 años	3	2	5	100,0%	0,0%	10,3%	1,6%	3,2%
Entre 3 y 5 años	1		1	0,0%	100,0%	3,4%	0,0%	0,6%
Entre 5 y 10 años		6	6	23,5%	76,5%	0,0%	4,7%	3,8%
Más de 10 años	4	13	17	25,0%	75,0%	13,8%	10,1%	10,8%
<b>4. Operativa</b>	19	103	122	15,6%	84,4%	65,5%	79,8%	77,2%
Menos de 1 año	5	18	23	16,1%	83,9%	17,2%	14,0%	14,6%
Entre 1 y 3 años	5	26	31	13,3%	86,7%	17,2%	20,2%	19,6%
Entre 3 y 5 años	2	13	15	11,8%	88,2%	6,9%	10,1%	9,5%
Entre 5 y 10 años	2	15	17	13,9%	86,1%	6,9%	11,6%	10,8%
Más de 10 años	5	31	36	21,7%	78,3%	17,2%	24,0%	22,8%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 12. Rango de antigüedad de la plantilla desagregada por rol y sexo

#### 4.7 Distribución de la plantilla por edad

La media de edad de la plantilla, considerada en su conjunto, es de 46 años, siendo en hombres de 42 años y de mujeres, de 46 años en promedio. Estamos pues en una empresa con una media de edad madura.

	HOMBRE	MUJER	Total
<b>Promedio de Edad</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>46</b>

Tabla 13. Distribución de la plantilla por media de edad desagregada por sexo

La distribución de edad muestra que todos los percentiles son parejos siendo casi totalmente coincidente la edad de hombres y mujeres en la organización.

Sexo	P90	P75	P50	P25	P10
Hombres	60,0	55,3	47,8	37,2	28,5
Mujer	59,6	55,1	47,4	37,0	28,5

Tabla 14. Distribución de la edad por sexo



Si segmentamos los datos por centros de trabajo, observamos que la media es similar, no existiendo grandes diferencias, moviéndose toda la plantilla en el rango de la media total de la empresa, a excepción del centro especial de Empleo con una plantilla de una edad promedio de 54 años de edad.

Rango antigüedad	HOMBRE	MUJER	Total
C Educación Especial	37,3	53,0	46,0
CAE Adultos	42,6	45,0	44,6
CAE Juvenil	37,8	48,1	47,0
Centro Coordinador	42,8	51,5	49,5
Centro Especial de Empleo	54,3	53,8	54,0
Centro Ocupacional-Residencial-Día	45,1	42,6	43,2
<b>Total</b>	<b>42,4</b>	<b>46,4</b>	<b>45,7</b>

Tabla 15. Media de edad por centro desagregada por sexo

El análisis segmentado por sexo muestra que, a excepción del Centro Ocupacional-Residencia-Día, donde la edad media de los hombres es superior al de las mujeres, la plantilla femenina tiene una edad superior a la de los hombres.

El análisis por tramos etarios nos muestra como el 55.1% de la plantilla es mayor de 45 años, representando, en el caso de las mujeres el 57,4% del colectivo y el 44,8% en el caso de los hombres.

Rango edad	Personas			% Horizontal		% Vertical		Total vertical
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
Menor de 25	2	4	6	33,3%	66,7%	6,9%	3,1%	3,8%
De 25 a 35 años	9	20	29	31,0%	69,0%	31,0%	15,5%	18,4%
Entre 35 y 45	5	31	36	13,9%	86,1%	17,2%	24,0%	22,8%
Entre 45 y 55 años	6	39	45	13,3%	86,7%	20,7%	30,2%	28,5%
Más de 55 años	7	35	42	16,7%	83,3%	24,1%	27,1%	26,6%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 16. Distribución de la plantilla por tramo de edad desagregada por sexo

La visualización gráfica nos permite comprobar cómo se distribuye, porcentualmente la edad de hombres y mujeres en la organización, y como en ambos casos estamos ante una organización con una plantilla muy madura.





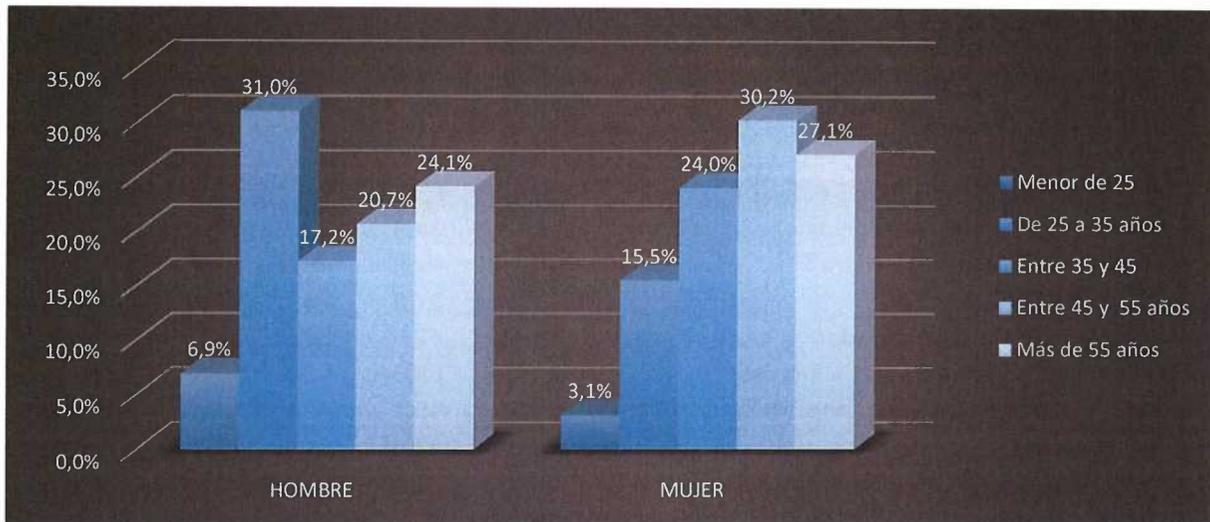



Gráfico 3. Concentración de la plantilla por tramos etarios atendiendo al sexo.

#### 4.7.1 Distribución de la plantilla según la edad y segmentada por centros de trabajo

El análisis por centro no muestra diferencias significativas respecto al análisis del global de la plantilla.

Rango edad por centro	Personas			% Vertical		
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total vertical
<b>C Educación Especial</b>	4	5	9	13,8%	3,9%	5,7%
De 25 a 35 años	3		3	10,3%	0,0%	1,9%
Entre 35 y 45		1	1	0,0%	0,8%	0,6%
Entre 45 y 55 años		3	3	0,0%	2,3%	1,9%
Más de 55 años	1	1	2	3,4%	0,8%	1,3%
<b>CAE Adultos</b>	7	44	51	24,1%	34,1%	32,3%
De 25 a 35 años	1	6	7	3,4%	4,7%	4,4%
Entre 35 y 45	1	15	16	3,4%	11,6%	10,1%
Entre 45 y 55 años	3	9	12	10,3%	7,0%	7,6%
Más de 55 años	1	12	13	3,4%	9,3%	8,2%
Menor de 25	1	2	3	3,4%	1,6%	1,9%
<b>CAE Juvenil</b>	4	35	39	13,8%	27,1%	24,7%
De 25 a 35 años	1	3	4	3,4%	2,3%	2,5%
Entre 35 y 45	1	6	7	3,4%	4,7%	4,4%
Entre 45 y 55 años		12	12	0,0%	9,3%	7,6%
Más de 55 años	1	12	13	3,4%	9,3%	8,2%
Menor de 25	1	2	3	3,4%	1,6%	1,9%
<b>Centro Coordinador</b>	4	14	18	13,8%	10,9%	11,4%
De 25 a 35 años	2		2	6,9%	0,0%	1,3%
Entre 35 y 45		3	3	0,0%	2,3%	1,9%
Entre 45 y 55 años	1	7	8	3,4%	5,4%	5,1%
Más de 55 años	1	4	5	3,4%	3,1%	3,2%
<b>Centro Especial de Empleo</b>	1	2	3	3,4%	1,6%	1,9%
Entre 45 y 55 años	1	1	2	3,4%	0,8%	1,3%
Más de 55 años		1	1	0,0%	0,8%	0,6%
<b>Centro Ocupacional-Residencial-Dif</b>	9	29	38	31,0%	22,5%	24,1%
De 25 a 35 años	2	11	13	6,9%	8,5%	8,2%
Entre 35 y 45	3	6	9	10,3%	4,7%	5,7%
Entre 45 y 55 años	1	7	8	3,4%	5,4%	5,1%
Más de 55 años	3	5	8	10,3%	3,9%	5,1%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Gráfico 3. Distribución por rangos etarios de la plantilla por centro de trabajo.

*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*

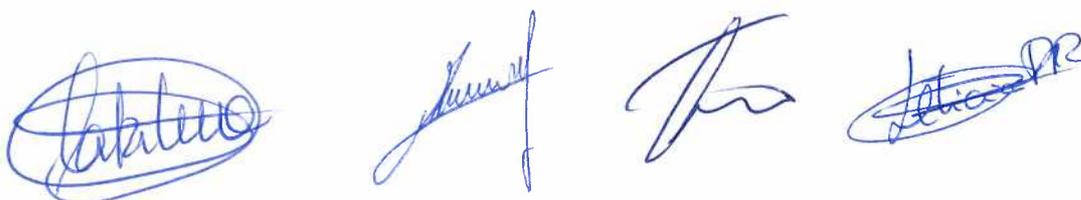
*[Firma manuscrita]*

#### 4.7.2 Distribución de la plantilla según rango de edad desagregado por sexo y puesto de trabajo

El análisis por puestos y rango de edad muestra que el puesto de Personal Cuidador, que es el grupo más numeroso (representa el 48,7% de la plantilla), es el que mayor número de personas tiene en rangos de edad de menos de 35 años, alcanzando las 42 personas. Personal de Limpieza: Predominantemente femenino, especialmente en los rangos de edad más altos.

Rango edad/puesto	Personas		% Horizontal		% Vertical		Total vertical	
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE		MUJER
<b>Mayor de 25</b>	2	4	6	33,3%	66,7%	6,9%	3,1%	3,8%
PERSONAL CUIDADOR	2	4	6	33,3%	66,7%	6,9%	3,1%	3,8%
<b>De 25 a 35 años</b>	9	20	29	31,0%	69,0%	31,0%	15,5%	18,4%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	2		2	100,0%	0,0%	6,9%	0,0%	1,3%
CONDUCTOR/A	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
EDUCADOR/A SOCIAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
FISIOTERAPEUTA	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
PERSONAL CUIDADOR	2	16	18	11,1%	88,9%	6,9%	12,4%	11,4%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	2		2	100,0%	0,0%	6,9%	0,0%	1,3%
PSICOMOTRICISTA	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
RESPONSABLE DE CENTROS		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>Entre 35 y 45</b>	5	31	36	13,9%	86,1%	17,2%	24,0%	22,8%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
D. U. ENFERMERÍA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
EDUCADOR/A SOCIAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
ENCARGADA/O DE TALLER	2		2	100,0%	0,0%	6,9%	0,0%	1,3%
FISIOTERAPEUTA	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
LOGOPEDA	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL	2	2	4	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	1,3%
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO/O DEPARTAMENTO DE RRHH	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
PERSONAL CUIDADOR	2	16	18	11,1%	88,9%	6,9%	12,4%	11,4%
PERSONAL DE LIMPIEZA		4	4	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	2,5%
PSICÓLOGA/O		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	1,3%
PSICOPEDAGOGA/O		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TERAPEUTA OCUPACIONAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>Entre 45 y 55 años</b>	6	39	45	13,3%	86,7%	20,7%	30,2%	28,5%
ADMINISTRATIVO/O DEPARTAMENTO DE FACTURACIÓN		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
AYUDANTE DE COCINA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
COCINERA	2	2	4	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	1,3%
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
EDUCADOR/A SOCIAL	2	2	4	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	1,3%
ENCARGADA/O DE TALLER	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
GERENCIA	1	1	2	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	1,3%
OPERARIO/A	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
PERSONAL CUIDADOR		19	19	0,0%	100,0%	0,0%	14,7%	12,0%
PERSONAL DE LIMPIEZA		8	8	0,0%	100,0%	0,0%	6,2%	5,1%
PSICÓLOGA/O	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
RESPONSABLE DE OCIO Y DEPORTES		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
SECRETARÍA/O DE DIRECCIÓN		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TRABAJADOR/A SOCIAL	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
<b>Más de 55 años</b>	7	35	42	16,7%	83,3%	24,1%	27,1%	26,6%
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	1	1	2	50,0%	50,0%	3,4%	0,8%	1,3%
AYUDANTE DE COCINA		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,6%	1,3%
CONTABLE	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
ENCARGADA/O DE TALLER	1	3	4	25,0%	75,0%	3,4%	2,3%	2,5%
OPERARIO/A		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
PERSONAL CUIDADOR	1	15	16	6,3%	93,8%	3,4%	11,6%	10,1%
PERSONAL DE LIMPIEZA		10	10	0,0%	100,0%	0,0%	7,8%	6,3%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	2		2	100,0%	0,0%	6,9%	0,0%	1,3%
RESPONSABLE DE INTENDENCIA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	1		1	100,0%	0,0%	3,4%	0,0%	0,6%
TRABAJADOR/A SOCIAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 18. Distribución de la plantilla por rango de edad y puesto.



#### 4.7.3 Distribución de la plantilla según promedio de edad desagregado por sexo y puesto de trabajo

El análisis etario por puesto de trabajo nos muestra que las medias de edad más jóvenes se sitúan en los puestos de CONDUCTOR/A, D.U. ENFERMERIA, FISIOTERAPEUTA, PSICOMOTRICISTA Y TERAPEUTA OCUPACIONAL. Por el contrario, observamos como AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES con un promedio de 64 años y solo ocupado por mujeres(es sólo una) ostenta el promedio de edad más alto. Este promedio de edad también lo encontramos en el AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO en ambos casos en el colectivo de las mujeres.

Destacamos una heterogeneidad de puestos en donde la ocupación de las mujeres supera los 50 años en promedio, como es AYUDANTE DE COCINA, COCINERO/A, ENCARGADO/A TALLER, OPERARIO/A, PERSONAL DE LIMPIEZA, RESPONSABLE DE INTENDENCIA, SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN, TRABAJADOR/A SOICAL. En el colectivo de hombres observamos esta tendencia de Mayor de 50 años para el OPERARIO/A, TÉCNICO/A EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS, Y TRABAJADOR/A SOCIAL.

Rango edad/puesto	Persons		
	HOMBRE	MUJER	Total
ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE FACTURACIÓN		49	49
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES		64	64
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	43	64	46
AYUDANTE DE COCINA		58	58
COCINERA		50	50
CONDUCTOR/A	32		32
CONTABLE	62		62
D. U. ENFERMERÍA		37	37
DIRECCIÓN GENERAL		47	47
EDUCADOR/A SOCIAL		42	42
ENCARGADA/O DE TALLER	47	56	52
FISIOTERAPEUTA	33	35	34
GERENCIA	49		49
LOGOPEDA		44	44
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL		48	48
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE RR HH		42	42
OPERARIO/A	54	56	55
PERSONAL CUIDADOR	34	43	42
PERSONAL DE LIMPIEZA		54	54
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	44		44
PSICÓLOGA/O	46	40	42
PSICOMOTRICISTA	26		26
PSICOPEDAGOGA/O		42	42
RESPONSABLE DE CENTROS		34	34
RESPONSABLE DE INTENDENCIA		59	59
RESPONSABLE DE OCIO Y DEPORTES		49	49
SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN		54	54
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	60	29	44
TERAPEUTA OCUPACIONAL		37	37
TRABAJADOR/A SOCIAL	50	55	53
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>46</b>	<b>46</b>

Elaborado por el Departamento de Recursos Humanos de la Asociación Galega San Francisco






#### 4.8 Distribución de la plantilla según responsabilidades familiares

En la actualidad, el 44,3 % de la plantilla de la empresa tiene descendientes a su cargo, lo que se corresponde con un total de 71 personas, 58 mujeres y 9 hombres.

Nº descendientes	Personas			% Horizontal		% Vertical		Total vertical
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
0	17	71	88	19,3%	80,7%	58,6%	55,0%	55,7%
1	5	35	40	12,5%	87,5%	17,2%	27,1%	25,3%
2	7	23	30	23,3%	76,7%	24,1%	17,8%	19,0%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 20. Distribución de la plantilla por número de descendientes desagregado por sexo

- **Responsabilidades familiares: edades de descendientes**

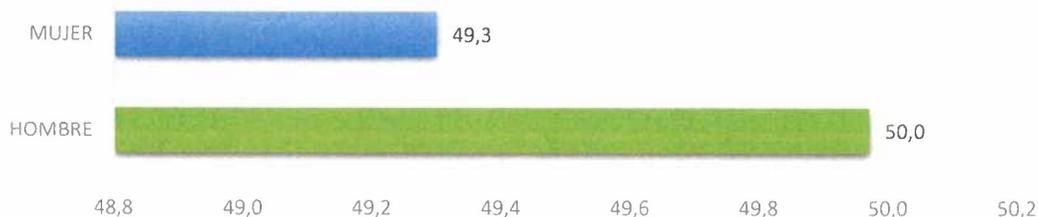
Centrando el análisis en las 70 personas con descendencia, obtenemos que hay un total de 102 hijas o hijos. De esto el 63,7% tienen edades superiores a los 15 años y únicamente el 13,7% tienen una edad de 6 o menos años, tramos etarios con mayor nivel de dependencia y necesidad de cuidados.

Rangos edad descendiente	Personas		%Horizontal		%Vertical		Total Personas	Total %Vertical
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		
Hasta 3 años	2	4	33,3%	66,7%	9,5%	4,9%	6	5,9%
De 3 a 6 años	3	5	37,5%	62,5%	14,3%	6,2%	8	7,8%
De 7 a 14 años	3	20	13,0%	87,0%	14,3%	24,7%	23	22,5%
De 15 a 18 años	2	9	18,2%	81,8%	9,5%	11,1%	11	10,8%
Más de 18 años	11	43	20,4%	79,6%	52,4%	53,1%	54	52,9%
<b>Total general</b>	<b>21</b>	<b>81</b>	<b>20,6%</b>	<b>79,4%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>102</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 21. Distribución de los tramos etarios de descendientes desagregado por sexo

Si ponemos en foco en la distribución vertical vemos que el 23,8% de los hombres tienen descendientes en los tramos etarios de mayor nivel de dependencia (6 o menos años), mientras que, en el caso de las mujeres, en representa el 11,1% del colectivo en ese mismo tramo.

El análisis del promedio de edad de las mujeres con descendencia es de 49,3 años, mientras que en la de los hombres, es ligeramente superior, situándose en 50,2 años, lo cual es coherente con el alto porcentaje de personas con descendientes en edades superiores a los 7 años.



Gráfica 4 Promedio de edad de la familia con descendientes desagregado por sexo



- **Distribución de la plantilla según número de descendientes y edad de los progenitores.**

La edad de las personas con descendientes muestra que el 69% de la plantilla con 1 o más descendientes es mayor de 45 años, de modo que únicamente el 31% de la plantilla, menor de 45 años, tiene algún descendiente. Como comprobamos en el análisis horizontal, en todos los rangos de edad, en coherencia con la distribución de la plantilla, las mujeres tienen mayor representatividad que los hombres.

Nº descendientes	Personas			% Horizont.		% Vertic.		Total vertical
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
De 25 a 35 años	1	3	4	25%	75%	8%	5%	6%
Entre 35 y 45	3	15	18	17%	83%	25%	26%	26%
Entre 45 y 55 años	3	26	29	10%	90%	25%	45%	41%
Más de 55 años	5	14	19	26%	74%	42%	24%	27%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>58</b>	<b>70</b>	<b>17%</b>	<b>83%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabla 21. Distribución de los tramos etarios progenitores y descendientes desagregado por sexo

- **Distribución de la plantilla por descendientes y puesto.**

Para analizar la posible relación entre el puesto, rol jerárquico y si esto es un factor que pueda condicionar en la **Asociación Galega San Francisco (AGASFRA)** a tomar la decisión de tener o no descendencia, afrontamos el análisis de los puestos y rol de las personas que en estos momentos tienen descendencia. Para este análisis no se tendrá en cuenta el análisis de los hijos e hijas por persona, sino si la persona ocupante del puesto tiene o no descendientes.

El análisis comparativo nos muestra que el mayor % de personas con descendencia, se agrupan en el nivel 4. Operaciones donde se sitúa el 72,4% de las mujeres de la organización con descendencia, lo que resulta coherente con el % que representan en el total de la plantilla (84,4%).



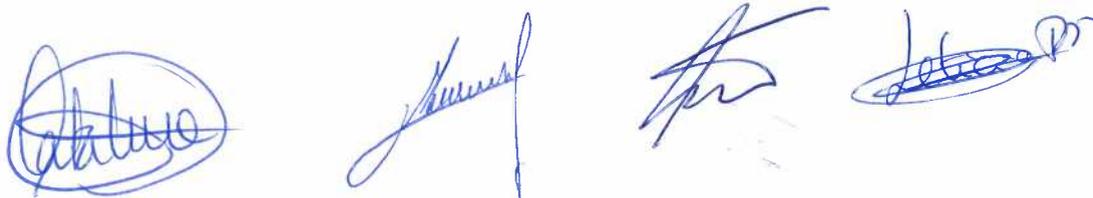


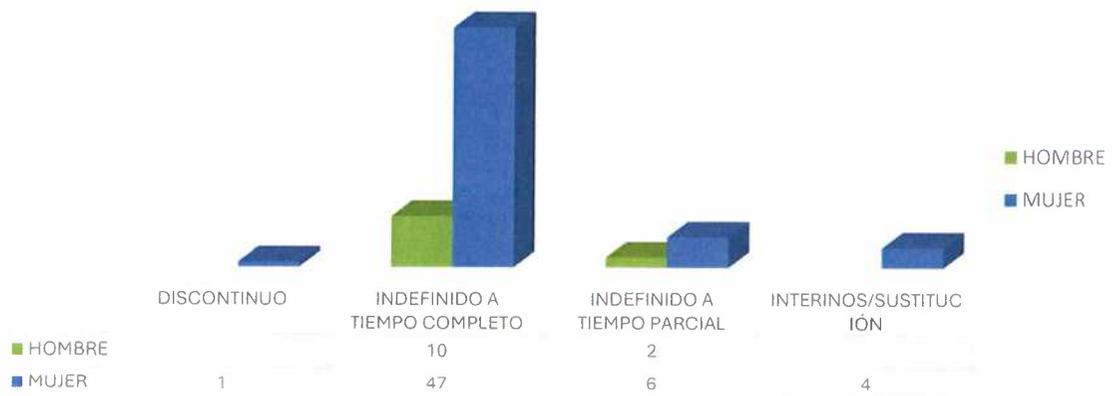

Rol/Puesto	Personas		%Vertical		Total Pers	Total %Vertical
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		
<b>1. Dirección</b>		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
DIRECCIÓN GENERAL		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
<b>2. Responsables</b>		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
GERENCIA		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
<b>3. Gestion de equipos /Personal técnico cualificado</b>	5	14	41,7%	24,1%	19	27,1%
CONTABLE	1		8,3%	0,0%	1	1,4%
D. U. ENFERMERÍA		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
EDUCADOR/A SOCIAL		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
ENCARGADA/O DE TALLER	3	2	25,0%	3,4%	5	7,1%
FISIOTERAPEUTA		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
LOGOPEDA		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL		3	0,0%	5,2%	3	4,3%
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE RR HH		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
PSICÓLOGA/O	1	1	8,3%	1,7%	2	2,9%
PSICOPEDAGOGA/O		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
RESPONSABLE DE INTENDENCIA		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
RESPONSABLE DE OCIO Y DEPORTES		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
<b>4. Operativa</b>	7	42	58,3%	72,4%	49	70,0%
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	2	1	16,7%	1,7%	3	4,3%
AYUDANTE DE COCINA		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
COCINERA		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
CONDUCTOR/A	1		8,3%	0,0%	1	1,4%
PERSONAL CUIDADOR	2	26	16,7%	44,8%	28	40,0%
PERSONAL DE LIMPIEZA		11	0,0%	19,0%	11	15,7%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	1		8,3%	0,0%	1	1,4%
SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN		1	0,0%	1,7%	1	1,4%
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	1		8,3%	0,0%	1	1,4%
<b>Total general</b>	<b>12</b>	<b>58</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>70</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 23. Distribución de la plantilla con descendientes, por rol y puesto, desagregado por sexo

- **Distribución de la plantilla por descendientes y contrato.**

Otro de los elementos que debemos analizar, respecto a las responsabilidades familiares es su impacto en el tipo de contrato y porcentaje de jornada laboral, y en el caso de **Asociación Galega San Francisco (AGASFRA)**, el grueso de la plantilla trabaja con un contrato indefinido a tiempo completo (81,4%), seguido en menor medida de contratos indefinidos a tiempo parcial (11,5%), representando, los contratos discontinuos e interinos/sustitución con 5 personas trabajadoras del sexo femenino, el 7,1% restante.





Gráfica 5. Tipo de contrato, desagregado por sexo de la plantilla con descendientes

#### 4.9 Distribución de la plantilla por nivel de estudios.

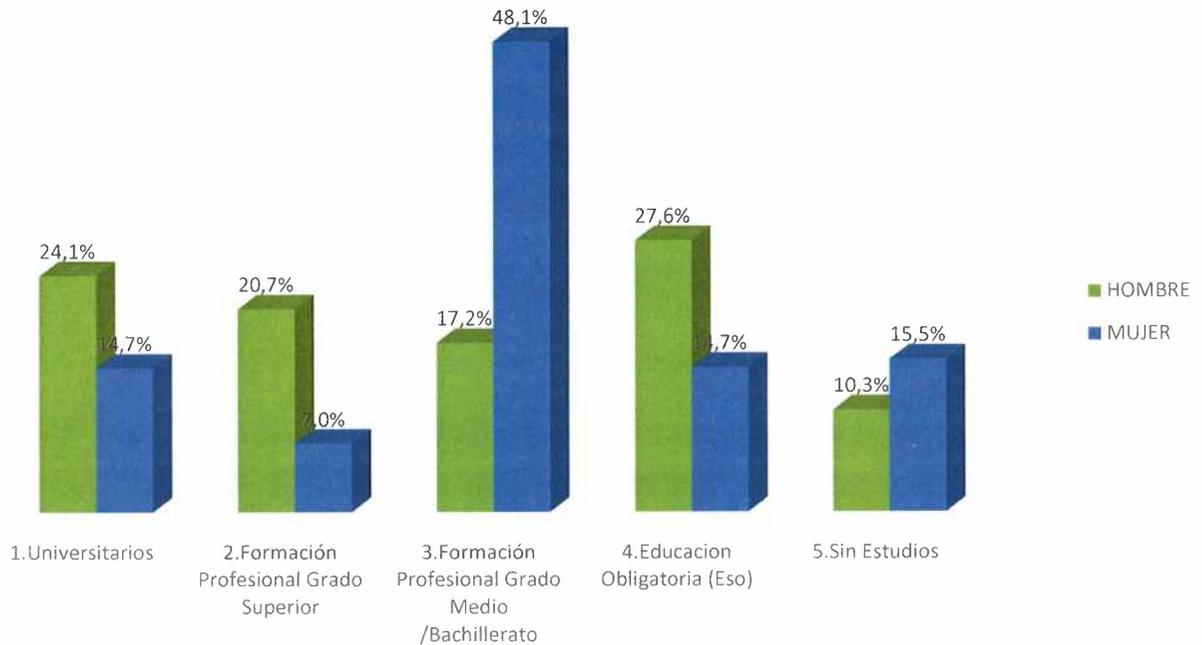
Antes de proceder al análisis del nivel de formación de la plantilla de Asociación Galega San Francisco (AGASFRA) es importante aclarar que, hoy en día, el registro existente en la organización clasifica el nivel de formación de la plantilla como:

- 1.Universitarios
- 2.Formación Profesional Grado Superior
- 3.Formación Profesional Grado Medio /Bachillerato
- 4.Educación Obligatoria (Eso)
- 5.Sin Estudios

Cabe señalar pues, que esta clasificación nos podrá aportar una visión muy exhaustiva del nivel de formación de la plantilla, pero a la luz de los datos aportado podemos afirmar que estamos ante una plantilla en donde solo el 16,5% de la población tiene estudios universitarios y más del 40% de la plantilla cuenta con formación de Grado Medio/Bachillerato. El 31,6% de la plantilla cuenta con formación básica o carece de ella.

Formación	Personas			% Horizontal		% Vertical		
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	Total vertical
1.Universitarios	7	19	26	26,9%	73,1%	24,1%	14,7%	16,5%
2.Formación Profesional Grado Superior	6	9	15	40,0%	60,0%	20,7%	7,0%	9,5%
3.Formación Profesional Grado Medio /Bachillerato	5	62	67	7,5%	92,5%	17,2%	48,1%	42,4%
4.Educación Obligatoria (Eso)	8	19	27	29,6%	70,4%	27,6%	14,7%	17,1%
5.Sin Estudios	3	20	23	13,0%	87,0%	10,3%	15,5%	14,6%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Gráfico 6. Distribución de la plantilla por nivel de formación desagregado por sexo



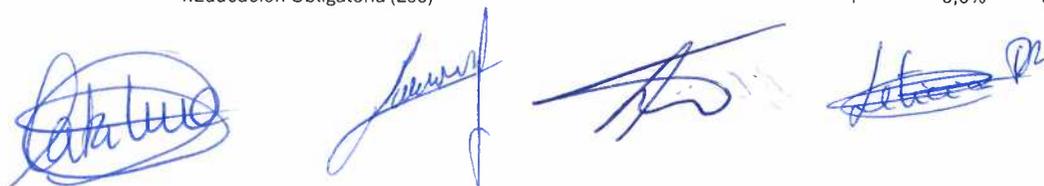
Gráfica 6. Distribución de la plantilla por sexo en cada nivel formativo

La visualización gráfica nos muestra que la representatividad de hombres y mujeres con niveles de formación superior y universitario es significativamente superior en el caso de los hombres, representando, el 44,8% del colectivo y en el caso de las mujeres el 21,7%.

- **Distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto**

El análisis comparado del nivel de formación y el puesto nos revela que existe, correlación entre muchos de los puestos y el nivel de formación, lo que se relaciona directamente con la normativa vigente relativa a la cualificación profesional que debe poseer las personas que desempeñen el puesto, siendo, en muchos casos, la acreditación académica un requisito.

Departamento y formación	PERSONAS		% Vertical		Total	Total %
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		
<b>ADMINISTRATIVO/O DEPARTAMENTO DE FACTURACIÓN</b>						
4.Educación Obligatoria (Eso)		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES</b>						
4.Educación Obligatoria (Eso)		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
<b>AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO</b>	5	1	17,2%	0,8%	6	3,8%
1.Universitarios	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
2.Formación Profesional Grado Superior	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
3.Formación Profesional Grado Medio /Bachillerato	1	1	3,4%	0,8%	2	1,3%
4.Educación Obligatoria (Eso)	2		6,9%	0,0%	2	1,3%
<b>AYUDANTE DE COCINA</b>		3	0,0%	2,3%	3	1,9%
4.Educación Obligatoria (Eso)		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
5.Sin Estudios		2	0,0%	1,6%	2	1,3%
<b>COCINERA</b>	2		0,0%	1,6%	2	1,3%
4.Educación Obligatoria (Eso)		1	0,0%	0,8%	1	0,6%





5.Sin Estudios		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
CONDUCTOR/A	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
4.Educacion Obligatoria (Eso)	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
CONTABLE	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
2.Formación Profesional Grado Superior	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
D. U. ENFERMERÍA		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
1.Universitarios		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
DIRECCIÓN GENERAL		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
1.Universitarios		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
EDUCADOR/A SOCIAL		4	0,0%	3,1%	4	2,5%
1.Universitarios		3	0,0%	2,3%	3	1,9%
2.Formación Profesional Grado Superior		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
ENCARGADA/O DE TALLER	4	4	13,8%	3,1%	8	5,1%
1.Universitarios	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
2.Formación Profesional Grado Superior	1	1	3,4%	0,8%	2	1,3%
3.Formación Profesional Grado Medio /Bachillerato		2	0,0%	1,6%	2	1,3%
4.Educacion Obligatoria (Eso)	1	1	3,4%	0,8%	2	1,3%
5.Sin Estudios	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
FISIOTERAPEUTA	1	2	3,4%	1,6%	3	1,9%
1.Universitarios	1	2	3,4%	1,6%	3	1,9%
GERENCIA	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
1.Universitarios	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
LOGOPEDA		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
1.Universitarios		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL		4	0,0%	3,1%	4	2,5%
1.Universitarios		4	0,0%	3,1%	4	2,5%
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE RR HH		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
2.Formación Profesional Grado Superior		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
OPERARIO/A	1	1	3,4%	0,8%	2	1,3%
5.Sin Estudios	1	1	3,4%	0,8%	2	1,3%
PERSONAL CUIDADOR	7	70	24,1%	54,3%	77	48,7%
2.Formación Profesional Grado Superior	2	4	6,9%	3,1%	6	3,8%
3.Formación Profesional Grado Medio /Bachillerato	3	57	10,3%	44,2%	60	38,0%
4.Educacion Obligatoria (Eso)	1	6	3,4%	4,7%	7	4,4%
5.Sin Estudios	1	3	3,4%	2,3%	4	2,5%
PERSONAL DE LIMPIEZA		22	0,0%	17,1%	22	13,9%
3.Formación Profesional Grado Medio /Bachillerato		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
4.Educacion Obligatoria (Eso)		8	0,0%	6,2%	8	5,1%
5.Sin Estudios		13	0,0%	10,1%	13	8,2%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	4		13,8%	0,0%	4	2,5%
3.Formación Profesional Grado Medio /Bachillerato	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
4.Educacion Obligatoria (Eso)	3		10,3%	0,0%	3	1,9%
PSICÓLOGA/O	1	2	3,4%	1,6%	3	1,9%
1.Universitarios	1	2	3,4%	1,6%	3	1,9%
PSICOMOTRICISTA	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
1.Universitarios	1		3,4%	0,0%	1	0,6%
PSICOPEDAGOGA/O		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
1.Universitarios		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
RESPONSABLE DE CENTROS		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
1.Universitarios		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
RESPONSABLE DE INTENDENCIA		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
3.Formación Profesional Grado Medio /Bachillerato		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
RESPONSABLE DE OCIO Y DEPORTES		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
1.Universitarios		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
2.Formación Profesional Grado Superior		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	1	1	3,4%	0,8%	2	1,3%
2.Formación Profesional Grado Superior	1	1	3,4%	0,8%	2	1,3%
TERAPEUTA OCUPACIONAL		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
1.Universitarios		1	0,0%	0,8%	1	0,6%
TRABAJADOR/A SOCIAL	1	1	3,4%	0,8%	2	1,3%
1.Universitarios	1	1	3,4%	0,8%	2	1,3%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>158</b>	<b>100,0%</b>

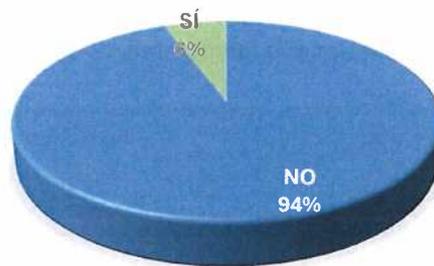
Figura 25. Distribución de la plantilla por nivel de formación y departamento. Fuente: elaboración propia.

#### 4.10 Distribución de la plantilla atendiendo a su diversidad.

En relación con la diversidad de la plantilla en **Asociación Galega San Francisco (AGASFRA)**, los datos disponibles en estos momentos permiten analizar únicamente la nacionalidad y las persona con certificado de discapacidad igual o superior al 33%.

- **Discapacidad.**

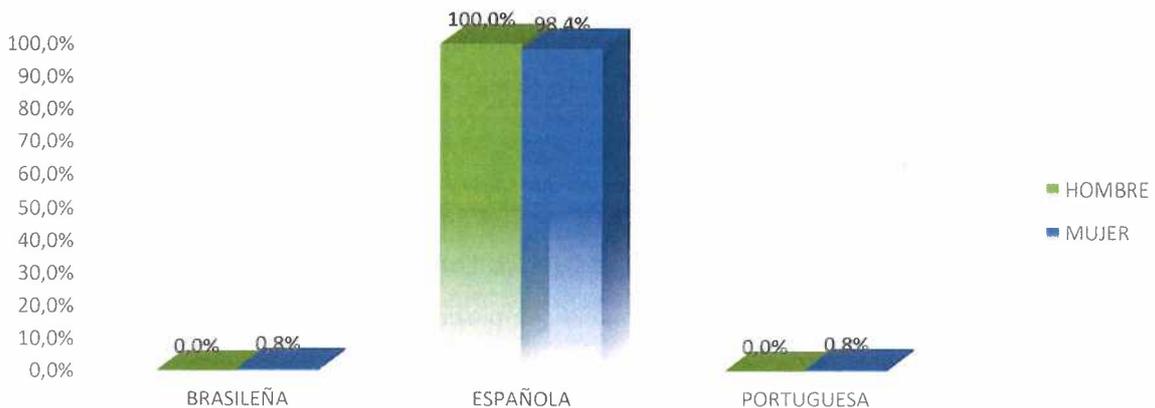
De las 158 personas que trabajan en **Asociación Galega San Francisco (AGASFRA)**, en el momento del análisis 9 personas trabajadoras tienen reconocido un certificado de discapacidad, lo que supone el 6% de la plantilla, siendo 4 el número de hombres y 5 el de mujeres.



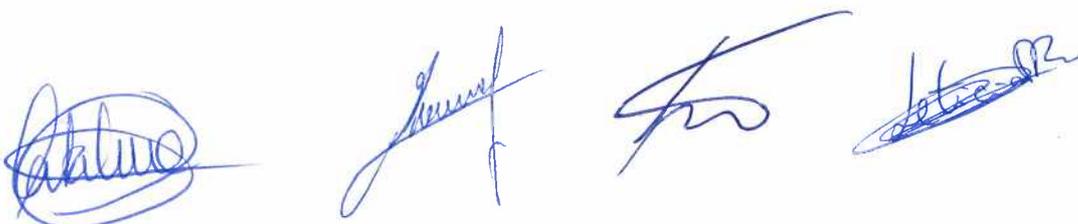
Gráfica 7. Plantilla con discapacidad

- **Nacionalidad.**

El 98,7% de la plantilla tiene nacionalidad española. Todos los hombres tienen nacionalidad española, siendo en el grupo de las mujeres, donde aparece cierta diversidad con una 1.6% de mujeres con nacionalidad Portuguesa y/o Brasileña.



Gráfica 8. Distribución de la plantilla por nacionalidad, desagregada por sexos.



## 5. CONDICIONES DE TRABAJO

A lo largo de este apartado abordaremos el análisis cuantitativo de las condiciones de trabajo de la plantilla en **Asociación Galega San Francisco (AGASFRA)**, tomando como referencia las condiciones del personal en el momento del análisis (noviembre de 2023). Será en los siguientes apartados donde profundizaremos en las prácticas y datos históricos de las mismas.

### 5.1 Distribución de la plantilla atendiendo al tipo de contrato

Atendiendo a los datos, el 62% de las personas trabajadoras tienen un contrato indefinido a tiempo completo y el 16,5% contrato indefinido a tiempo parcial.

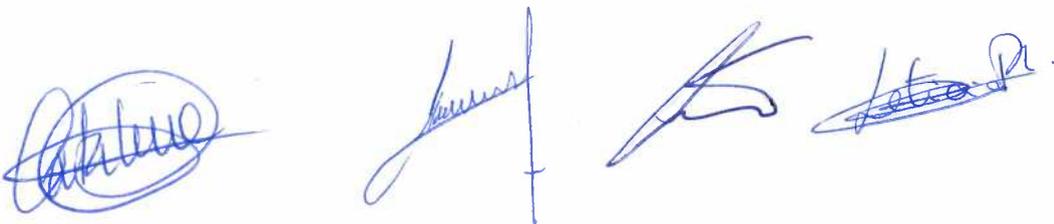
Un dato para destacar es que en los contratos temporales están únicamente ocupados por mujeres o en el caso de Interinos/sustitución ocupados por 20 mujeres y 3 hombres

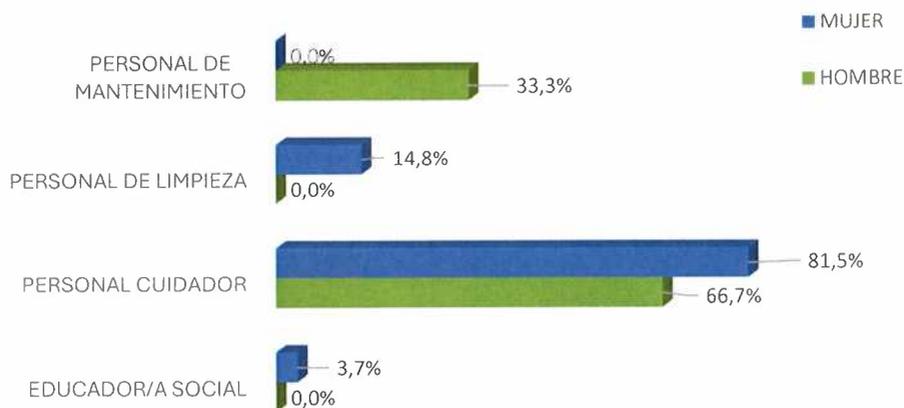
Contrato	Personas		Total	% Horizontal		% Vertical		Total vertical
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
DISCONTINUO	1	3	4	25,0%	75,0%	3,4%	2,3%	2,5%
INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	20	78	98	20,4%	79,6%	69,0%	60,5%	62,0%
INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	5	21	26	19,2%	80,8%	17,2%	16,3%	16,5%
INTERINOS/SUSTITUCIÓN	3	20	23	13,0%	87,0%	10,3%	15,5%	14,6%
PRÁCTICAS		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO		5	5	0,0%	100,0%	0,0%	3,9%	3,2%
TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,8%	0,6%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 26. Distribución de la plantilla por tipo de contrato desagregado por sexo

A la luz de los datos analizados podemos afirmar que AGASFRA apuesta por el trabajo indefinido, representando el 78,5%. La representatividad en cada sexo muestra que en el caso de las mujeres representa el 76.7% y en el de los hombres, alcanza el 86,2%. No podemos obviar que estamos ante una organización altamente feminizada y ello impacta directamente en que las contrataciones de carácter más temporal tengan mayor representatividad en las mujeres.

De hecho, si ponemos en foco en los contratos temporales (a tiempo parcial o completo), de sustitución/interinos y prácticas tenemos que el 80% se corresponden a personas que ocupan el puesto de Personal cuidador y el 13.3% a Personal de limpieza, que, en ambos casos, está altamente feminizado, tanto en la asociación como en el sector, y que son los que, por el tipo de funciones que desempeñan, son indispensables para la atención a las personas usuarias del servicio y requieren de una cobertura ágil, a diferencia de otros puestos que, en períodos de ausencia no muy largos, sus responsabilidades y funciones son susceptibles de cobertura por el resto del equipo.





Gráfica 9. Distribución de contratos no indefinidos por puesto y sexo.

- **Distribución de la plantilla por tipo de jornada**

En el análisis de la distribución de la plantilla por jornada comprobamos que el 79,1% de las personas trabajadoras tiene un contrato a jornada completa. En el caso de las jornadas parciales observamos que están ocupadas por 27 mujeres y por 6 hombres. Bien es cierto, que tanto los análisis horizontales como verticales muestran cierta proporción equilibrada.

JORNADA	Personas			% Horizontal		% Vertical		
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	Total vertical
Completa	23	102	125	18,4%	81,6%	79,3%	79,1%	79,1%
Parcial	6	27	33	18,2%	81,8%	20,7%	20,9%	20,9%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 27. Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo

De las 33 personas con jornadas parciales, tenemos que el 45,5% trabajan entre el 50 y el 75% de una jornada ordinaria, seguido del 33,3% con jornadas que no alcanzan el 50%. El 21,2% restante disfrutan de contratos con más del 75% de la jornada ordinaria. La distribución vertical es pareja en hombres y mujeres.

Jornada Completa/Parcial  Parcial   Parcial   Parcial

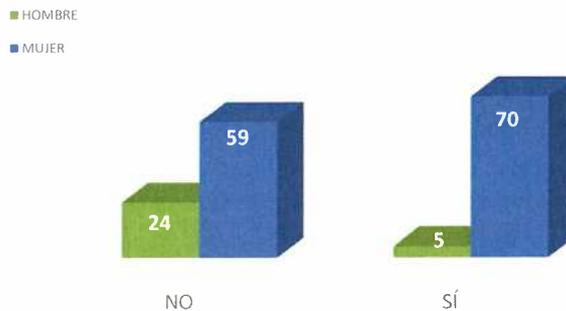
JORNADA	Personas			% Horizontal		% Vertical		
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	Total vertical
De 25% a 49% de la jornada	2	9	11	18,2%	81,8%	33,3%	33,3%	33,3%
De 50% a 75% de la jornada	3	12	15	20,0%	80,0%	50,0%	44,4%	45,5%
De 76% a 99% de la jornada	1	6	7	14,3%	85,7%	16,7%	22,2%	21,2%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>33</b>	<b>18,2%</b>	<b>81,8%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 28. Distribución de la plantilla con jornadas parciales, por rangos de tiempo y sexo



• **Distribución de la plantilla según el tipo de turno**

En **AGASFRA** existe personal sujeto a sistema de turnos, situación que afecta al 46,8% de la plantilla, siendo las mujeres las más afectadas por esta casuística (69 mujeres y 5 hombres).



Gráfica 10. Número de mujeres y hombres con sistema a turnos

Existen 4 tipos de turnos en la organización:

- ✓ 2 turnos en fin de semana y festivo, que afecta a 18 mujeres
- ✓ 2 turnos sin fin de semana, que afecta a 9 mujeres
- ✓ 3 turnos con fin de semana, que afecta a 26 mujeres y 3 hombres
- ✓ 3 turnos sin fin de semana, que afecta a 17 mujeres y 2 hombres

De estos, el 85,3% ocupan el puesto de Personal cuidador y el 14,7% el de personal de limpieza.



Gráfica 11. Número de mujeres y hombres por puesto y sistema a turnos

*(Señalado con un círculo)*  
*[Firma]*  
*[Firma]*  
*[Firma]*

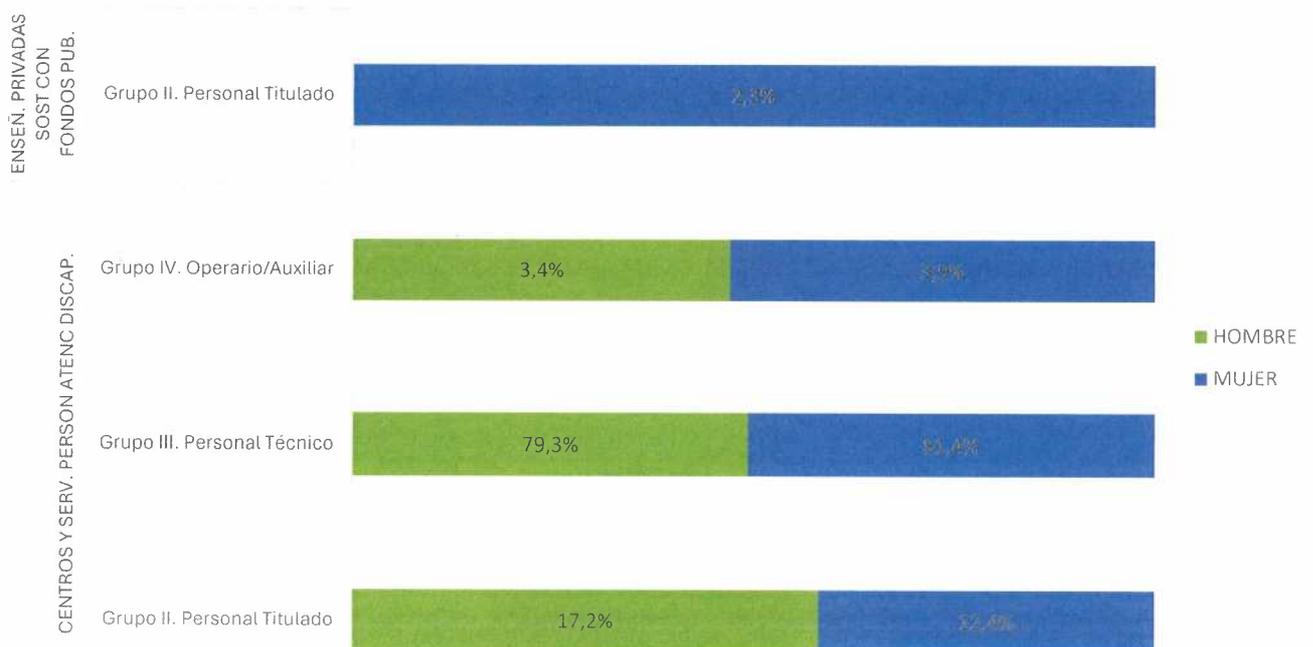
## 5.2 Distribución de la plantilla según grupos profesionales.

Pasamos a analizar la clasificación de convenio y vemos que el 81% de la plantilla está asignada al Grupo III. Personal Técnico y que la representatividad de cada sexo en los tres grupos profesionales es muy similar.

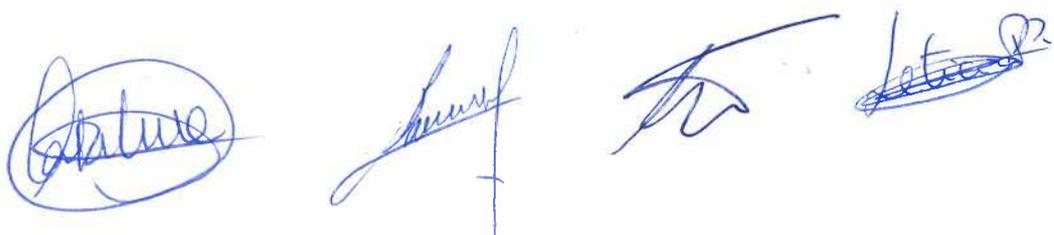
GRUPOS	Personas			% Horizontal		% Vertical		
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	Total vertical
Grupo II. Personal Titulado	5	19	24	20,8%	79,2%	17,2%	14,7%	15,2%
Grupo III. Personal Técnico	23	105	128	18,0%	82,0%	79,3%	81,4%	81,0%
Grupo IV. Operario/Auxiliar	1	5	6	16,7%	83,3%	3,4%	3,9%	3,8%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>129</b>	<b>158</b>	<b>18,4%</b>	<b>81,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 29. Distribución de la plantilla según clasificación de convenio desagregado por sexo

En el análisis diferenciado por convenio, dado que 3 personas están afectadas por el convenio de enseñanzas privadas, vemos que la representatividad continúa siendo muy similar en el personal afectado por el convenio de centros y servicios a personas con discapacidad.



Gráfica 12. Distribución por sexo, en función del convenio y la categoría



### 5.3 Retribuciones, auditoría retributiva y registro retributivo. (Adjunto anexo 1 Auditoría Retributiva).

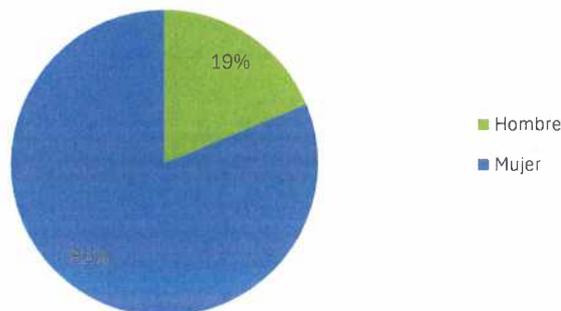
El análisis de las retribuciones y la auditoría retributiva se anexan al presente diagnóstico.

## 6. CUESTIONARIO DE LA PLANTILLA

La simple observación de datos, porcentajes y documentación no es suficiente para proporcionar una visión integral de la realidad de la empresa en lo relativo a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Contar con la opinión de la plantilla es un objetivo fundamental para conocer de cerca cómo el personal percibe la cultura organizativa de su empresa y sus prácticas en favor de la igualdad, cuáles son sus actitudes hacia la idea de la puesta en marcha de un plan de igualdad, sus necesidades y sus propuestas. De este modo, se favorece la comunicación ascendente y se facilita que se sientan partícipes en la identificación de necesidades y de propuestas para el diseño de nuevas estrategias de gestión de los recursos humanos de la empresa.

Por ello, se ha hecho llegar a toda la plantilla un cuestionario compuesto por 14 preguntas en el que se les consulta por diferentes áreas de gestión de personas, desde selección, formación, promoción, retribución acoso sexual y por razón de sexo entre otras.

Al cuestionario han respondido un total de 16 personas, pocas para las 158 personas que forman la plantilla de Asociación Galega San Francisco. De las personas que han respondido un 19% son hombres y un 81% mujeres.



Gráfica 1 - Participación en el cuestionario desmenuada por sexo, desmenuada por sexos

Para definir el perfil de las personas que han contestado, se les ha preguntado sobre la edad y las responsabilidades familiares:

Edad	Hombre	Mujer	Total general
Menos de 30 años		1	1
De 30 a 45 años	1	2	3
Mas de 45 años	2	10	12
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>

Tabla 30. Participación en el cuestionario por tramos de edad y sexo

Descendientes (hijos e hijas)	Hombre	Mujer	Total general
No		2	2
Si	1	11	12
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>

Tabla 31. Participación en el cuestionario por responsabilidades familiares y sexo

Como se puede observar en las tablas anteriores la mayor parte de la población que cumplimentó este cuestionario, concretamente el 75%, se encuentra en un tramo etario de entre “Más de 45 años”. Asimismo, se observa que el 75% de las personas que han contestado la evaluación si tienen hijos.

Además de las preguntas sobre los diferentes procesos de gestión de personas, se ha preguntado directamente a la plantilla **si en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**.

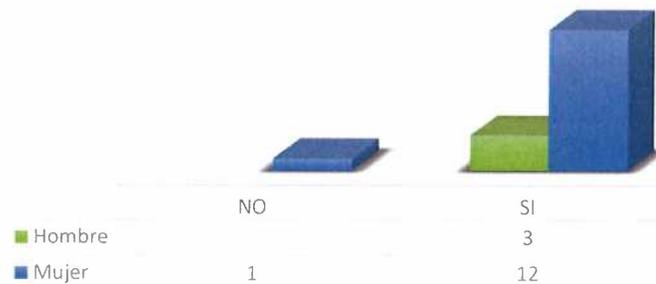
Oportunidades/trato	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Total general
NO		2	2	0,00%	12,50%	12,50%
SI	3	11	14	18,75%	68,75%	87,50%
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>18,75%</b>	<b>81,25%</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 32. Respuesta de igualdad de trato en ASOCIACIÓN GALEGA SAN FRANCISCO (AGASFRA) por sexo

Opinan que, si hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, el 87,50% del total de las personas que han contestado al cuestionario. El análisis vertical nos muestra que el 68,75% de las mujeres y el 18,75% de los hombres responden de manera afirmativa. Así mismo, el 12,50% del grupo de mujeres responden con un “No sabe/No contesta”, mientras que el grupo de los hombres no han optado por esta opción.

Se pregunta a la plantilla si **estaban de acuerdo con la puesta en marcha de un plan** de igualdad en la empresa. El 93,75% de la plantilla respondió de manera afirmativa mientras que 1 mujer, indicó “NO”.





Gráfica 14. Puesta en marcha del plan de igualdad

En lo referente a las condiciones retributivas, se le pregunta a la plantilla de ASOCIACIÓN GALEGA SAN FRANCISCO (AGASFRA) si **la organización establece las retribuciones en base a criterios objetivos del propio puesto y no teniendo por tanto en cuenta el sexo**, a lo que lo que responden, el 82,9% de la plantilla que la práctica es objetiva.

Retribuciones	Hombre	Mujer	Total general
NS/NC	1	1	2
SI	2	12	14
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>

Tabla 13. Respuestas condiciones retributivas

Dos de los hombres han respondido que consideran que hay criterios objetivos y 12 mujeres tienen la misma impresión, mientras 1 hombre y 1 mujer NS/NC.

El resto de las preguntas cerradas, se irán abordando a lo largo del análisis cualitativo y cuantitativo de las prácticas de gestión de la organización.

La última pregunta planteada, en abierto, se solicita que indiquen, tres medidas y/o aspectos fundamentales que podría adoptar la empresa para mejorar en materia de igualdad, a la que, 13 personas comentan

1. implementar medidas de licencia parental equitativas/ 2. promover campañas de sensibilización para cambiar actitudes y percepciones de género /fomentar acceso igualitario a oportunidades de empleo y ascensos

- ✓ A la hora de las normas
- ✓ Ayudas extras fuera del convenio/ Charlas /Formación
- ✓ En la empresa ya existe la igualdad entre mujeres y hombres
- ✓ Flexibilidad horaria
- ✓ Horarios / Funciones a desempeñar / Salario
- ✓ Igualdad y diversidad / Formación / Flexibilidad laboral
- ✓ Lenguaje
- ✓ Ofrecer el puesto de conductor del transporte del centro a las mujeres

- ✓ Que hagamos el mismo trabajo hombres y mujeres, que tengamos el mismo trato, y también los mismos derechos
- ✓ Si una persona queda embarazada, que la tuviesen en cuenta como cualquier otra

Como se ha indicado, el índice de participación ha sido muy bajo y por lo tanto no permiten tener una visión más amplia sobre cómo percibe la plantilla las prácticas de gestión en materia de igualdad de oportunidades.

## 7. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### 7.1 Procedimiento de la práctica de selección y contratación

El proceso de selección de personal en la Asociación Galega San Francisco se inicia en respuesta a diversas necesidades operativas y estratégicas de la organización. Estas necesidades pueden surgir por demanda de producción, cumplimiento de ratios establecidos en acuerdos con la administración, sustituciones por jubilaciones u otras ausencias temporales o definitivas.

La toma de decisiones para iniciar un proceso de selección recae en las personas responsables de los centros, coordinadores o dirección. Estas identifican la necesidad y, en coordinación con el departamento de Recursos Humanos, inician la búsqueda de candidatos adecuados. En caso de sustituciones, no se requiere autorización superior, pero para el incremento de la plantilla, esta petición debe ser aprobada por la Presidencia y la Junta Directiva.

El reclutamiento de personal se realiza principalmente a través de la difusión de anuncios en las redes sociales de la entidad, bases de datos propia de autocandidaturas, portales de empleo y, ocasionalmente, colegios profesionales. Para perfiles más recurrentes, como personal cuidador o personal de limpieza, se utilizan la base de datos propia, autocandidaturas y plataformas como Facebook e InfoJobs.

El proceso de selección se basa en la evaluación de los currículos recibidos y entrevistas personales. Se realiza una criba inicial mediante una llamada telefónica para recopilar información sobre la experiencia y la adecuación a las condiciones del puesto. Si la persona cumple con los requisitos (especialmente, acreditación/cualificación profesional), se procede a una entrevista presencial, donde se evalúan aspectos como motivación, experiencia y especialmente el encaje de las condiciones horarias y salariales a las que está sujeta el puesto.

Cabe destacar que en muchas ocasiones, no existe valoración final de candidaturas, puesto que el número de personas que se postulan y que encajan en los requisitos exigidos por el puesto y que, al mismo tiempo, las condiciones se ajustan a sus necesidades/ expectativas, son los dos criterios que determinan la incorporación de la persona.

En ocasiones puntuales, donde existe la posibilidad de evaluar a varias candidaturas finalistas, la toma de decisión es consensuada entre las personas que intervienen en el proceso.

Una vez seleccionada la persona, se contacta a todas las candidaturas para informarles de su estado. La persona seleccionada acude a entregar la documentación necesaria y recibe formación en prevención de riesgos laborales (PRL) durante los primeros meses de incorporación. Aunque no existe un manual de acogida formal, se proporciona información sobre los procesos y protocolos de calidad y es, el resto del equipo que trabajará con la persona, quienes asumen la acogida y formación interna.

En resumen, el proceso de selección de personal en la Asociación Galega San Francisco se basa en la identificación de necesidades operativas, reclutamiento a través de diversos canales, evaluación de candidatos mediante entrevistas y, cuando hay opciones, toma de decisiones coordinada entre los responsables de los centros y la dirección.

Cabe señalar que, por la alta dificultad que presenta la selección en AGASFRA, ninguna persona, que cumpla los requisitos exigibles es descartada o sufre discriminación alguna por su sexo, orientación, edad, condición, nacionalidad, etc.,.

### Opinión de la plantilla

Se ha preguntado a la plantilla en relación con los **procesos de selección** si consideraban que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.

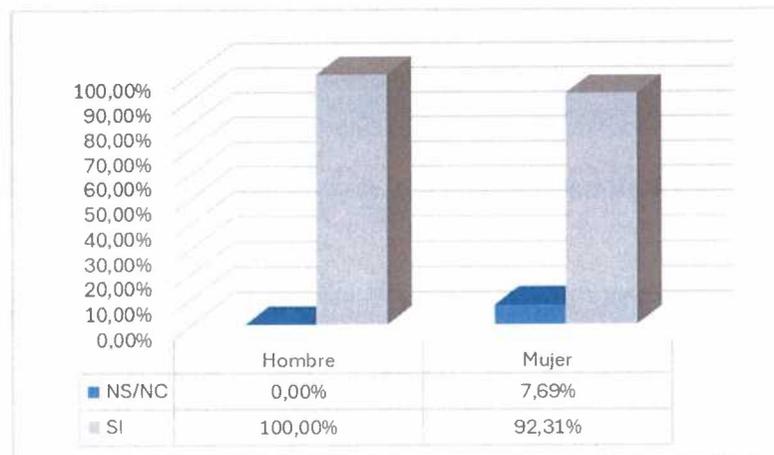
Selección			
Sexo	NS/NC	SI	Total general
Hombre		3	3
Mujer	1	12	13
<b>Total general</b>		<b>1</b>	<b>15</b>

Tabla 34. Respuesta sobre los procesos de selección por sexo

El 93,75% de las personas que han contestado opinan que "SI" frente al 6,25% que no sabe/no contesta.





Gráfica 15. Respuesta a los procesos de selección desagregados por sexo en términos porcentuales

El 92,31% de las mujeres y el 100% de los hombres opinan que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a los procesos de selección.

## 7.2 Incorporaciones producidas en los últimos años (2020-2022).

De los últimos años analizados, se han incorporado 180 personas, el 16,7% han sido hombres y el 83,3% mujeres.

Incorporaciones	Personas		Total personas	% Horiz.		% Vertical		Total general
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
2020	9	44	53	17,0%	83,0%	30,0%	29,3%	29,4%
2021	12	56	68	17,6%	82,4%	40,0%	37,3%	37,8%
2022	9	50	59	15,3%	84,7%	30,0%	33,3%	32,8%
<b>Total personas</b>	<b>30</b>	<b>150</b>	<b>180</b>	<b>16,7%</b>	<b>83,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 35. Incorporaciones de 2020 a 2022, desagregadas por sexo

El análisis de las incorporaciones de personal en los años 2020, 2021 y 2022 perpetúa el alto grado de feminización de la organización.

- **Incorporaciones atendiendo a circunstancias personales**

El 90,6% de la plantilla incorporada está informada de estar en situación 3 en el modelo 145 (*solteros sin hijos o personas casadas en los que la pareja gana más de 1.500 euros etc*), la más dominante en todos los años de análisis. Una mujer, declara estar en situación 1, es decir, forma una unidad familiar monoparental con menores a cargo.



Circunstancias personales	Personas		% Vertical		Total <sup>o</sup>	Total % Vertical
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		
= 1		1	0,0%	0,7%	1	0,6%
2020		1	0,0%	0,7%	1	0,6%
= 3	29	134	96,7%	89,3%	163	90,6%
2020	9	43	30,0%	28,7%	52	28,9%
2021	12	55	40,0%	36,7%	67	37,2%
2022	8	36	26,7%	24,0%	44	24,4%
= Sin información	1	15	3,3%	10,0%	16	8,9%
2021		1	0,0%	0,7%	1	0,6%
2022	1	14	3,3%	9,3%	15	8,3%
<b>Total personas</b>	<b>30</b>	<b>150</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>180</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 36. Circunstancias personales de las incorporaciones de 2020 a 2022, desagregadas por sexo

En lo referente a la edad de las personas incorporadas, la media de estos tres años se sitúa en 36 años para toda la plantilla sin distinción de sexo, aunque la media de los hombres en 2020 fue superior, situándose en los 43 años.

Promedio edad	Promedio		Mínimo.		Máximo		Total		
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	Promedio	Total Mín	Total Máx.
2020	43	37	31	22	63	66	38	22	66
2021	34	37	25	22	58	64	37	22	64
2022	31	34	24	21	39	60	33	21	60
<b>Total personas</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>63</b>	<b>66</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>66</b>

Tabla 37. Media de edad de las nuevas incorporaciones entre 2020-2022

Así mismo, vemos que la edad, ni en hombres ni en mujeres, es una barrera para la incorporación en la asociación, puesto que se han incorporado mujeres y hombres de más de 60 años y menores de 25, lo que refuerza la práctica descrita de selección que apunta a que el criterio principal que determina la incorporación de una persona en la organización es que posea la acreditación/cualificación exigida para el puesto y le encaje las condiciones que ofrece.

- **Incorporaciones atendiendo al puesto y nivel jerárquico**

El análisis de los datos revela una marcada diferencia de género en la distribución de los puestos de trabajo en la empresa. Se observa que los puestos con mayor demanda son los de Personal Cuidador y Personal de Limpieza, que suponen el 80% de las incorporaciones y donde las mujeres representan el 87,2% y el 100%, respectivamente.



Puesto	Personas			% Horiz.		% Vertical		Total general
	HOMBRE	MUJER	Total personas	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	1	1	2	50,0%	50,0%	3,3%	0,7%	1,1%
AYUDANTE DE COCINA	1	3	4	25,0%	75,0%	3,3%	2,0%	2,2%
COCCINERA	1		1	100,0%	0,0%	3,3%	0,0%	0,6%
D. U. ENFERMERÍA		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,0%	1,7%
EDUCADOR/A SOCIAL		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,3%	1,1%
ENCARGADA/O DE TALLER	2	2	4	50,0%	50,0%	6,7%	1,3%	2,2%
FISIOTERAPEUTA	3	1	4	75,0%	25,0%	10,0%	0,7%	2,2%
LOGOPEDA	2	3	5	40,0%	60,0%	6,7%	2,0%	2,8%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,0%	1,7%
PERSONAL CUIDADOR	16	109	125	12,8%	87,2%	53,3%	72,7%	69,4%
PERSONAL DE LIMPIEZA		19	19	0,0%	100,0%	0,0%	12,7%	10,6%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	3		3	100,0%	0,0%	10,0%	0,0%	1,7%
PERSONAL DOCENTE		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,7%	0,6%
PSICÓLOGA/O	1	1	2	50,0%	50,0%	3,3%	0,7%	1,1%
RESPONSABLE DE CENTROS		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,7%	0,6%
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,7%	0,6%
<b>Total personas</b>	<b>30</b>	<b>150</b>	<b>180</b>	<b>16,7%</b>	<b>83,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 38. Puestos de las nuevas incorporaciones entre 2020-2022

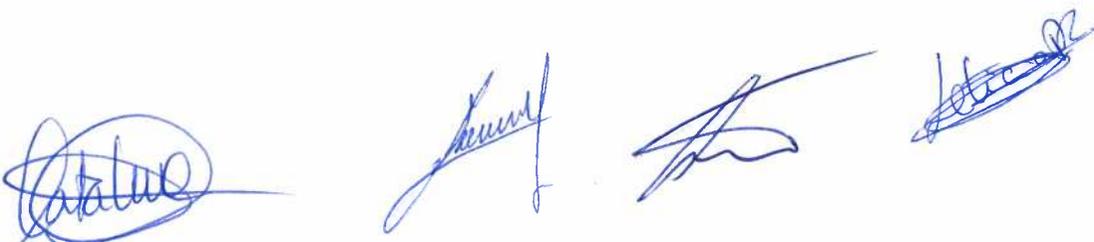
Si ponemos el foco en el análisis horizontal, es decir, la representatividad de cada sexo en cada puesto, vemos una distribución equilibrada en el puesto de Auxiliar técnico Educativo, Encargado/a de Taller, Logopeda, y Psicólogo/a.

La disparidad de género puede atribuirse a factores socioculturales y estereotipos de género arraigados en la sociedad, que influyen en las elecciones profesionales y en las oportunidades laborales de hombres y mujeres. Además, la percepción de ciertos trabajos como "masculinos" o "femeninos" puede afectar la distribución de género en diferentes sectores laborales.

El análisis tomando como referencia el rol o nivel jerárquico de las personas, nos permite obtener una visión más global y comprobar que, de las incorporaciones producidas en los últimos 3 años, el 0,6% se corresponden a posiciones con rol de 2. Responsables. El 86,1% son personas que ocupan el rol 4. Operaciones y el 13,3% restante, el rol 3. Gestión de equipos /Personal técnico cualificado. En ambos casos, la distribución es desequilibrada, predominando las mujeres, lo que perpetúa la segregación ocupacional.

Nivel jerárquico	Personas			% Horiz.		% Vertical		Total general
	HOMBRE	MUJER	Total personas	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
3. Gestión de equipos /Personal técnico cualificado	8	16	24	33,3%	66,7%	26,7%	10,7%	13,3%
4. Operativa	22	133	155	14,2%	85,8%	73,3%	88,7%	86,1%
2. Responsables		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,7%	0,6%
<b>Total personas</b>	<b>30</b>	<b>150</b>	<b>180</b>	<b>16,7%</b>	<b>83,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 39. Rol jerárquico de las nuevas incorporaciones entre 2020-2022



### 7.2.1. Incorporaciones atendiendo a la clasificación profesional

Atendiendo a la clasificación profesional por grupos vemos que el 87,2% de las incorporaciones se adscriben al Grupo III. Personal Técnico, y el 12,8% restante, en el Grupo II.

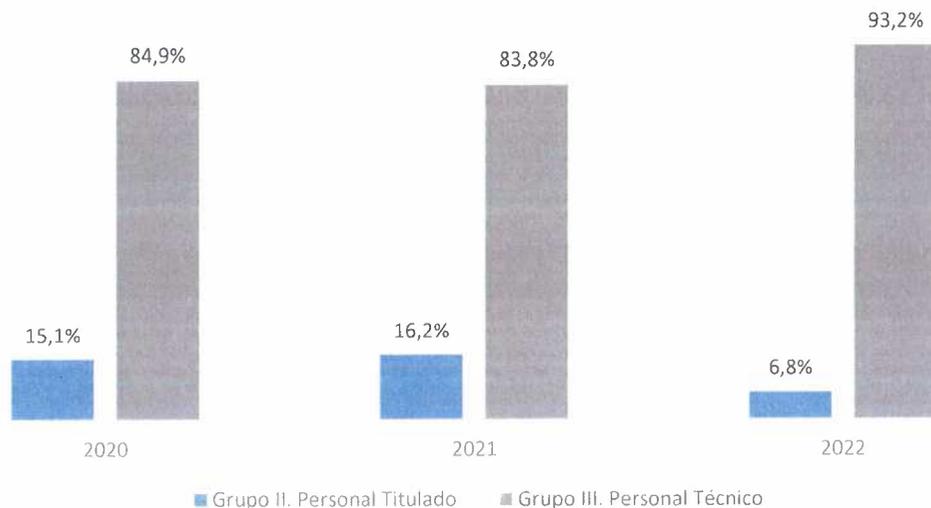
Grupo Profesional	Personas		Total personas	% Horiz.		% Vertica		Total general
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
Grupo II. Personal Titulado	6	17	23	26,1%	73,9%	20,0%	11,3%	12,8%
Grupo III. Personal Técnico	24	133	157	15,3%	84,7%	80,0%	88,7%	87,2%
<b>Total personas</b>	<b>30</b>	<b>150</b>	<b>180</b>	<b>16,7%</b>	<b>83,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 40. Grupo de las nuevas incorporaciones entre 2020-2022

Si analizamos la evolución en estos tres años, atendiendo al grupo de convenio, vemos que el grupo Grupo III. Personal Técnico ha tenido mayor incidencia, representando, en el 2022 el 93.2% de las incorporaciones, tal y como se visualiza en la gráfica.

Grupo	2020		Total 2020	2021		Total 2021	2022		Total 2022	Total general
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER		
Grupo II. Personal Titulado	3	5	8	1	10	11	2	2	4	23
Grupo III. Personal Técnico	6	39	45	11	46	57	7	48	55	157
<b>Total general</b>	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>53</b>	<b>12</b>	<b>56</b>	<b>68</b>	<b>9</b>	<b>50</b>	<b>59</b>	<b>180</b>

Tabla 41. Comparativa anual de los grupos de incorporación por sexo



Gráfica 16. Concentración de incorporaciones por grupo y sexo en los años de análisis.



## 7.2.2. Incorporaciones atendiendo al tipo de contrato y jornada

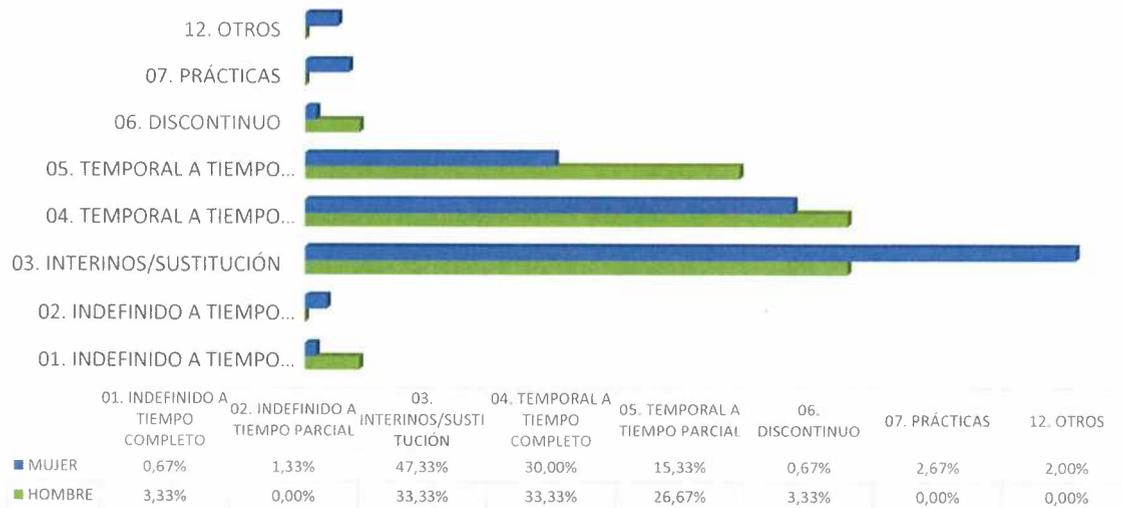
En los años objeto de análisis el 45% de las incorporaciones disfrutaron de un contrato de sustitución/interinos, seguido de la modalidad Temporal a tiempo completo, con un 30.6% de representatividad y del Temporal a tiempo parcial, con un 17,2%.

Contrato	Personas		Total personas	% Horiz.		% Vertical		Total general
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
01. INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	1	1	2	50,0%	50,0%	3,3%	0,7%	1,1%
02. INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,3%	1,1%
03. INTERINOS/SUSTITUCIÓN	10	71	81	12,3%	87,7%	33,3%	47,3%	45,0%
04. TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	10	45	55	18,2%	81,8%	33,3%	30,0%	30,6%
05. TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL	8	23	31	25,8%	74,2%	26,7%	15,3%	17,2%
06. DISCONTINUO	1	1	2	50,0%	50,0%	3,3%	0,7%	1,1%
07. PRÁCTICAS		4	4	0,0%	100,0%	0,0%	2,7%	2,2%
12. OTROS		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,0%	1,7%
<b>Total personas</b>	<b>30</b>	<b>150</b>	<b>180</b>	<b>16,7%</b>	<b>83,3%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 42. Tipo de contrato de personas incorporadas desagregadas por sexo

Únicamente el 2.2% de las incorporaciones lo han disfrutado de un contrato indefinido de entrada (a tiempo completo o parcial).

El análisis segmentado por sexo no muestra que la modalidad de 03. Interinos/Sustitución es la de mayor recurrencia en el caso de las mujeres (47,3%) y en la de los hombres, con la misma incidencia (33,3%), la modalidad de 04. Temporal a tiempo completo y 03. Interinos/Sustitución.

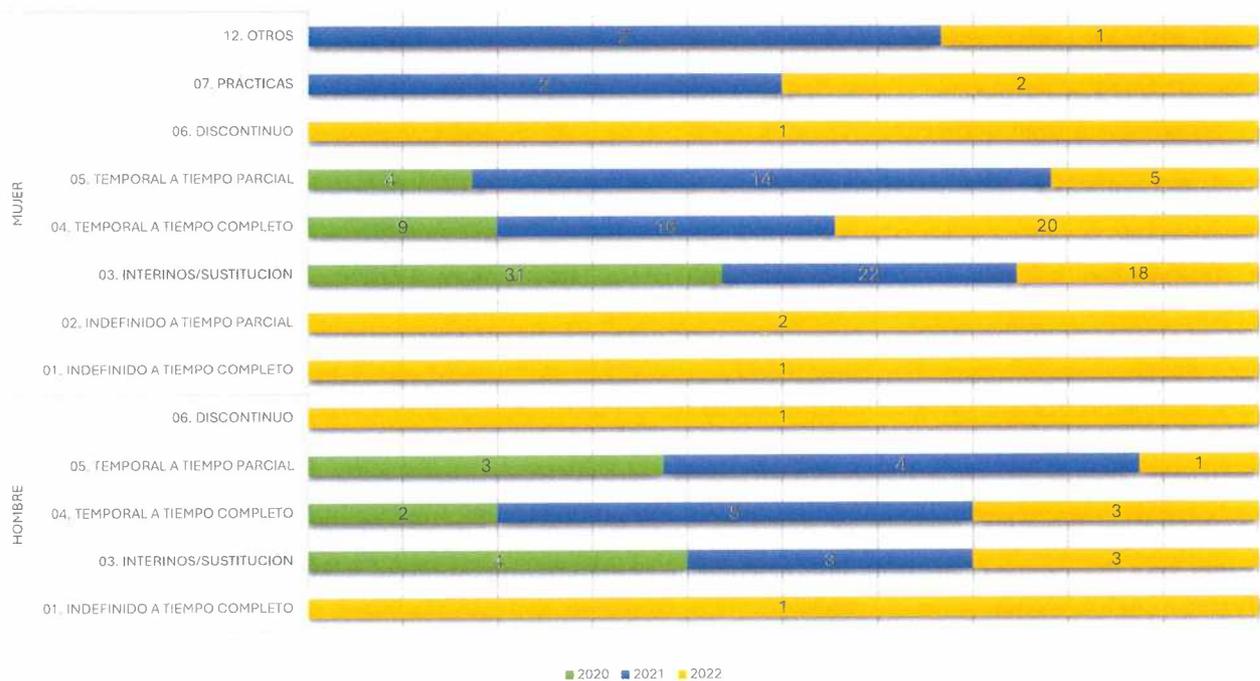


Gráfica 17. Distribución de incorporaciones sexo, y tipo de contrato

Finalmente, si analizamos la evolución en los tres años, vemos que la contratación a tiempo parcial con carácter temporal se ha sido especialmente alta en el año 2021, especialmente en el caso de las



mujeres, aunque en 2022 ha predominado el contrato temporal a tiempo completo y el de sustitución, tanto en mujeres como en hombres. No podemos obviar el período de análisis, en el que el COVID-19 ha sido un factor determinante en el número de bajas por enfermedad en las organizaciones del territorio nacional, y tal y como se apuntaba anteriormente, en la Asociación hay puestos de atención directa que requieren de una pronta cobertura.



Gráfica 18 Evolución de las incorporaciones, desagregadas por sexo, según la tipología de contrato

### 7.3. Ceses producidos en los últimos años (2020-2022).

De las 180 personas incorporadas, el 170 han cesado su relación laboral con la asociación, lo que representa un significativo 94,4% de las incorporaciones. De éstas el 83,5% han sido de mujeres y el 16,5% restante, hombres.

Ceses	Personas			Total personas	% Horiz.		% Vertical		Total general
	HOMBRE	MUJER			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
2020		8	36	44	18,2%	81,8%	28,6%	25,4%	25,9%
2021		11	48	59	18,6%	81,4%	39,3%	33,8%	34,7%
2022		9	58	67	13,4%	86,6%	32,1%	40,8%	39,4%
<b>Total personas</b>		<b>28</b>	<b>142</b>	<b>170</b>	<b>16,5%</b>	<b>83,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>



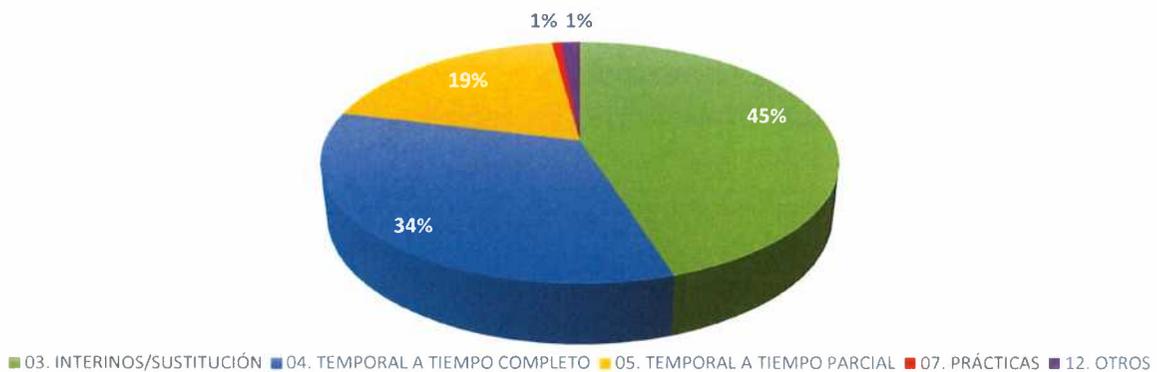



Se analizamos las causas del cese, vemos que el 83,5% son “Fin de contrato”, seguidas, muy de lejos, en un 15,3% por la “Cese voluntario” y un 1,2%, por “Despido”.

Cesés	Personas		Total personas	% Horiz.		% Vertical		Total general
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
CESE VOLUNTARIO	4	22	26	15,4%	84,6%	14,3%	15,5%	15,3%
DESPIDO		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,4%	1,2%
FIN CONTRATO	24	118	142	16,9%	83,1%	85,7%	83,1%	83,5%
<b>Total personas</b>	<b>28</b>	<b>142</b>	<b>170</b>	<b>16,5%</b>	<b>83,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 44. Causas de ceses de 2020 a 2022, desagregadas por sexo

Dada la alta incidencia de finalizaciones de contrato, afrontamos el análisis segmentado de la modalidad de contratación de las personas que han finalizado contrato y comprobamos que la tipología de los mismos es coherente con la causa de cese, dado que el 45% eran personas con contrato de 3. Interinos/Sustitución y el 53% con contratos de carácter temporal (a tiempo completo o parcial)



Gráfica 19. Porcentaje total de ceses por finalización de contrato, según modalidad de contratación.

Respecto a los ceses voluntarios, la información disponible en estos momentos no permite profundizar en las motivaciones de cada persona para causar baja voluntaria, siendo una percepción generalizada por organización, la búsqueda de nuevos retos y proyectos profesionales, la mejora de condiciones salariales y/o de horario/turnos.

Para obtener una visión más completa sobre los ceses voluntarios, analizamos la edad media, mínima y máxima y vemos que el rango oscila entre los 21 y los 49 años en el caso de las mujeres y los 32 y 43 años, en el caso de los hombres. En ambos casos, las motivaciones pueden estar alineadas a las percepciones de la organización por encontrarse en edades en las que la promoción, el crecimiento y la búsqueda de un trabajo que cumpla mejor sus expectativas y necesidades, son más significativas.



	Media Edad	Edad Maxima	Edad Minima
HOMBRE	36	43	32
MUJER	35	49	21
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>49</b>	<b>21</b>

Tabla 45. Edad media, máxima y mínima de las personas con baja voluntaria, desagregadas por sexo

- Cese atendiendo a circunstancias personales

Según los registros de la organización, de las 170 personas cesadas, el 90% estaban en situación (3) *Situación familiar distinta de las dos anteriores (solteros sin hijos, casados cuyo cónyuge obtiene rentas superiores a 1.500 euros anuales, ..., etc., representando el 88.7% de las mujeres y el 96.4% de los hombres.* 1 mujer, estaría en situación (1) *"Familias monoparentales (viudos, divorciados o solteros, con descendientes que aún no cumplen 18 años o mayores minusválidos, que convivan con él",* y el 9,4% restante, no hay registro.

Circunstancias familiares	Personas		% Vertical		Total Perso	Total % Vertical
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER		
1		1	0,0%	0,7%	1	0,6%
3	27	126	96,4%	88,7%	153	90,0%
Sin información	1	15	3,6%	10,6%	16	9,4%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>142</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 46. Circunstancias personales de los ceses de 2020 a 2022, desagregadas por sexo

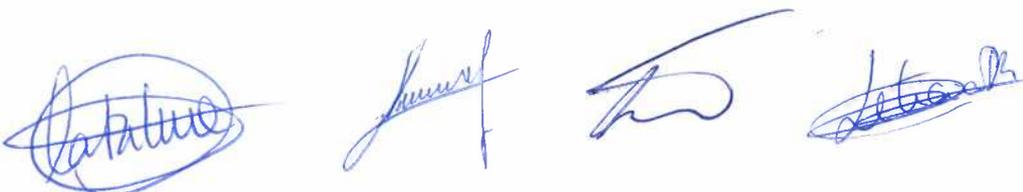
Respecto a las **responsabilidades familiares**, el 94,7% de las personas que han finalizado la relación laboral con la empresa no tenían descendencia.

Ceses	Persona			% Horiz.		% Vertical		Total general
	HOMBRE	MUJER	Total personas	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
0	27	134	161	16,8%	83,2%	96,4%	94,4%	94,7%
1	1	5	6	16,7%	83,3%	3,6%	3,5%	3,5%
2		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,1%	1,8%
<b>Total personas</b>	<b>28</b>	<b>142</b>	<b>170</b>	<b>16,5%</b>	<b>83,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 47. Descendencia de los ceses de 2020 a 2022, desagregadas por sexo

- Cese atendiendo al puesto y nivel jerárquico

El 71,2% de las personas cesadas ocupaban el puesto de "Personal Cuidador", y el 11,2% el "Personal de limpieza", lo que supone el 82,4% de las salidas totales. Esto es totalmente coherente con los datos



porcentuales de incorporaciones en el mismo período, donde estos dos puestos representan el 80% de las incorporaciones.

El análisis vertical muestra el puesto de Personal cuidador es le que mayor representatividad tiene, alcanzado el 73,9% en el grupo de mujeres y el 57,1% en el de hombres, lo que permite afirmar que es el puesto de mayor nivel de rotación en la organización. Resulta reseñable que en el caso de los hombres el puesto de Personal de mantenimiento y Fisioterapeuta, con un 10,7% de representatividad, presentan una rotación significativa.

Puestos				% Horiz.		% Vertical		Total general
	HOMBRE	MUJER	Total personas	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,7%	0,6%
AYUDANTE DE COCINA	1	3	4	25,0%	75,0%	3,6%	2,1%	2,4%
COCCINERA	1		1	100,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,6%
D. U. ENFERMERÍA		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,1%	1,8%
EDUCADOR/A SOCIAL		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,4%	1,2%
ENCARGADA/O DE TALLER	1	2	3	33,3%	66,7%	3,6%	1,4%	1,8%
FISIOTERAPEUTA	3	1	4	75,0%	25,0%	10,7%	0,7%	2,4%
LOGOPEDA	2	3	5	40,0%	60,0%	7,1%	2,1%	2,9%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,4%	1,2%
PERSONAL CUIDADOR	16	105	121	13,2%	86,8%	57,1%	73,9%	71,2%
PERSONAL DE LIMPIEZA		19	19	0,0%	100,0%	0,0%	13,4%	11,2%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	3		3	100,0%	0,0%	10,7%	0,0%	1,8%
PERSONAL DOCENTE		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,7%	0,6%
PSICÓLOGA/O	1		1	100,0%	0,0%	3,6%	0,0%	0,6%
<b>Total personas</b>	<b>28</b>	<b>142</b>	<b>170</b>	<b>16,5%</b>	<b>83,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 48. Causa de ceses por rol y sexo

Si agrupamos los puestos en los niveles jerárquicos tenemos que el 87,6% de la plantilla cesada ocupan puestos ubicados en el nivel 4. Operativa, representando, en el caso de las mujeres el 90,1% del total de mujeres que han cesado su relación laboral con la asociación y el 75%, en el caso de los hombres .



Gráfica 20. Distribución de ceses por rol y sexo.



El análisis comparado del rol y la causa del cese nos muestra que el 74,1% de las personas del rol 4. Operaciones, que han cesado ha sido por finalización de contrato y el 12,4% han cesado de manera voluntaria su relación.

Rol/causa baja				% Horiz.		% Vertical			
	HOMBRE	MUJER	Total personas	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	Total general	
<b>3. Gestión de equipos / Personal técnico cualificado</b>	7	14	21	33,3%	66,7%	25,0%	9,9%	12,4%	
CESE VOLUNTARIO	3	2	5	60,0%	40,0%	10,7%	1,4%	2,9%	
FIN CONTRATO	4	12	16	25,0%	75,0%	14,3%	8,5%	9,4%	
<b>4. Operativa</b>	21	128	149	14,1%	85,9%	75,0%	90,1%	87,6%	
CESE VOLUNTARIO	1	20	21	4,8%	95,2%	3,6%	14,1%	12,4%	
DESPIDO		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,4%	1,2%	
FIN CONTRATO	20	106	126	15,9%	84,1%	71,4%	74,6%	74,1%	
<b>Total personas</b>	<b>28</b>	<b>142</b>	<b>170</b>	<b>16,5%</b>	<b>83,5%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 49. Causa de ceses por rol y sexo

- Cese atendiendo a la clasificación profesional

El 90,1% de las mujeres y el 78,6% de los hombres que han cesado su actividad AGASFRA, estaban asignados al Grupo III. El resto, estaban asignados al Grupo II.

Grupo				% Vertical			
	HOMBRE	MUJER	Total personas	HOMBRE	MUJER	Total general	
Grupo II. Personal Titulado	6	14	20	21,4%	9,9%	11,8%	
Grupo III. Personal Técnico	22	128	150	78,6%	90,1%	88,2%	
<b>Total personas</b>	<b>28</b>	<b>142</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 50. Cesos por grupo profesional y sexo

- Cese atendiendo a las condiciones de contrato y jornada

En coherencia con las incorporaciones, las personas con contrato 03 .Interinos/Sustitución y 04.Temporal a tiempo completo son los de mayor incidencia, representando el 77,6% del personal que finalizó su relación laboral con la entidad, seguido del 05.Temporal a tiempo parcial, con un 17,6%. Las demás modalidades representan entre un 0,6% y un 1,8%.

Contrato				% Vertical			
	HOMBRE	MUJER	Total personas	HOMBRE	MUJER	Total general	
01. INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO		1	1	0,0%	0,7%	0,6%	
02. INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL		1	1	0,0%	0,7%	0,6%	
03. INTERINOS/SUSTITUCIÓN		10	69	35,7%	48,6%	46,5%	
04. TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO		9	44	32,1%	31,0%	31,2%	
05. TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL		8	22	28,6%	15,5%	17,6%	
06. DISCONTINUO		1	1	3,6%	0,0%	0,6%	
07. PRÁCTICAS		3	3	0,0%	2,1%	1,8%	
12. OTROS		2	2	0,0%	1,4%	1,2%	
<b>Total personas</b>	<b>28</b>	<b>142</b>	<b>170</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Tabla 51. Cesos por condiciones de contrato y jornada



## 8. PROCESO DE FORMACIÓN

### 8.1. Descripción del proceso de formación

La Asociación gestiona la formación de su personal de manera estructurada, aunque sin un plan de formación formalizado, adaptándose a las directrices establecidas por el convenio colectivo y la legislación vigente. Este convenio delimita la formación a temas estrictamente vinculados al puesto de trabajo, asegurando que las capacitaciones sean relevantes y directamente aplicables.

#### **Detección de necesidades de formación**

La identificación de las necesidades de formación se realiza principalmente a través de la observación del desempeño de la plantilla por parte de sus supervisores. Este método permite detectar áreas de mejora y competencias que requieren refuerzo, asegurando que la formación sea pertinente y responda a las demandas reales del trabajo diario.

Estas necesidades son recabadas por la Responsable de Calidad y de manera coordinada con la Dirección General y Gerencia, definen acciones concretas a desarrollar.

El enfoque de la formación está estrictamente vinculado a las necesidades del puesto de trabajo, lo que significa que no se ofrece formación que no esté directamente relacionada con las funciones laborales del personal.

#### **Ofertas y difusión de la formación**

Las oportunidades de formación se difunden de manera directa a las personas interesadas en casos muy específicos, y mediante notificaciones en los tablones de anuncios para formaciones que puedan interesar a grupos más amplios. Esta estrategia garantiza que todo el personal tenga acceso a la información relevante sobre las oportunidades de capacitación disponibles.

Así mismo, cuando la formación tiene carácter obligatorio la comunicación y convocatoria se realiza de manera individualizada a cada persona afectada.

#### **Características de la formación**

La formación ofrecida por la empresa puede ser de carácter voluntario u obligatorio, dependiendo de las necesidades específicas y las regulaciones internas. Los cursos se realizan predominantemente en el lugar de trabajo y durante el horario laboral, aunque ocasionalmente puedan impartirse fuera del centro y/o del horario laboral. En algunas ocasiones, también se ofrecen formaciones en línea para mayor flexibilidad.



La decisión de impartir un curso dentro o fuera del horario laboral depende de varios factores, como la disponibilidad del personal y la naturaleza de sus responsabilidades. Particularmente, el personal de atención directa, que no puede abandonar su puesto de trabajo durante la jornada porque quedarían desatendidos los usuarios y usuarias, puede tener formaciones fuera del horario laboral.

En estos casos, cuando la formación se ofrece fuera del horario laboral, la asociación ofrece facilidades y compensaciones, considerando las horas dedicadas a la formación como horas trabajadas que pueden ser disfrutadas con posterioridad. Esto incentiva la participación y reconoce el esfuerzo adicional de la plantilla.

En términos de igualdad de género, no se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación en comparación con los hombres, dado que las oportunidades de formación están igualmente disponibles para todo el personal y el alto grado de feminización de la asociación es otro factor clave.

A día de hoy, no se ha impartido formación específica sobre Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En resumen, aunque la Asociación Galega San Francisco ha implementado varias prácticas para fomentar la formación, existen áreas de mejora, como la formalización de la detección de necesidades, la clarificación de los criterios de selección y la diversificación de los métodos de difusión y acceso a la formación. Estas mejoras pueden contribuir a una mayor equidad y eficacia en la oferta y participación en la formación en la organización.

### Opinión de la plantilla

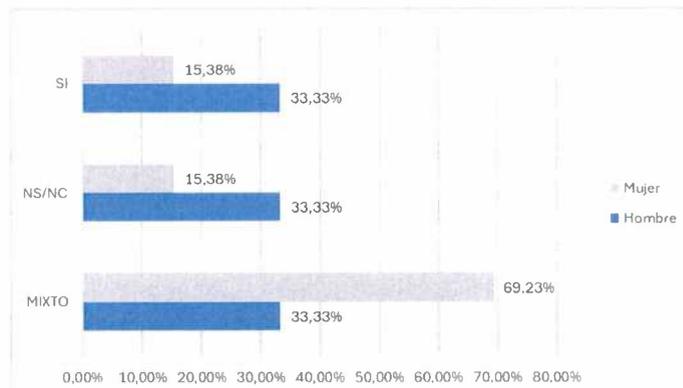
Consultada la plantilla sobre la formación, a través de la pregunta: **¿A la formación que ofrece la empresa, acceden por igual mujeres y hombres?**, el 87,50% de la plantilla consideran que sí y el 12,50% no sabe o no contesta.

Acceso formación	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Total general
NS/NC	1	1	2	33,33%	7,69%	12,50%
SI	2	12	14	66,67%	92,31%	87,50%
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 52. Respuestas y acceso a formación por sexo



El 15,38% de mujeres y 33,33% de los hombres, afirman que **la formación se imparte dentro del horario laboral**. Mientras que la respuesta de Mixto (parte en horario laboral y parte fuera del horario laboral) tiene un 69,23% de mujeres que se han decantado por esta respuesta, mientras que el 33,33% de los hombres.



Gráfica 21. Respuesta horaria de formación desagregada por sexo

## 8.2. Formación impartida los últimos dos años (2020-2022)

En los dos últimos años, (2020 y 2022) se han impartido un total de 20 cursos, en los que han participado un total de 124 personas, de las cuales el 16,1% han sido hombres y el 83,9% mujeres, lo cual guarda correlación con la representatividad de cada sexo en el total de la plantilla.

Cursos	HOMBRE	MUJER	Total general
Apoyo activo	2	1	3
Apoyo conductual positivo		1	1
Apoyo conductual positivo en servicios residenciales	1	7	8
Apoyo conductual positivo nivel 2		1	1
Enfoque centrado en la persona	2	3	5
Ética en las organizaciones		1	1
Excel en recursos humanos	1		1
Gerocultora-movilidad PRL	1	14	15
La gestión del rendimiento, Diseño del sistema y plan de acción	1	2	3
Ley 8/2021 ref legislación civil y procesal para el apoyo a p con discapacidad y su capacidad jurídica		2	2
Pensar fora da caixa		1	1
Primeros auxilios	7	54	61
Promoción de vida saludable a través del ocio en personas con TEA		2	2
Recursos para restringir el uso de contenciones en el ámbito sanitario		4	4
Salud mental y bienestar emocional		2	2
Seminario salud mental	2		2
Servicio de apoyo a familias	1	1	2
Sistemas alternativos de comunicación		2	2
Uso escalas de calidad de vida familiar	1	1	2
Vocabulario núcleo e implementación de sistemas de comunicación aumentativa y GRID3	1	5	6
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>104</b>	<b>124</b>

Tabla 53. Cursos impartidos y nº asistentes por sexo

- **Formación impartida por contenido**

El 100% de la formación impartida durante el período de análisis ha sido formación de Especialización Técnica.






Tipología de formación	HOMBRE	MUJER	Total general
ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA	16,1%	83,9%	100,0%
<b>Total general</b>	<b>16,1%</b>	<b>83,9%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 54. Tipología de cursos impartidos desagregado por sexo

- **Formación impartida por puesto**

El 57,3% de las personas que han realizado alguna formación durante el período objeto de análisis ocupan el puesto de Personal Cuidador, que representan casi el 50% de la plantilla total (tal y como se recoge en el análisis de la plantilla).

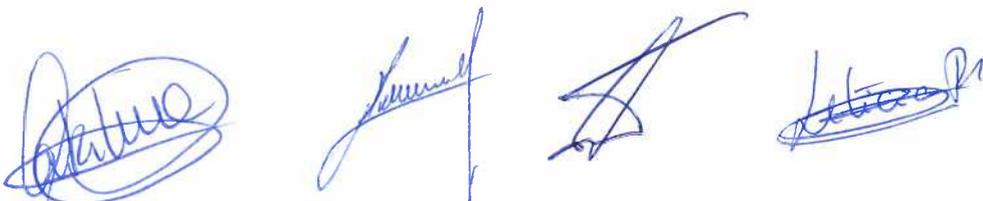
Puesto				% Horizontal		% Vertical		Total general
	HOMBRE	MUJER	Total general	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	1	1	2	50,0%	50,0%	5,0%	1,0%	1,6%
DIRECCIÓN GENERAL		4	4	0,0%	100,0%	0,0%	3,8%	3,2%
EDUCADOR/A SOCIAL	1	5	6	16,7%	83,3%	5,0%	4,8%	4,8%
ENCARGADA/O DE TALLER		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,8%
FISIOTERAPEUTA	1	2	3	33,3%	66,7%	5,0%	1,9%	2,4%
GERENCIA	2		2	100,0%	0,0%	10,0%	0,0%	1,6%
LOGOPEDA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,8%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL		7	7	0,0%	100,0%	0,0%	6,7%	5,6%
PERSONAL CUIDADOR	5	66	71	7,0%	93,0%	25,0%	63,5%	57,3%
PSICÓLOGA/O	3	3	6	50,0%	50,0%	15,0%	2,9%	4,8%
PSICOMOTRICISTA		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	1,6%
PSICOPEDAGOGA/O		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,8%
RESPONSABLE DE CENTROS		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	2,9%	2,4%
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	5	3	8	62,5%	37,5%	25,0%	2,9%	6,5%
TERAPEUTA OCUPACIONAL		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,9%	1,6%
TRABAJADOR/A SOCIAL	2	3	5	40,0%	60,0%	10,0%	2,9%	4,0%
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>104</b>	<b>124</b>	<b>16,1%</b>	<b>83,9%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

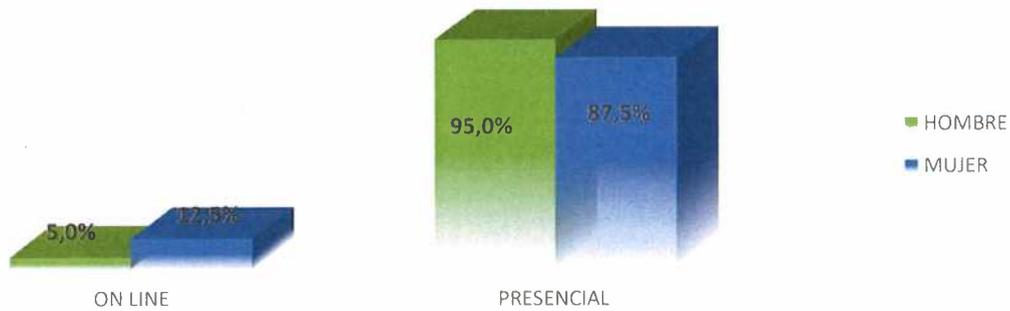
Tabla 55. Cursos por departamento y sexo

- **Formación impartida atendiendo a las condiciones de acceso, horario, duración y metodología**

Al analizar la **modalidad** de formación proporcionada, se observa que el 88,7% del total general corresponde a formación en presencial y el 11,3% restante, formación en modalidad online

La modalidad presencial representa el 87,5% de las mujeres formadas (91) y el 95% de los hombres (19).





Gráfica 22. Modalidad de impartición de formación desagregada por sexo

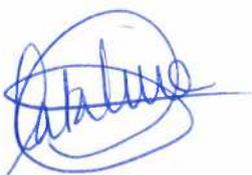
Respecto al **horario de impartición**, existe una significativa diferencia entre hombres y mujeres, dado que el 70% de los hombres han realizado la formación el horario laboral, mientras que solo el 36,5% de las mujeres lo hacen en ese mismo horario.

Estos datos sugieren una discrepancia en la disponibilidad o preferencia de horarios entre hombres y mujeres para participar en programas de formación, lo que puede influir en la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional.

Horario de impartición	Personas		Total general	% Vertical		
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	Total general
EN HORARIO LABORAL	14	38	52	70,0%	36,5%	41,9%
FUERA DE HORARIO LABORAL	6	66	72	30,0%	63,5%	58,1%
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>104</b>	<b>124</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 56. Horario de impartición de la formación, desagregado por sexo

Aun así, es importante poder identificar el origen de esta significativa diferencia y por ello analizamos los puestos que ocupan las personas que han realizado la formación dentro y fuera de la jornada laboral y vemos que el alto porcentaje de personal femenino que ocupa el puesto de Personal cuidador (63,5%) y que el ámbito de funcional (asistencia y cuidado) impide desatender sus responsabilidades en su jornada laboral, son el origen de esta diferencia y que, a tenor de la misma, es difícilmente superable, siendo la compensación por tiempo libre, la opción que puede permitir la asociación.






Horario y puesto	HOMBRE	MUJER	Total general
<b>EN HORARIO LABORAL</b>	<b>70,0%</b>	<b>36,5%</b>	<b>41,9%</b>
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	5,0%	1,0%	1,6%
DIRECCIÓN GENERAL	0,0%	3,8%	3,2%
EDUCADOR/A SOCIAL	0,0%	3,8%	3,2%
ENCARGADA/O DE TALLER	0,0%	1,0%	0,8%
FISIOTERAPEUTA	5,0%	0,0%	0,8%
GERENCIA	5,0%	0,0%	0,8%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL	0,0%	6,7%	5,6%
PERSONAL CUIDADOR	5,0%	5,8%	5,6%
PSICÓLOGA/O	15,0%	2,9%	4,8%
PSICOMOTRICISTA	0,0%	1,9%	1,6%
RESPONSABLE DE CENTROS	0,0%	2,9%	2,4%
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	25,0%	2,9%	6,5%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0,0%	1,0%	0,8%
TRABAJADOR/A SOCIAL	10,0%	2,9%	4,0%
<b>FUERA DE HORARIO LABORAL</b>	<b>30,0%</b>	<b>63,5%</b>	<b>58,1%</b>
EDUCADOR/A SOCIAL	5,0%	1,0%	1,6%
FISIOTERAPEUTA	0,0%	1,9%	1,6%
GERENCIA	5,0%	0,0%	0,8%
LOGOPEDA	0,0%	1,0%	0,8%
PERSONAL CUIDADOR	20,0%	57,7%	51,6%
PSICOPEDAGOGA/O	0,0%	1,0%	0,8%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0,0%	1,0%	0,8%
<b>Total general</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 57. Horario de impartición de la formación y puesto, desagregado por sexo

Otro factor importante a tener en cuenta, sobre todo teniendo en consideración el porcentaje de formación impartida fuera de la jornada laboral, es la duración de estas formaciones y vemos que el 52.4% de ésta tiene una duración de 5 o menos horas, representado, en el caso de las mujeres, el 55,8% de la formación impartida.

Duración	HOMBRE	MUJER	Total general	HOMBRE	MUJER	Total general
Hasta 5 horas	7	58	65	35,0%	55,8%	52,4%
De 6 a 16 horas	5	22	27	25,0%	21,2%	21,8%
De 17 a 30 horas	2	9	11	10,0%	8,7%	8,9%
De 30 a 50 horas	6	9	15	30,0%	8,7%	12,1%
Mas de 50		6	6	0,0%	5,8%	4,8%
<b>Total general</b>	<b>20</b>	<b>104</b>	<b>124</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 58. Duración de la formación, desagregado por sexo



El análisis estadístico de la distribución y la moda de las horas de formación nos permiten comprobar que la duración media de las formaciones en las que participan las mujeres es de 4h, frente a las 9,25h de los hombres. Así mismo, la moda nos revela que la duración de formaciones de 4h es la más recurrente en hombres y mujeres.

Sexo	P90	P75	P50	P25	P10	Moda
HOMBRE	32	32	9,25	4	4	4
MUJER	32	12	4	4	4	4

Tabla 59. Distribución de las horas de formación y moda, desagregados por sexo

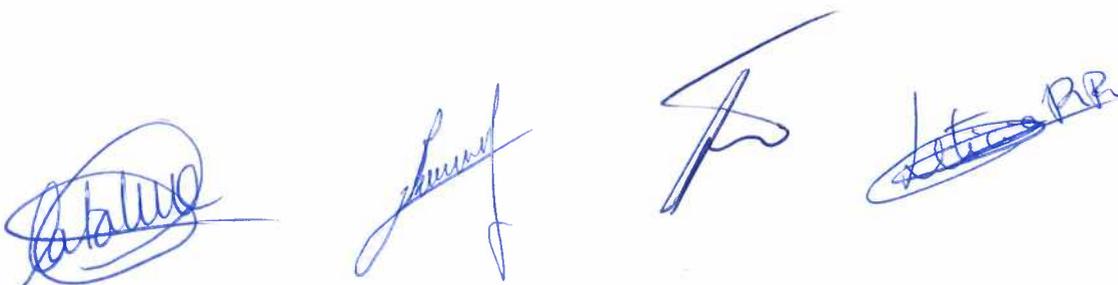
## 9. PROCESO DE PROMOCIÓN

### 9.1. Descripción de las prácticas de promoción

La promoción dentro de la Asociación Galega San Francisco enfrenta ciertas limitaciones. Muchos puestos están sujetos a condiciones definidas por la administración pública, lo que implica estrictos requisitos de formación y experiencia. Dado que los perfiles de estos puestos son muy técnicos y tienen escaso componente de gestión, las posibilidades reales de promoción basadas en competencias son limitadas. Esto crea una estructura rígida donde el avance profesional dentro de la empresa es más complejo, particularmente para aquellas personas empleadas que desean progresar basándose en sus habilidades y desempeño en lugar de cumplir con criterios técnicos predefinidos.

Ello, unido a que estamos ante una organización con una estructura muy horizontal limitan considerablemente las posibilidades de promoción y desarrollo en la organización.

De hecho, en los dos últimos años no se ha producido ninguna promoción ni de puesto ni de categoría.



## 10. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa significa obtener un número equilibrado de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad y también fomentar la presencia de mujeres en profesiones o puestos que tradicionalmente han sido ocupados de forma mayoritaria por hombres (puestos técnicos y de oficio) y a su vez impulsar el acceso de hombres a puestos que han venido desempeñando las mujeres. En ambos casos, se trata de aprovechar el talento, independientemente del sexo de la persona trabajadora.

Uno de los aspectos incluidos como novedad por el RD 6/2019, fue establecer medidas para combatir la **situación de infrarrepresentación femenina** entre las materias de análisis a incluir en el Diagnóstico del Plan de Igualdad, con el objetivo de alcanzar un mayor porcentaje de representación de las mujeres (o en su caso de los hombres), en aquellas posiciones en las que se encuentren infrarrepresentadas (en un porcentaje inferior al 40% en relación al sexo masculino), de modo que se consiga la paridad entre mujeres y hombres y a la vez, actuar frente a la situación cultural o estructural de masculinización de dichas posiciones o grupos profesionales.

En el caso de la Asociación, estamos, en una empresa altamente feminizada, tal y como se viene apuntando a lo largo de este diagnóstico, algo que no es ajeno al sector.

La atención y cuidados a personas dependientes es un sector crucial para la sociedad, encargado de proporcionar apoyo a personas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesitan ayuda en su vida diaria. Aunque este sector es vital para el bienestar de muchas personas, enfrenta varios desafíos, entre los cuales se destaca la infrarrepresentación femenina en algunos niveles de responsabilidad y toma de decisiones.

Tradicionalmente, el sector de atención y cuidados ha estado dominado por mujeres, quienes constituyen la mayoría del personal de cuidado directo. Sin embargo, esta presencia femenina no se traduce en igualdad en todos los niveles del sector. A pesar de ser un sector feminizado, las mujeres están subrepresentadas en roles de liderazgo, gestión y toma de decisiones, lo que evidencia una disparidad de género significativa.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y otros estudios sectoriales, las mujeres representan alrededor del 85% del personal de cuidados directos. No obstante, su participación en puestos de gestión es significativamente menor, con solo un 30% de mujeres en roles directivos.



### 10.1. Evolución de la plantilla en los últimos cuatro años

La evolución del número de personas que a lo largo de cada año han trabajado en AGASFRA supera las 230 personas, con una proporcionalidad superior al 80/20, con lo que la tendencia muestra que no ha habido evolución positiva hacia la equidad, siendo año tras año, una entidad altamente feminizada.

Año	HOMBRE	MUJER	Total	Incremento
2019	47	201	248	
2020	38	197	235	▼ -13%
2021	41	223	264	▲ 29%
2022	39	215	254	▼ -10%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>836</b>	<b>1001</b>	

Tabla 60. Personas en plantilla, en los últimos 4 años desagregadas por sexo

El análisis de la distribución de la plantilla por año nos muestra como el % de mujeres ha sido creciente, representando en 2019 el 81,1% del total del personal, para pasar a representar en 2022, el 84,6%.

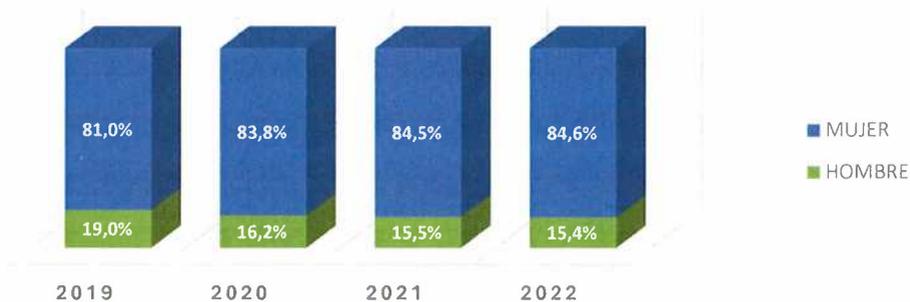


Gráfico 23. Evolución de la plantilla en los últimos cuatro años, por sexo

En el análisis de la infrarrepresentación, un primera aspecto clave a tener en cuenta es la posible segregación vertical, y para ello es preciso afrontar el análisis de la estructura atendiendo al nivel jerárquico. Así pues, tenemos que el rol 1. Dirección, el de mayor valor, está ocupado por 1 mujer en los cuatro años de análisis. Así mismo, el siguiente nivel (2. Responsables) presenta paridad los años 2021 y 2020, pero los dos siguientes está feminizado. Por ello, podemos afirmar que en AGASFRA no existe segregación vertical.



Nivel jerárquico	2019		2020		2021		2022	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
1. Dirección		1		1		1		1
2. Responsables	1	1	1	1	1	2	1	2
3. Gestión de equipos / Personal técnico cualificado	15	27	13	32	13	36	11	33
4. Operativa	31	172	24	163	27	184	27	179
<b>Total general</b>	<b>47</b>	<b>201</b>	<b>38</b>	<b>197</b>	<b>41</b>	<b>223</b>	<b>39</b>	<b>215</b>

Tabla 61. Evolución de la plantilla por nivel jerárquico en los últimos 4 años desagregadas por sexo

La visualización gráfica permite tener una visión completa de la representatividad que, a lo largo de estos años, hombres y mujeres han tenido en cada uno de los roles, y que si bien, tal y como apuntábamos anteriormente el rol 1. Dirección y 2. Responsables están feminizados, al igual que todos los demás, el análisis de la distribución por cada uno de los sexos nos muestra que proporcionalmente el rol 3. Gestión de equipos/Personal Técnico cualificado tiene mayor representatividad en el grupo de los hombres frente al de las mujeres, aunque en los dos últimos años esta diferencia se ha ido suavizando, representando en el año 2022, el 28.2% de los hombres y el 15.3% de las mujeres, frente al 31.9% de hombres y 13.4% de mujeres que representaba en el 2019..

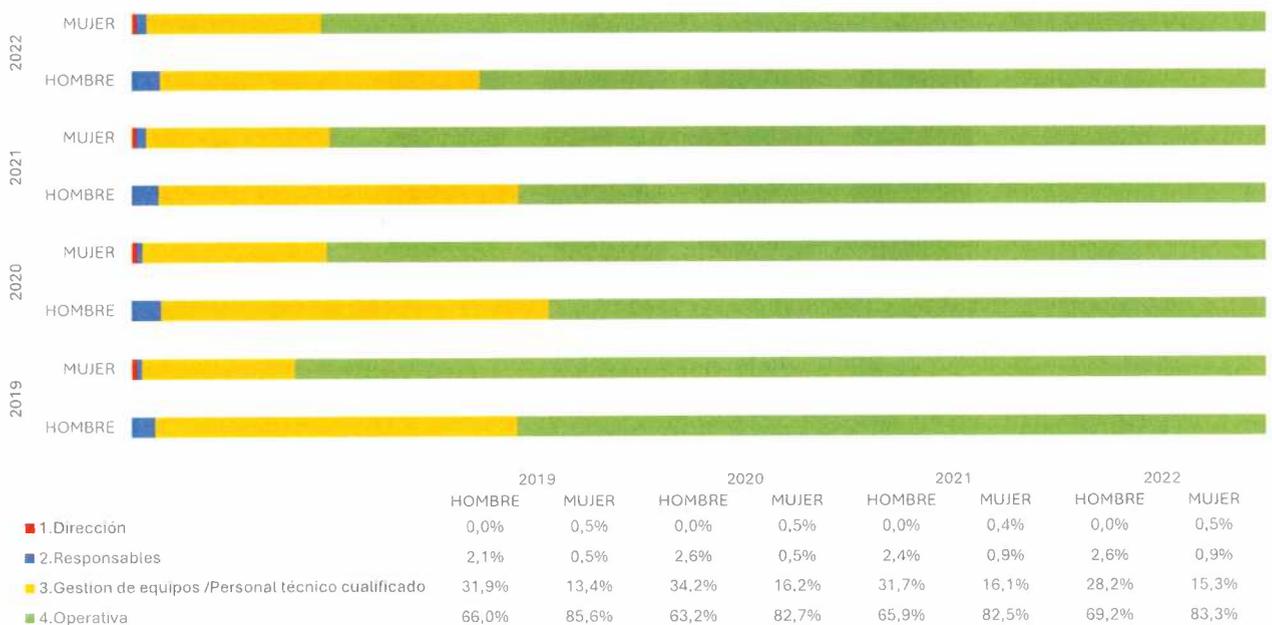
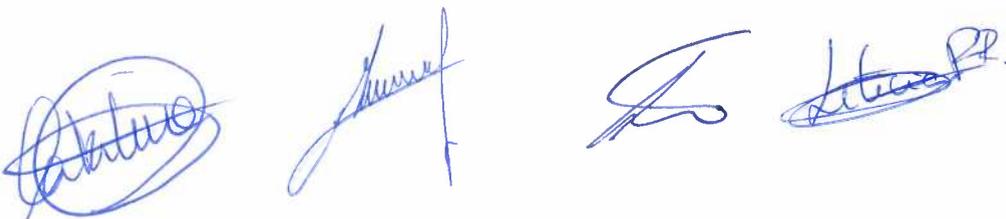
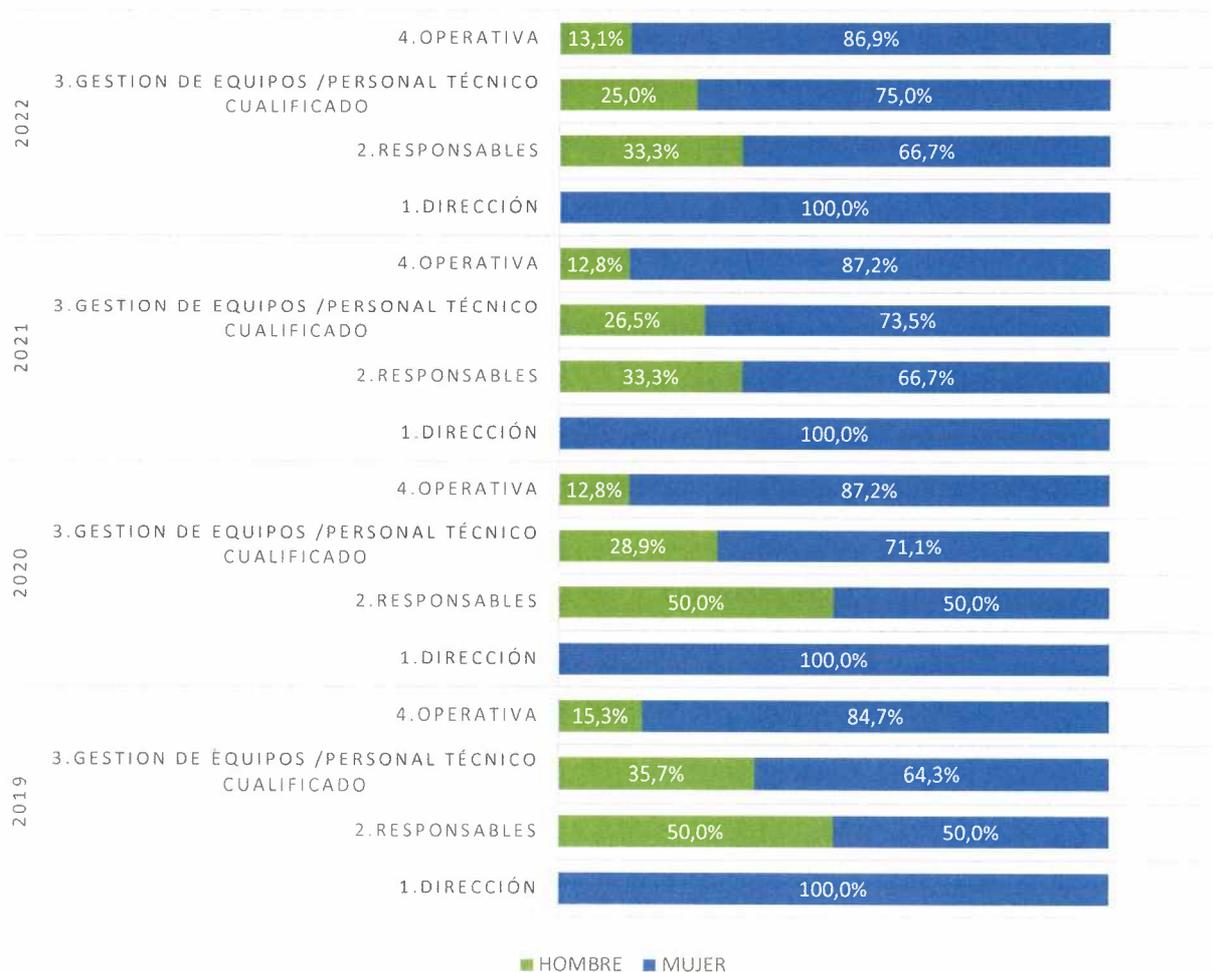


Gráfico 14. Evolución de la plantilla por nivel jerárquico en los últimos 4 años



El análisis horizontal nos permite visualizar, la segregación horizontal de género en los 4 niveles jerárquicos y de ello podemos afirmar que hay una completa representación femenina en el nivel de Dirección durante todo el periodo analizado y en el nivel de Responsables, la representación masculina ha disminuido después de 2019 y se ha mantenido constante en un tercio de la representación total desde 2020.

Por su parte, en el nivel de Gestión de equipos/Personal técnico cualificado, la representación masculina ha disminuido gradualmente cada año, acentuándose la feminización del nivel, al igual que en el nivel Operativa, donde la representatividad de los hombres es inferior al 15% en los tres últimos años.



Gráfica 25 Distribución horizontal de la plantilla por nivel jerárquico y año desagregado por sexo

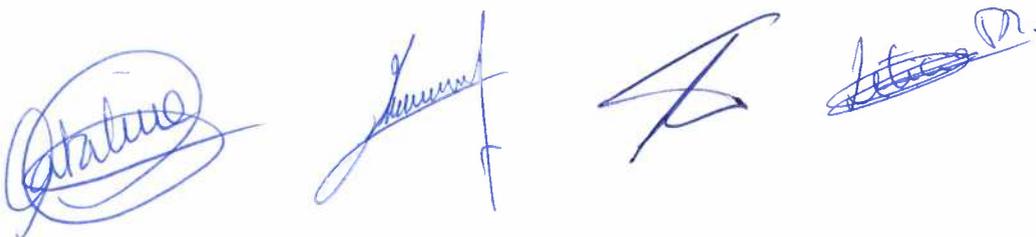





Para identificar la segregación ocupacional, afrontamos el análisis de la distribución de hombres y mujeres por puesto en los últimos cuatro años y comprobamos que:

- ✓ Los puesto de Conductor/a, Contable, Monitor de Piscina, Personal de mantenimiento y Gerencia, han estado totalmente masculinizados durante el período de análisis.
- ✓ Terapeuta ocupacional, administrativa/o departamento de facturación, auxiliar de servicios generales, ayudante de cocina, dirección general, logopeda, oficial 1º administrativa/o departamento de rr hh, psicomotricista, psicopedagoga/o, recepcionista, responsable de centros, responsable de intendencia, responsable de ocio y deportes, secretaria/o de dirección, terapeuta ocupacional y tit. grado medio, han estado totalmente feminizados en todo el periodo analizado
- ✓ Han mantenido una distribución paritaria estos cuatro año los puestos de técnica/o en actividades físicas y deportivas y trabajador/a social
- ✓ El puesto de psicóloga/o ha ido variando en estos cuatro años, presentando en los últimos dos años una distribución feminizada.
- ✓ El puesto de Maestra/o de educación especial, cocinera/o y personal de limpieza, salvo en el 2019, el resto está totalmente feminizado.
- ✓ El puesto personal cuidador, está lamtamente feminizado con una prporción entorno al 10/90 en los cuatro años
- ✓ Los demás puestos, aunque existe en los cuatro años persencia de hombres y mujeres, su distriubción siempre muestra la feminización en ellos.

En resumen, tal y como se ha apuntado a lo largo del presente informe, estamos en un sector feminizado, y AGASFRA no es ajena a esta realidad. Sin embargo, no existe segregación vertical, aunque sí segregación ocupacional donde muchos de los puestos, la presencia de hombres es significativamente inferior y en aquellos en los que no hay mujeres, en muchos casos, perpetúa la brecha de género ocupacional, como es el caso del puesto de conductor/a y/o Personal de mantenimientos, puestos que se vinculan al sexo masculino y que, en la asociación, son ocupados por hombres.



Puesto	2019		2020		2021		2022	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE FACTURACIÓN	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
AUXILIAR TÉCNICO EDUCATIVO	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%
AYUDANTE DE COCINA	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
COCINERA	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
CONDUCTOR/A	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
CONTABLE	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
D. U. ENFERMERÍA	28,6%	71,4%	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
DIRECCIÓN GENERAL	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
EDUCADOR/A SOCIAL	33,3%	66,7%	25,0%	75,0%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%
ENCARGADA/O DE TALLER	37,5%	62,5%	44,4%	55,6%	41,7%	58,3%	41,7%	58,3%
FISIOTERAPEUTA	20,0%	80,0%	28,6%	71,4%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%
GERENCIA	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
LOGOPEDA	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
MAESTRA/O DE EDUCACIÓN ESPECIAL	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
MONITOR/A DE PISCINA	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVA/O DEPARTAMENTO DE RR HH	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
OPERARIO/A	50,0%	50,0%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%
PERSONAL CUIDADOR	7,9%	92,1%	10,7%	89,3%	9,7%	90,3%	9,7%	90,3%
PERSONAL DE LIMPIEZA	2,9%	97,1%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
PERSONAL DE MANTENIMIENTO	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%
PSICÓLOGA/O	66,7%	33,3%	50,0%	50,0%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%
PSICOMOTRICISTA	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
PSICOPEDAGOGA/O	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
RECEPCIONISTA	0,0%	100,0%						
RESPONSABLE DE CENTROS	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
RESPONSABLE DE INTENDENCIA	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
RESPONSABLE DE OCIO Y DEPORTES	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
SECRETARIA/O DE DIRECCIÓN	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
TÉCNICA/O EN ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
TERAPEUTA OCUPACIONAL	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
TIT GRADO MEDIO	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%				
TRABAJADOR/A SOCIAL	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
<b>Total general</b>	<b>16,2%</b>	<b>83,8%</b>	<b>15,5%</b>	<b>84,5%</b>	<b>15,4%</b>	<b>84,6%</b>	<b>15,4%</b>	<b>84,6%</b>

Tabla 62. Distribución horizontal por puesto y año, desagregadas por sexo

## 11. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

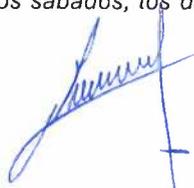
### 11.1. Descripción de las prácticas.

En cuanto a este punto destacamos en un principio el marco regulador del Convenio **colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad:**

#### - CALENDARIO LABORAL, HORARIO Y GESTIÓN DE VACACIONES:

El convenio recoge, en el artículo 5 los períodos de vacaciones de manera general:

1. *Todo el personal tendrá derecho a disfrutar, preferentemente en verano, de 25 días laborables de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente Este apartado no será de aplicación al personal de los centros educativos, cuyo régimen de vacaciones se regula en el título quinto de este Convenio.*
2. *Exclusivamente a los efectos del cómputo de días de vacaciones, no se considerarán como días laborables de cada trabajador los sábados, los domingos y los festivos que se encuentren incluidos dentro de los períodos*



vacacionales solicitados y/o concedidos. De fraccionarse, en este caso, las vacaciones en dos períodos, ninguno de ellos podrá ser menor de 14 días naturales continuados.

3. El período preferente para el disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año. No obstante, el personal que lo solicite, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá tomar sus vacaciones en los restantes días del año.

4. Si durante el disfrute de las vacaciones el empleado sufriera internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, justificada y notificada a la empresa en el plazo de veinticuatro horas siguientes, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan y en todo caso dentro de los dieciocho meses siguientes a la finalización del año en que debieron disfrutarse.

5. Cuando el período de vacaciones coincida con una situación de incapacidad temporal, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan

Así mismo, en el Título V, relativo a los Centros educativos, establece, en su artículo 103:

1. El personal docente tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas. En ningún caso, estas vacaciones podrán ser compensadas económicamente. Todo el personal docente afectado por este Título tendrá derecho a 1 mes adicional sin actividad, retribuido, disfrutado de forma consecutiva y conjunta al mes de vacaciones, y ambos entre el 1 de julio y el 31 de agosto. En Navidad y Semana Santa, este personal tendrá derecho a disfrutar de sendos períodos retribuidos sin actividad, por los mismos días que de vacaciones se fijen para los alumnos y alumnas en el calendario escolar que dicte la administración educativa competente.

2. El personal complementario titulado y auxiliar tendrá derecho a disfrutar un mes de vacaciones anuales retribuidas. Asimismo, disfrutará durante el mes de julio de un período sin actividad de 15 días naturales consecutivos retribuidos. Dicho disfrute se hará de forma adicional al mes de vacaciones y ambos entre el 16 de julio y el 31 de agosto.

No obstante, los titulares de los centros que presten servicios complementarios al alumnado durante el mes de julio, al efecto de que los servicios queden debidamente cubiertos durante dicho mes, podrán establecer un régimen de dos turnos para el disfrute de estos 15 días adicionales, siempre que se disfruten todos dentro del mes de julio. Fijándose el primer turno del 1 al 15 de julio y el segundo del 16 al 31 de julio.

3. El personal complementario titulado y auxiliar, además de los períodos indicados en el punto anterior, y el personal de administración y servicios generales de los centros educativos además de los días de vacaciones establecidos en el artículo 51 de este Convenio, disfrutará, distribuidos en cuatro períodos, dos de los cuales incluirán, preferentemente, fechas de Semana Santa y Navidad, hasta un total de dieciocho días naturales más de períodos retribuidos sin actividad al año. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios.



4. Las empresas y las personas trabajadoras podrán establecer un calendario interno de vacaciones en el que podrán ampliar la duración de las mismas, así como fiestas laborales y permisos especiales, salvando la debida atención de los servicios que deban funcionar.

5. Las referencias que se citan en este artículo, tanto si son vacaciones como períodos sin actividad, no forman parte del cómputo de la jornada máxima de tiempo de trabajo efectivo establecida en este Convenio colectivo

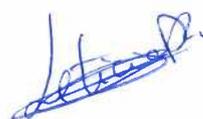
Además, en el artículo 9.7 establece “Siempre que se reconozcan en el marco de un acuerdo colectivo de empresa, se respetarán, como derecho «ad personam», las condiciones de vacaciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores y trabajadoras dentro de la empresa antes de la entrada en vigor de este Convenio”.

Así mismo, en la Disposición adicional primera establece:

3.El personal técnico no titulado del subgrupo 4.º, del grupo I a que se refiere el artículo 10 del IX Convenio y que desarrollen su trabajo en centros de terapia ocupacional, podrán disfrutar de veinte días más de vacaciones distribuidas a lo largo del año en cuatro períodos, dos de los cuales coincidirán con las fiestas de Navidad y Semana Santa. Los restantes se disfrutarán aprovechando los períodos de inactividad o menor actividad de los servicios”

En AGASFRA, teniendo en cuenta las condiciones fijadas por convenio, adaptan los horarios y jornadas laborales a las necesidades concretas de las personas y sus funciones. Así pues, tenemos que la mayor parte de los puestos están a un único turno, trabajando a jornada partida (o continua en casos concretos), pero hay puestos que están sujetos a sistema de turnos y/o jornadas alternas. Por ejemplo:

- ▶ AYUDANTE DE COCINA, COCINERA/O, trabaja a turno alternado: Una semana con horario partido, otra semana con horario continuo. Así mismo, una persona trabaja fines de semana y festivos siempre tiene horario partido.
- ▶ EDUCADOR/A SOCIAL, con turnos variados, dado que hay personal que trabaja fines de semana y personal que no, algunos tienen horario partido todos los días, otros alternan entre partido y continuo.
- ▶ PERSONAL CUIDADOR, con turnos de mañana, tarde y noche, algunos incluyen fines de semana y hay personas con turnos solo de mañana y tarde los fines de semana y festivos. Otras personas, trabajan turno partido y otra jornada continua.
- ▶ PERSONAL DE LIMPIEZA, Turnos de mañana y tarde, algunos incluyen fines de semana, algunos tienen horario partido y otros continuo.
- ▶ PERSONAL DE MANTENIMIENTO, con partido y guardias de fin de semana.



• **PERMISOS Y EXCEDENCIAS:**

El capítulo V, recoge los permisos y excedencias:

- ▶ **Artículo 52. Ausencias justificadas. Los trabajadores pueden ausentarse con derecho a remuneración por:**
  - ✓ *Matrimonio o unión de hecho: 15 días naturales.*
  - ✓ *Nacimiento de hijo: 3 días laborables (2 adicionales por cesárea).*
  - ✓ *Accidentes, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica de familiares: 2-3 días laborables, ampliables si hay desplazamiento superior a 250 km.*
  - ✓ *Traslado de domicilio: 1 día laborable.*
  - ✓ *Boda de hijo o hermano: 1 día laborable.*
  - ✓ *Fallecimiento de familiares: 2-7 días, ampliables por desplazamiento.*
  - ✓ *Asistencia a consultas médicas y reuniones escolares: hasta 20 horas anuales.*
- ▶ **Artículo 53. Permisos no retribuidos:**
  - ✓ *Permiso sin sueldo de hasta 90 días al año, con posibilidad de dividirlo por conciliación, enfermedad o estudios.*
  - ✓ *Visitas médicas adicionales a las 20 horas anuales serán no retribuidas.*
- ▶ **Artículo 54. Excedencias**
  - ✓ *Voluntarias: 4 meses a 5 años, con derecho preferente a reingreso.*
  - ✓ *Forzosas: por cargo público, funciones sindicales o estudios, conservando el puesto y antigüedad.*
  - ✓ *Excedencias con reserva de puesto para cuidado de hijos menores de 12 años, familiares dependientes, o en caso de trabajadores con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo.*
- ▶ **Artículo 55. Reducción de jornada**
  - ✓ *Reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años, personas con discapacidad o familiares dependientes, con disminución proporcional del salario.*
  - ✓ *Derechos específicos para víctimas de violencia de género o terrorismo.*
- ▶ **Artículo 56. Riesgo durante el embarazo y la lactancia: Suspensión del contrato con reserva del puesto por riesgo durante embarazo o lactancia.**
- ▶ **Artículo 57. Suspensión del contrato por nacimiento, adopción o acogimiento: Se aplicará lo establecido en la legislación vigente.**
- ▶ **Artículo 58. Licencias no retribuidas: Hasta dos meses al año por adopción en el extranjero, técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada de familiares, o acompañamiento en asistencia médica de familiares con enfermedades crónicas o discapacidades graves.**
- ▶ **Artículo 59. Lactancia: Permiso de una hora diaria por lactancia de hijos menores de 9 meses, con posibilidad de reducir la jornada o acumular el permiso en jornadas completas.**

Todo el personal tiene acceso al disfrute de estos permisos y excedencias, con independencia del sexo.



• **HORAS EXTRAORDINARIAS:**

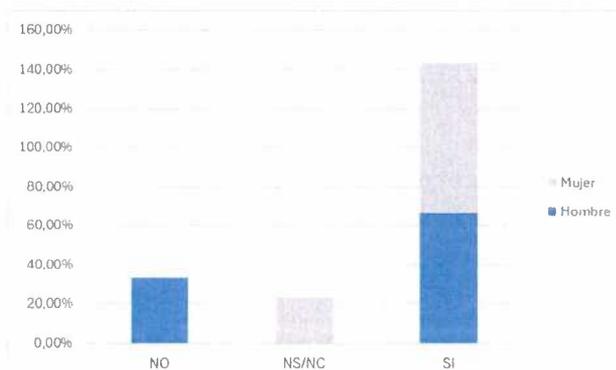
Las horas extraordinarias, en AGASFRA, tal y como establece el convenio, preferentemente se compensan por descanso, computándose por 1,25 horas ordinarias y siempre son voluntarias.

• **ACUERDO DE FLEXIBILIDAD – TRABAJO A DISTANCIA:**

No hay teletrabajo, pero en 2022 tras la pandemita, se admite prácticas de teletrabajo para casos excepcionales por atención a menores o conciliación, comunicando a directora. No flexibilidad horaria, pero si los puestos que puedan tener circunstancias puntuales que te obligan a ampliar tu jornada laboral, en un momento dado, después podrá recuperarla en tiempo libre, lo trabajado de enero a octubre, hasta el 31/10, de 1 nov. A finales de año hasta 15 enero (norma general).

**Opinión de la plantilla**

Se ha recabado la opinión de las personas trabajadoras en relación con la conciliación en su empresa, a través de varias preguntas, como si consideran que **¿la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de igual manera a hombres y mujeres?** El 75% de la plantilla responde que sí, frente al 18,75% que indica que NS/NC, dejando el 6,25% que responden que no. Desagregado por sexo, el 76,92% de las mujeres afirman que sí, frente al 66,67% de los hombres.



Gráfica 26. Respuesta sobre ejercicio corresponsable por puesto

También se ha preguntado si **¿conoces las medidas disponibles en la empresa para favorecer la conciliación (horario, permisos, flexibilidad, etc.)?**






Medidas	Sexo		Total general	% Vertical		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	Total general
NO		6	6	0,00%	46,15%	37,50%
NS/NC	2		2	66,67%	0,00%	12,50%
SI	1	7	8	33,33%	53,85%	50,00%
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 63. Respuestas recibidas sobre la información medidas de conciliación

El 50% de las personas han respondido que “SÍ”, un 37,50% que “NO” y un 12,50% que “no sabe/no contesta”. El análisis independiente por sexo muestra que el 46,15% de las mujeres afirman desconocer dichas medidas.

### 11.2 Permisos y suspensiones del último año.

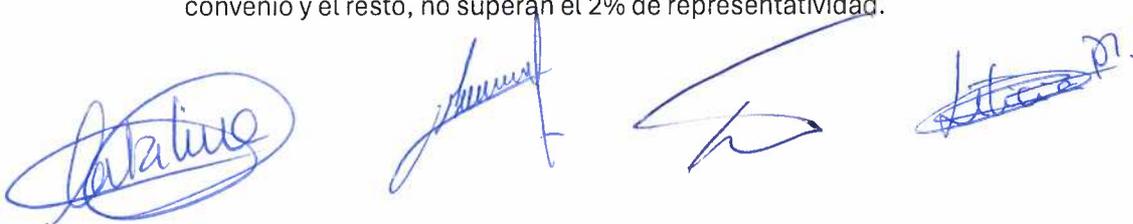
Durante el año objeto de análisis el 84,6% mujeres y 15,4% de los hombres se han acogido a algún tipo de permiso en la empresa, lo cual guarda correlación con la representatividad general en la plantilla. El 63.3% de los permisos se corresponden a la Asistencia Médica y/o de Hospitalización de familiares. Los permisos familiares, con un 11,2% de incidencia y la categoría Otros, con un 21,3%, son los 4 motivos de mayor recurrencia.

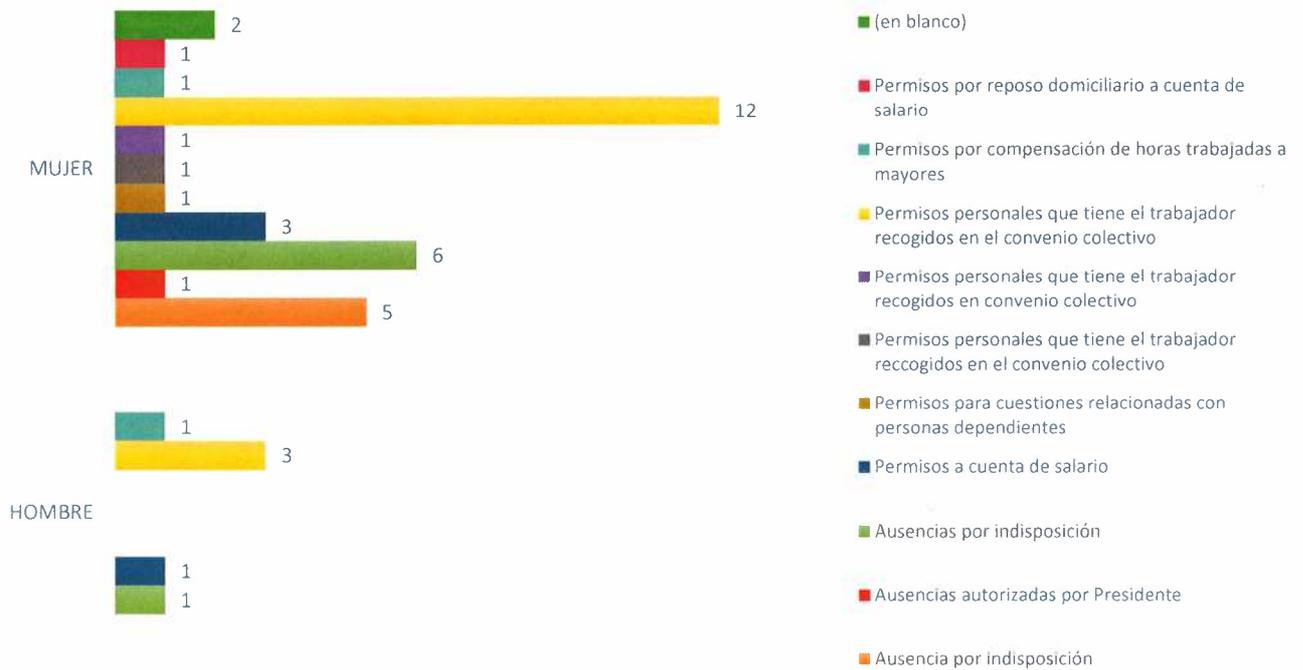
Permisos	Sexo		Total general	% Horizontal		% Vertical		Total gen.
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
Acudir a exámenes		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,5%
Asistencia Médica		15	77	92	16,3%	83,7%	51,7%	48,9%
Búsqueda de empleo		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,5%
Hospitalización de familiares	5	22	27	18,5%	81,5%	17,2%	13,8%	14,4%
Permisos familiares	2	19	21	9,5%	90,5%	6,9%	11,9%	11,2%
Representación de los trabajadores/as	1	4	5	20,0%	80,0%	3,4%	2,5%	2,7%
Traslado vivienda		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,5%
Otras	6	34	40	15,0%	85,0%	20,7%	21,4%	21,3%
<b>Total general</b>	<b>29</b>	<b>159</b>	<b>188</b>	<b>15,4%</b>	<b>84,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 64. Permisos disfrutados en el último año, desagregado por sexo

El análisis verticalmente nos muestra que existe equilibrio en cuanto a la representatividad de cada permiso en cada colectivo, siendo incluso ligeramente superior la representatividad en los hombres los permisos por Asistencia médica y Hospitalización de familiares, lo cual es un dato muy positivo dado que suelen ser permisos de mayor recurrencia en las mujeres por esa “doble jornada” que muchas mujeres asumen, al responsabilizarse del cuidado y la atención de la familia.

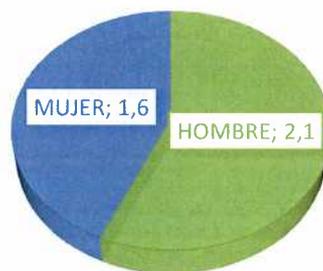
Si analizamos más en detalle los permisos incluidos en la clasificación “Otras”, tenemos, tal y como se aprecia en el siguiente gráfico, que el 37,5% se corresponden a otro tipo de permisos recogidos por convenio y el resto, no superan el 2% de representatividad.





Gráfica 27. Análisis de otras causas de permisos, desagregada por sexo

La duración media de estos permisos y ausencias es de 1,6 días en el caso de las mujeres y 2,1 días en el caso de los hombres



Gráfica 28. Tiempo promedio de permiso por sexo

### 11.2.1 Permisos y suspensiones por tipo de contrato

El 82% de los permisos han sido disfrutados por personas con contrato indefinido (a tiempo completo o parcial), lo cual es coherente con el porcentaje que representa en la plantilla (entorno al 78%).

*Catalina* *[Firma]* *[Firma]* *[Firma]*

Con el resto de modalidades de contratación, la relación es coherente con la representatividad en el total de la plantilla, por lo que no se aprecia ninguna discriminación en el uso de los permisos por la plantilla en relación a su modalidad contractual ni al sexo.

Permisos			Total gener	% Horiz		% Vertic		Total general
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
01. INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	25	121	146	17,1%	82,9%	86,2%	76,1%	77,7%
02. INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	2	6	8	25,0%	75,0%	6,9%	3,8%	4,3%
03. INTERINOS/SUSTITUCIÓN	1	13	14	7,1%	92,9%	3,4%	8,2%	7,4%
04. TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO	1	12	13	7,7%	92,3%	3,4%	7,5%	6,9%
06. DISCONTINUO		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	0,6%	0,5%
12. OTROS		6	6	0,0%	100,0%	0,0%	3,8%	3,2%
<b>Total general</b>	<b>29</b>	<b>159</b>	<b>188</b>	<b>15,4%</b>	<b>84,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 55. Contrato de personas acogidas a permisos y suspensiones, desagregado por sexo

### 11.1.2 Permisos y suspensiones por nivel jerárquico

Si afrontamos el análisis atendiendo al rol o nivel jerárquico vemos que el 74,2% de las mujeres y el 65,5% de los permisos han sido disfrutados por personas que ocupan el rol 4. Operativa, donde se agrupa el mayor % de plantilla, seguido del nivel 3. Gestión de equipos/Personal técnico cualificado, con un 25% del total de los permisos.

Permisos			Total general	% Horiz		% Vertical		Total general
	HOMBRE	MUJER		HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
1. Dirección		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,3%	1,1%
2. Responsables		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,3%	1,1%
3. Gestión de equipos /Personal técnico cualificado	10	37	47	21,3%	78,7%	34,5%	23,3%	25,0%
4. Operativa	19	118	137	13,9%	86,1%	65,5%	74,2%	72,9%
<b>Total general</b>	<b>29</b>	<b>159</b>	<b>188</b>	<b>15,4%</b>	<b>84,6%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Tabla 56. Nivel jerárquico de personas acogidas a permisos y suspensiones, desagregado por sexo

### 11.1.3 Otro tipo de condiciones

Tal y como se ha apuntado, en la asociación no existe la opción del teletrabajo como tal ni hay una práctica definida de horario flexible para los puestos que, por su naturaleza pudiesen disfrutarlo, pero si una adaptación a las casuísticas y necesidades concretas de las personas a fin de facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, no existiendo ningún registro respecto al mismo.






## 12. SALUD LABORAL Y ACOSO

### 12.1 Salud laboral y prevención

La empresa cuenta con su sistema de gestión de la salud laboral de las personas trabajadoras. Además de establecer su Política de Prevención, se elaboran las **Evaluaciones de Riesgos** de los puestos de trabajo y se define la Planificación de Acciones Preventivas de forma anual.

Según la información proporcionada por la Asociación San Francisco:

#### **Evaluación de necesidades en riesgos laborales:**

**Realización de estudios:** No se han realizado estudios específicos para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laborales desde la perspectiva de género.

**Diferencias por género:** No se han identificado diferencias específicas entre mujeres y hombres en cuanto a necesidades de prevención de riesgos laborales.

#### **Medidas específicas para mujeres:**

**Salud laboral dirigida a mujeres:** Se han implementado medidas específicas para mujeres, especialmente en casos de embarazo y lactancia.

**Cumplimiento y mejora sobre la normativa legal:** No se han implementado medidas que superen las exigencias de la legislación vigente o del convenio colectivo.

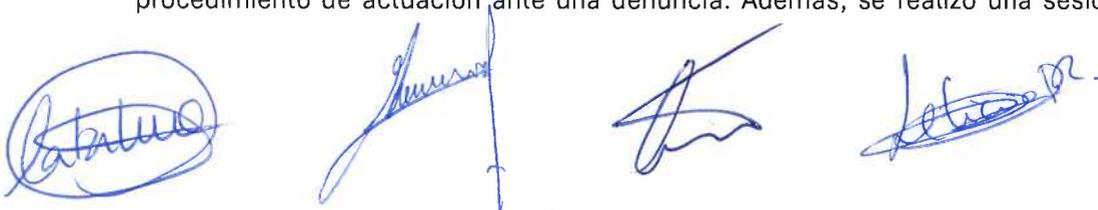
Evaluaciones y políticas específicas implementadas:

	SI	NO
¿Se ha realizado una evaluación de riesgos en el embarazo y lactancia natural de los diferentes puestos de trabajo?	X	
¿Existe un catálogo de puestos exentos de riesgo?	X	
¿Se ha producido algún caso de acoso sexual o por razón de sexo en el año de referencia?		x
¿Conoce la plantilla los canales para denunciar los casos que se puedan producir?	X	
¿Se ha llevado a cabo alguna campaña de sensibilización para prevenir en esta materia?	X	

Este resumen refleja que, aunque hay medidas específicas para embarazo y lactancia, no hay un estudio amplio o diferenciación clara en las necesidades de riesgos laborales entre hombres y mujeres, ni mejoras significativas sobre las disposiciones legales actuales.

### 12.2 Acoso laboral, por razón de sexo o sexual

La Asociación posee un protocolo de acoso por razón de sexo, sexual y moral desde 2018 que recoge el procedimiento de actuación ante una denuncia. Además, se realizó una sesión informativa con el



servicio de prevención en la que a través de la evaluación de riesgos psicosociales se puso el foco en identificar que es el acoso laboral y lo que no.

Sin embargo, es necesario acordar/validar, un protocolo integral con medidas preventivas y proceso de actuación que esté a disposición de toda la plantilla que recoja los cambios legislativos en la materia.

### Opinión de la plantilla

En relación con el acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral, se ha realizado la siguiente pregunta **¿Sabrías a quién dirigirte en caso de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo en el lugar de trabajo, o de ser conocedor/a de algún caso de un compañero o compañera.?**

En la Asociación Galega San Francisco, los datos reflejan una problemática significativa en el conocimiento del protocolo de acoso sexual entre las mujeres. Mientras que el 100% de los hombres conocen el protocolo, solo el 61,54% de las mujeres lo conocen. Además, un 30,77% de las mujeres desconocen su existencia y un 7,69% no sabe o no contesta. Esta disparidad subraya una necesidad urgente de mejorar la comunicación y formación sobre el protocolo de acoso sexual, asegurando que todas las empleadas estén informadas y protegidas adecuadamente.

Acoso	Hombre	Mujer	Total general
NO	0,00%	30,77%	25,00%
NS/NC	0,00%	7,69%	6,25%
SI	100,00%	61,54%	68,75%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 57. Resultados sobre protocolo de acoso sexual o acoso por razón de sexo

## 13. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

Analizada diversa documentación corporativa:

- Redes sociales
- Manual de organización
- Descripciones de puesto
- Protocolos y procedimientos
- Ofertas de vacantes, etc.






Se ha detectado que existe un esfuerzo por el uso del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones, tanto en la publicación de ofertas (como por ejemplo la de Auxiliares de Clínica, publicación en linkedIn..)

### Requisitos

**Estudios mínimos**  
Ciclo Formativo Grado Medio - Servicios Socioculturales y a la Comunidad

**Experiencia mínima**  
No Requerida

**Conocimientos necesarios**  
Cuidado

**Requisitos mínimos**  
Titulación oficial o Certificado de Profesionalidad

### Descripción

Se necesitan: Auxiliares de Clínica/Enfermería preferiblemente con experiencia en la atención a personas con discapacidad (intelectual y/o física).

**Tipo de industria de la oferta**  
ONG y servicios sociales

**Categoría**  
Sanidad y salud - Otras profesiones sanitarias

**Nivel**  
Empleado/a

**Personal a cargo**  
0

**Número de vacantes**  
3

AGASFRA - Asociación Galega San Francisco  
165 seguidores  
5 meses

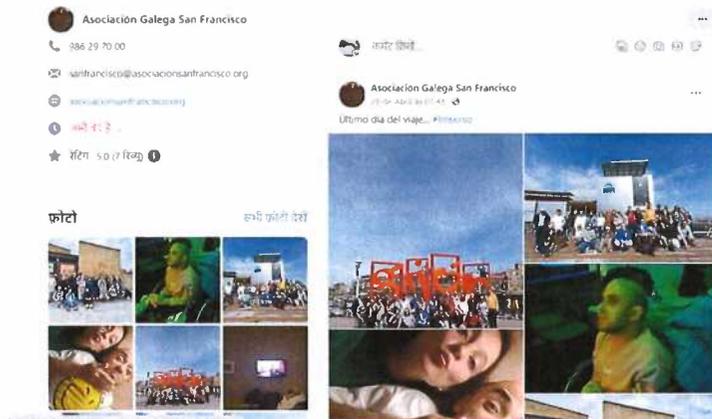
El pasado mes de diciembre recibimos el vehículo adaptado para el que obtuvimos una subvención de la Consellería de Política Social, financiada con los fondos NextGenerationEU de la Unión Europea y el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El destino del vehículo será el transporte diario de personas usuarias de los servicios de atención diurna y actividades de ocio.

Un avance para eliminar barreras y acercarnos más a la sociedad

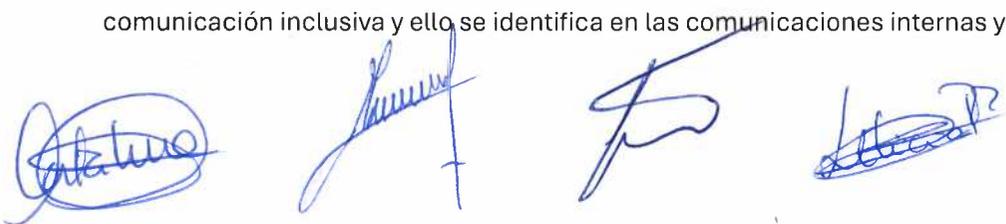


Respecto a las imágenes, se ha comprobado que en redes sociales las fotografías o banners se pone el foco en fotos reales de las personas usuarias y el personal que participa en las diferentes actividades y eventos de los diferentes centros.



Los canales de comunicación más utilizados por la empresa son mayoritariamente el mail corporativo, reuniones, tableros y presentaciones a la plantilla.

Así mismo, la Asociación está, en estos momentos, revisando los estatutos internos para tener en cuenta la perspectiva de género y desde hace ya un tiempo ha puesto el foco en el uso del lenguaje y comunicación inclusiva y ello se identifica en las comunicaciones internas y externas.



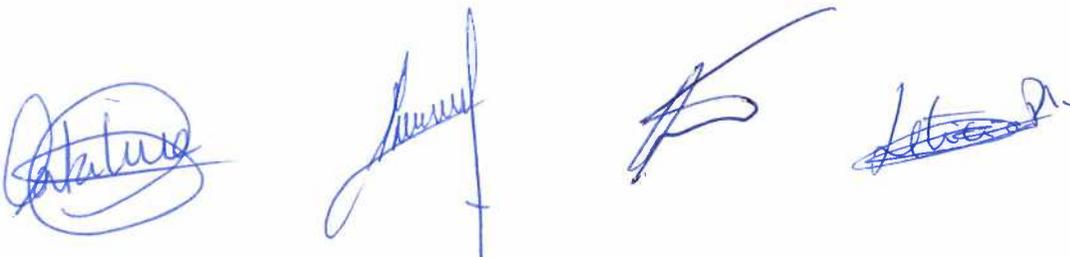
#### 14. POLÍTICAS DE RSE Y RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

La Asociación Galega San Francisco (AGASFRA) es una entidad sin ánimo de lucro pionera en la atención a personas con discapacidad intelectual desde 1967. Su misión principal es mejorar la calidad de vida de estas personas y sus familias a lo largo de todo su ciclo vital. A través de diversos centros y servicios, la asociación atiende a aproximadamente 200 personas con discapacidad intelectual.

En materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), AGASFRA se enfoca en varias iniciativas:

- ▶ **Inclusión laboral y social:** AGASFRA trabaja para proporcionar autonomía personal y laboral a las personas con discapacidad intelectual. Esto incluye programas de formación y actividades que promuevan su integración en la sociedad y el mercado laboral.
- ▶ **Apoyo a familias:** La asociación ofrece apoyo continuo a las familias de las personas con discapacidad intelectual, ayudándolas a enfrentar los desafíos diarios y proporcionando recursos y asesoramiento .
- ▶ **Colaboración con entidades públicas y privadas:** AGASFRA cuenta con el apoyo de la administración autonómica, así como de voluntarios y entidades privadas. Esta colaboración permite financiar sus actividades y proyectos, asegurando la sostenibilidad y el alcance de sus programas.
- ▶ **Sensibilización y educación:** A través de campañas y actividades de sensibilización, la asociación busca educar a la sociedad sobre la discapacidad intelectual, promoviendo un entorno inclusivo y respetuoso.
- ▶ **Proyectos de innovación social:** La organización desarrolla proyectos innovadores que buscan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, incluyendo programas de atención personalizada y desarrollo de habilidades .

AGASFRA también se destaca por su transparencia y la accesibilidad de su información, lo cual refuerza su compromiso con la RSC y su impacto positivo en la comunidad.



## 15. CONCLUSIONES

El análisis realizado en el presente informe ha permitido identificar la situación en la que se encuentra la empresa en materia de igualdad. Hacer visible la situación de la plantilla, detectando los puntos fuertes y las áreas de mejora sobre los que deberá actuar el futuro plan de igualdad.

Las principales **conclusiones** que podemos extraer a la luz de los datos y prácticas analizadas son:

- Asociación Galega San Francisco (AGASFRA) es una empresa que tiene la voluntad de mejorar la calidad de vida de las PCDI y sus familias a lo largo de todo su ciclo vital, reduciendo los efectos negativos de las limitaciones y desarrollando sus posibilidades en igualdad de oportunidades,
- La plantilla de Asociación Galega San Francisco (AGASFRA) en el periodo de referencia se compone de un total de 158 personas, de las cuales un 18% son hombres y el 82% restante, mujeres, por lo que estamos ante una empresa altamente feminizada.
  - La organización cuenta con 6 centros distribuido en la provincia de Pontevedra y todos están feminizados.
  - El catálogo de puestos de la Asociación Galega San Francisco está conformado por 30 puestos de trabajo, que a su vez se agrupan en siete departamentos, mostrando una desigualdad de género significativa, con predominio femenino en la mayoría, excepto en Contabilidad donde hay solo un hombre. En cuanto los puestos únicamente 3 muestran una distribución equitativa, estando 5 masculinizados y los 22 restantes, feminizados.
  - El 48,7% de la plantilla se agrupan en los puestos de PERSONAL CUIDADOR y el 13,9% PERSONAL DE LIMPIEZA. La representatividad del resto de puestos no alcanza el 6%.
  - Atendiendo al rol o nivel jerárquico, los 30 puestos se agrupan en 4 niveles, estando todos ellos feminizados, a excepción del nivel 2. Responsables, que presenta una distribución equilibrada de hombres y mujeres.
  - La antigüedad promedio en la empresa es de 9,48 años. El 34,9% de las mujeres y el 34,5%, de los hombres tienen una antigüedad superior a los 10 años.
  - La edad media de la plantilla es de 46 años, con una distribución en percentiles nos muestra que entre el P9 y el P10 la diferencias entre mujeres y hombres no supera nunca el 0.4 años, así pues, en la organización no existen diferencias entre mujeres y hombres respecto a la edad.
  - En la actualidad, el 44,3 % de la plantilla de la empresa tiene descendientes a su cargo, lo que se corresponde con un total de 71 personas, 58 mujeres y 9 hombres.
- En lo relativo al nivel de formación, tenemos que el 42,4% de la plantilla cuenta con un nivel de formación profesional de grado medio/bachillerato, representando, en el caso de las mujeres el 48.1% del colectivo, seguido muy de lejos por otros niveles formativos que no superan el 15,5% de



representación, cada uno de ellos. Sin embargo, en el caso de los hombres existe una distribución más equilibrada entre todos los niveles que oscilan entre el 17% y el 27% dentro del grupo.

- De las 158 personas que trabajan en Asociación Galega San Francisco (AGASFRA), en el momento del análisis 9 personas trabajadoras tienen reconocido un certificado de discapacidad, lo que supone el 6% de la plantilla, siendo 4 el número de hombres y 5 el de mujeres.
- Atendiendo a los datos, el 62% de las personas trabajadoras tienen un contrato indefinido a tiempo completo y el 16,5% contrato indefinido a tiempo parcial,
- Un dato para destacar es que en los contratos temporales están únicamente ocupados por mujeres o en el caso de Interinos/sustitución ocupados por 20 mujeres y 3 hombres
- A la luz de los datos analizados podemos afirmar que AGASFRA apuesta por el trabajo indefinido, representando el 78,5%. La representatividad en cada sexo muestra que en el caso de las mujeres representa el 76.7% y en el de los hombres, alcanza el 86,2%. No podemos obviar que estamos ante una organización altamente feminizada y ello impacta directamente en que las contrataciones de carácter más temporal tengan mayor representatividad en las mujeres. De hecho, si ponemos en foco en los contratos temporales (a tiempo parcial o completo), de sustitución/interinos y prácticas tenemos que el 80% se corresponden a personas que ocupan el puesto de Personal cuidador y el 13.3% a Personal de limpieza, que, en ambos casos, está altamente feminizado, tanto en la asociación como en el sector.
- En el análisis de la distribución de la plantilla por jornada comprobamos que el 79, 1% de las personas trabajadoras tiene un contrato a jornada completa. En el caso de las jornadas parciales observamos que están ocupadas por 27 mujeres y por 6 hombres. Bien es cierto, que tanto los análisis horizontales como verticales muestran cierta proporción equilibrada.
- En la Asociación Galega San Francisco, existe una práctica de selección que, en muchos casos viene determinada únicamente por la formación exigida por convenio o subvención para el puesto y el interés de la persona candidata en el puesto y las condiciones. Cuando existen candidaturas suficientes para afrontar un proceso de selección como tal, el proceso es objetivo siendo la experiencia, la formación y las expectativas profesionales de cada candidatura la que determina la incorporación de una persona u otra.
- En los últimos 3 años se ha incorporado un total de 180 personas, siendo el 16,7% hombres y el 83.3% mujeres y en cada año el % de representatividad de cada sexo ha variado poco más de un 1%. La edad o la descendencia no son factores que muestre correlación con las incorporaciones.
- El 86,1% de las incorporaciones se producen en puestos del nivel 4. Operaciones, seguido muy de lejos por personal del nivel 3. Gestión de equipos/Personal técnico cualificado. El contrato de sustitución/interinos y el temporal a tiempo completo representan el 75,6% de las contrataciones



- El 94,4% de las incorporaciones han cesado su relación laboral con la organización, lo que supone 170 personas, mostrando una distribución proporcional a las incorporaciones, en cuanto al sexo, siendo el 83,5% mujeres y 16,5% hombres. El 83,5% de los ceses han sido por finalización del contrato y el 15,3% ceses voluntarios.
- No existe plan de formación anual, siendo la observación del desempeño por parte de las personas responsables de equipos las que demandan la formación o por la normativa vigente. La asistencia a la formación es proporcional a la representatividad de cada sexo en la plantilla.
- El 100% de la formación impartida está enfocada a la especialización en el puesto y se imparte, mayoritariamente de manera presencial. Respecto al horario el 58% ha sido impartida fuera de la jornada laboral, pero ello se vincula en gran medida a que el grueso de la plantilla ocupa puestos que requieren de la atención continua a las personas usuarios, lo que obliga a organizar formaciones fuera del horario laboral ordinario. Las horas de formación fuera de la jornada laboral se compensan con tiempo de descanso.
- No existen políticas o prácticas de promoción puesto que las posibles vacantes están vinculadas a los requisitos formativos del puesto definidas por la administración pública y con escaso componente de gestión. De hecho, en los últimos 2 años no se ha producido ninguna promoción en la organización.
- En lo relativo a la conciliación y la corresponsabilidad no existen políticas o acuerdos que mejoren las medidas establecidas por convenio y/o ley, aunque si una práctica establecida de atender las necesidades individuales de las personas y buscar, siempre que sea posible, adaptarse a las necesidades particulares.
- Durante el último año, el número de permisos y/o suspensiones disfrutadas por mujeres y hombres es proporcional a su representatividad y no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a su uso y disfrute.
- La mayoría de estos permisos estuvieron relacionados con asistencia médica y hospitalización de familiares, siendo su uso proporcional a la representatividad de cada sexo en la plantilla.
- AGASFRA carece de una política de teletrabajo o de flexibilidad horaria, aunque si una práctica no formal que ofrece estas posibilidades, cuando la naturaleza de las funciones lo permita, a personas que lo solicitan.
- La empresa implementa una política integral de salud laboral, aunque carece de perspectiva de género, aunque si recoge medidas específicas para mujeres en casos de embarazo y lactancia.
- Existe un protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y moral acordado, pero éste debe ser revisado para adecuarse a la normativa vigente



- La comunicación y el lenguaje con inclusivos y los manuales, estatutos y demás documentación interna se está revisando para asegurar el uso del lenguaje inclusivo.
- No se proporciona información detallada sobre las políticas de RSE y relaciones con grupos de interés, indicando la necesidad de revisar o ampliar la divulgación en estas áreas.

De esta forma, es importante destacar como **fortalezas** de AGRASFRA.

- ✓ La edad, el sexo o las circunstancias personales no son criterios que impacten en la toma de decisiones sobre la incorporación de una persona a la organización, siendo su formación reglada el principal criterio a la hora de determinar el ingreso en la asociación.
- ✓ El nivel 1. Dirección está feminizado y los niveles 2. Responsables presenta una distribución equilibrada. En los demás niveles la presencia de mujeres es significativamente superior a la de los hombres.
- ✓ La comunicación interna y externa utiliza un lenguaje inclusivo y la comunicación, muy centrada en poner en valor a las personas usuarias de sus servicios y al equipo de profesionales que trabaja en la organización, visibiliza a mujeres y hombres.

Así mismo, como principales **áreas de mejora**, tras el análisis de los resultados obtenidos del diagnóstico:

- ✓ Conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos tradicionalmente feminizados y que perpetúan los roles sociales de atención y cuidado de personas, ampliando y diversificando las fuentes de reclutamiento.
- ✓ Mantener revisadas y actualizadas las descripciones de puesto de la organización y su organigrama.
- ✓ Formar y sensibilizar al personal de la empresa en materia de igualdad, especialmente a aquellas personas que coordinan equipos y participan en la toma de decisiones en los procesos de selección.
- ✓ Difundir e informar, todas aquellas acciones, llevadas a cabo por la empresa relacionadas con la igualdad en general.
- ✓ Llevar a cabo las medidas impulsadas en el plan de acción de la auditoría retributiva.
- ✓ Diseñar e implementar un sistema objetivo de evaluación de desempeño que permita, entre otras, definir el plan de formación que permita desarrollar las competencias personales y profesionales del personal.
- ✓ Difundir entre la plantilla las medidas de conciliación y corresponsabilidad, en aras de favorecer la conciliación de la plantilla y la corresponsabilidad.
- ✓ Implantar el teletrabajo y/o la flexibilidad horaria en los puestos que, por su naturaleza, puedan adherirse a ellos.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo.
- ✓ Negociar un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la comisión negociadora del Plan de Igualdad.



- ✓ Implantar medidas específicas para las mujeres víctimas de la violencia de género.
- ✓ A partir de aquí, el siguiente paso, será la definición de los objetivos y negociación de las medidas que contendrá el plan de igualdad y que tratarán de mejorar todos aquellos aspectos detectados

