

---

**ACTA DE REUNION DE APROBACION DEL PLAN DE IGUALDAD DE  
FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**

En Madrid a 08 de junio de 2020 se reúnen, previamente convocados,

por un lado, D<sup>a</sup> Almudena Martorell con DNI 03251115-L en representación de la empresa y, por otra parte, D<sup>a</sup> Begoña Faura con DNI 05269454-Q en representación de los trabajadores con el fin de acordar el Plan de Igualdad de la empresa **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**.

ACUERDAN

ARTÍCULO UNICO. - Firma del Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**.

Todas las partes analizan y revisan el documento final del Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**.

La representación de la empresa y la representación de los trabajadores manifiestan que están de acuerdo en firmar el Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**, copia del cual se adjunta a la presente acta como Anexo.

Las partes designan en este acto a Doña Rut Ballesteros Gil, con DNI número 46930174P como persona encargada y autorizada para realizar los trámites oportunos para registrar el Plan de Igualdad de **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** ante el REGCON.

Y en prueba de conformidad con los acuerdos y nombramientos contenidos en esta acta firman:

Representantes de la empresa:

Almudena Martorell

Representantes de los trabajadores:

Begoña Faura

# Plan de Igualdad

2020-2024

A LA PAR 

**Contenido**

1.	Introducción .....	3
1.1.	Fundamentos del plan de igualdad .....	3
1.2.	Enfoque de gestión.....	4
2.	Ámbito de aplicación.....	5
3.	Vigencia .....	6
4.	Transparencia.....	6
5.	Compromiso de la alta dirección.....	6
6.	Comisión Negociadora de Igualdad .....	6
6.1.	Responsabilidades de la Comisión Negociadora de Igualdad .....	7
6.2.	Funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad.....	8
6.3.	Confidencialidad .....	9
7.	Plan de Igualdad .....	9
7.1.	Objetivos del plan de igualdad.....	10
7.2.	Diagnóstico de situación .....	11
7.2.1.	Conclusiones del diagnóstico de situación - Información Estadística.....	11
7.2.2.	Conclusiones del diagnóstico de situación - Políticas y prácticas de empleo .....	22
7.2.3.	Conclusiones del diagnóstico de situación - Opiniones y sugerencias del personal 30	
7.2.4.	Conclusiones del diagnóstico de situación - Benchmark del sector .....	32
7.3.	Plan de Actuación .....	33
7.4.	Seguimiento y evaluación del cumplimiento.....	38
	Glosario.....	39

## 1. Introducción

### 1.1. Fundamentos del plan de igualdad

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Como muestra de esta integración surge la directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Ambas directivas han sido transpuestas al ordenamiento jurídico español.

**FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** está comprometida con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y por ello ha redactado este plan de igualdad. Este plan garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Este plan de igualdad se inspira en un principio básico, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entendido como la forma en la que las personas con las mismas aptitudes y cualificación pueden desempeñar su labor sin que el género suponga un obstáculo.

## 1.2. Enfoque de gestión

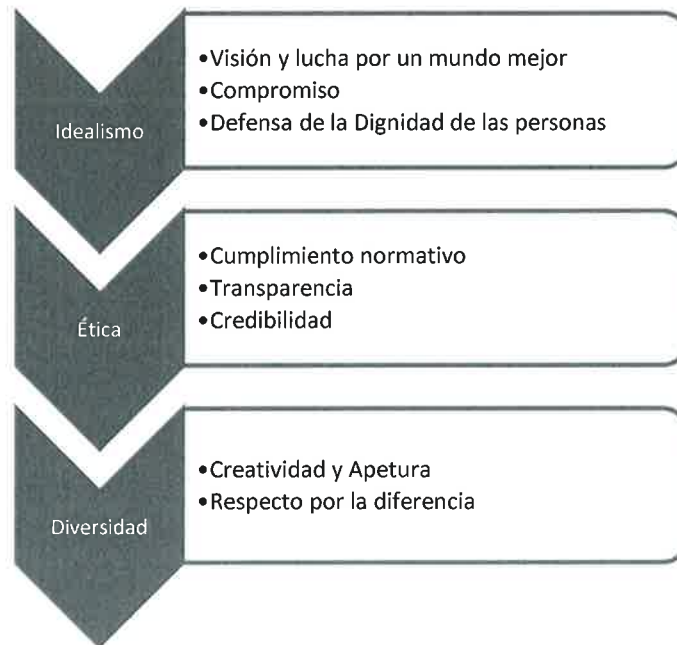
**FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** es una fundación que se dedica a contribuir a la lucha por los derechos de las personas con discapacidad y a su integración sociolaboral.

Su misión es trabajar con las personas con discapacidad intelectual por sus derechos y su participación en nuestra sociedad, diseñando apoyos donde encuentran barreras.

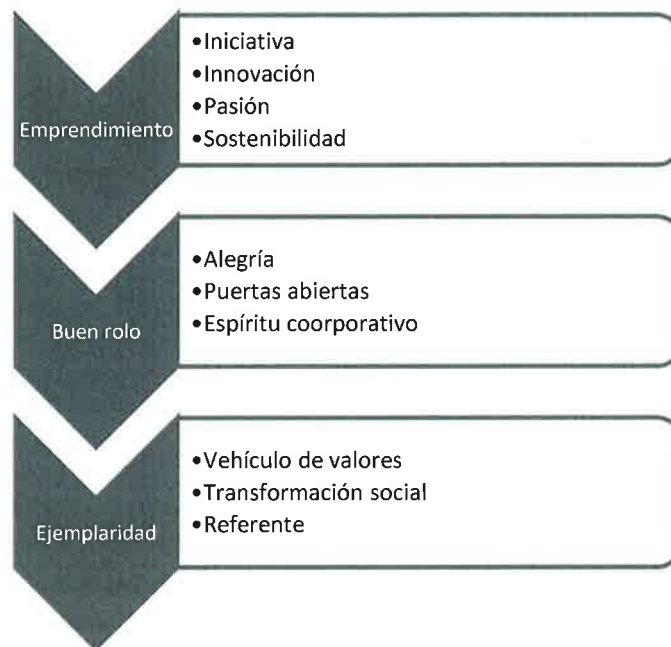
Su visión es continuar siendo un referente y generador de transformación social en el ámbito de la discapacidad intelectual por:

- ✓ El valor y resultado de los servicios y soluciones aportadas
- ✓ La plenitud y felicidad de las personas con las que trabajamos y sus familias
- ✓ El desarrollo de los profesionales
- ✓ La creatividad e innovación
- ✓ La excelencia en la gestión
- ✓ El apoyo incondicional al desarrollo sostenible

Y sus valores principales son los siguientes:



*Alm. Pardo*



En el conjunto del sector al que pertenece **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** se han dado pasos a favor de la integración del principio de igualdad en la negociación colectiva. En este sentido existen en el *XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* algunas obligaciones en relación al derecho básico de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este plan de igualdad es el segundo que elabora **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE**. En el primer plan de igualdad, generado con fecha 24 de junio de 2016, se analizaron los ámbitos descritos desde la perspectiva de género, proponiéndose una serie de medidas a adoptar para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. La diferencia entre el primer plan de igualdad y el presente consiste en el cambio de la perspectiva a realizar para el diagnóstico inicial, no sólo teniendo en cuenta la perspectiva de género sino también la designación de las categorías profesionales de los trabajadores de **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE**.

El plan de igualdad inspirado en el principio básico de igualdad supone el diseño y desarrollo de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Medidas que han sido negociadas y acordadas con los representantes legales de los trabajadores durante reuniones establecidas para tal efecto por la Comisión Negociadora de Igualdad de **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE**.

## 2. Ámbito de aplicación

El plan de igualdad de **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** es de aplicación en todos sus centros de trabajo, por tanto, quedan bajo este alcance todas las personas que trabajan en **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** sin excepción. A pesar de que el plan de igualdad incluye la totalidad de la fundación, se podrán establecer acciones especiales adecuadas como parte del plan de igualdad a determinados centros de trabajo, cuando así se requiera.

### 3. Vigencia

La vigencia del presente plan de igualdad se extiende por tres años desde el momento de su firma por la Comisión de Igualdad. Tras los tres años de su vigencia se deberá negociar un nuevo plan de igualdad. Durante el tiempo que dure la negociación y, si fuera el caso, este plan de igualdad permanecerá en vigor hasta que se haya firmado otro que lo sustituya.

### 4. Transparencia.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

### 5. Compromiso de la alta dirección

La Dirección al máximo nivel de **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** adopta el compromiso de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, el Director de **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** documenta su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** como se muestra en el Anexo I de este plan de igualdad.

De esta forma, el máximo responsable de **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** reconoce la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la gestión de las personas que trabajan en **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE**, conforme a la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### 6. Comisión Negociadora de Igualdad

Para la elaboración del diagnóstico y plan de medidas de igualdad, así como para su seguimiento y supervisión la **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** ha facilitado la creación de una Comisión Negociadora de Igualdad.

La Comisión Negociadora de Igualdad es el equipo de trabajo constituido en el seno de la fundación responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la fundación y representación de los trabajadores.

Las personas que integren la Comisión Negociadora de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- ✓ Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del plan de igualdad.
- ✓ Cuando alguna persona desee renunciar voluntariamente a su pertenencia a la Comisión Negociadora de Igualdad.
- ✓ Cuando alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la fundación.
- ✓ En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad.

El procedimiento para sustitución de miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad será comunicarlo a la Comisión Negociadora de Igualdad, que serán los encargados de facilitar la sustitución de esa persona, y de su registro en una de las actas de la Comisión Negociadora de Igualdad, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

La Comisión Negociadora de Igualdad de **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** está formada por las siguientes figuras:

- Almudena Martorell; como representante en nombre de la empresa
- Begoña Faura; como representante en nombre de los trabajadores

## 6.1. Responsabilidades de la Comisión Negociadora de Igualdad

Entre otras, la Comisión Negociadora de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ✓ Realizar y analizar el diagnóstico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Proponer y acordar medidas a favor de la igualdad para su incorporación en el plan de igualdad.
- ✓ Evaluar el cumplimiento, hacer seguimiento y supervisar todas las medidas adoptadas en el plan de igualdad.
- ✓ Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la fundación, así como de la composición de los procesos de selección.
- ✓ Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- ✓ Conocer las denuncias, así como las incidencias, quejas o sucesos relacionados con el derecho de igualdad y no discriminación. También sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, y violencia de género. Si fuera requerido por la fundación la Comisión Negociadora de Igualdad podría mediar o aportar información para favorecer el tratamiento de cada caso.

- ✓ Ser informada anualmente sobre los datos de plantilla, desagregados por sexo y en términos estadísticos, relativos a antigüedad en la fundación y categoría, a fin de que la comisión pueda tener una visión de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género.
- ✓ Identificar ámbitos prioritarios de actuación en materia de igualdad.
- ✓ Promover acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre igualdad de sensibilización o para la difusión de la legislación vigente en materia de igualdad y violencia de género a todas las trabajadoras y trabajadores.
- ✓ Elaborar anualmente un informe de evaluación del plan de igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas, así como de los avances conseguidos.
- ✓ Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- ✓ Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- ✓ Participar activamente en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el plan de igualdad.
- ✓ Realizar propuestas de mejora del convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes, al comité de la fundación en materia de igualdad.
- ✓ Informar a la plantilla periódicamente del desarrollo del plan de igualdad y promover su participación y colaboración recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- ✓ Emitir los informes que le sean requeridos sobre materias propias de sus competencias.

## 6.2. Funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad

Una vez aprobado el plan de igualdad la Comisión Negociadora de Igualdad se reunirá dos veces al año con frecuencia semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito. Para la convocatoria de reuniones extraordinarias podrán ser motivos suficientes los siguientes:

- ✓ Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- ✓ Intención de la fundación de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- ✓ Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del plan de igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del plan de igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del plan de igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Negociadora de Igualdad, la fundación se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Información estadística, desglosada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán a cuenta de la fundación los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión Negociadora de Igualdad y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada parte.

### 6.3. Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión Negociadora de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de ésta o les fuera entregada.

## 7. Plan de Igualdad

A partir del compromiso de la dirección con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, se ha creado el siguiente plan de igualdad de **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** para el periodo 2020-2023. Este plan de igualdad parte de la realización de un diagnóstico de situación. Tanto el diagnóstico de situación, como las medidas establecidas en el plan de igualdad han sido elaboradas y negociadas en el seno de la Comisión de Igualdad. En su conjunto, la garantía de que **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** hace efectivo el principio de igualdad se articula a través de los siguientes instrumentos de gestión:

*Alm. Pardo*

- ✓ **Diagnóstico de situación:** se basa en las conclusiones extraídas de un análisis cuantitativo y cualitativo de todas las áreas de la fundación en las cuales, a través de segregación por sexos se permite conocer la situación comparada de trabajadoras y trabajadores. El diagnóstico realizado contiene, de acuerdo a las modificaciones aportadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, al menos las materias de 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 y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ **Plan de actuación:** conjunto de medidas propuestas a raíz del estudio del diagnóstico de situación y en el cual se contemplan para cada área de trabajo un objetivo general, y unos objetivos específicos, un calendario, unos responsables, una planificación de ejecución, unas estrategias y prácticas a adoptar, así como unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (indicadores u otros).
- ✓ **Seguimiento y evaluación de cumplimiento:** actuaciones llevadas a cabo por la Comisión Negociadora de Igualdad para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos generales y específicos del plan de igualdad. Así como las actuaciones realizadas por la Comisión Negociadora de Igualdad en relación al planteamiento de ajuste de medidas establecidas, o propuesta de nuevas medidas de igualdad en caso de ser necesario. Las actuaciones de seguimiento y evaluación de cumplimiento del plan de igualdad quedan documentadas en las actas de las reuniones de la Comisión Negociadora de Igualdad.

### 7.1. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos de este plan de igualdad son:

- ✓ Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del empleo - condiciones laborales, acceso a la organización, formación interna y/o continua, promoción y/o desarrollo profesional, retribución, tiempo de trabajo y corresponsabilidad, comunicación interna y externa, salud laboral, prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo-.
- ✓ Favorecer una cultura corporativa y gestión organizativa igualitaria y transversal que alcance a todos los ámbitos y áreas de la fundación.

Para facilitar la consecución de estos objetivos generales se despliegan un conjunto ordenado de medidas en el apartado plan de actuación de este documento, que han sido adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tras un proceso de negociación libre el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Este plan de igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombre, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

## 7.2. Diagnóstico de situación

Con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad se ha realizado un diagnóstico de situación donde se recoge información tanto cuantitativa como cualitativa relativa al estado actual de la igualdad de oportunidades en **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** con el fin de detectar aspectos relevantes sobre la estructura, políticas, condiciones laborales y demás aspectos importantes de la fundación.

La estructura del diagnóstico presenta datos cuantitativos y cualitativos como son:

- ✓ **Información Estadística:** Características de la plantilla, para analizar la evolución de la igualdad de oportunidades en la fundación.
- ✓ **Políticas y prácticas de empleo:** Procesos de selección, formación, promoción, conciliación, comunicación, seguridad y salud, retribución del personal y despidos.
- ✓ **Opiniones y sugerencias del personal:** Entrevistas directas en la fundación, resultados de encuestas de clima laboral, reuniones semanales con los mandos intermedios.
- ✓ **Benchmark del sector:** Análisis de los requisitos establecidos en el convenio colectivo *XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*. En dicho convenio, se registra la disposición adicional cuarta sobre la generación de Planes de Igualdad, en el que se recogen las principales obligaciones, objetivos generales, objetivos específicos y el contenido mínimo del plan.

En función de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico de situación, se han establecido unas líneas de actuación prioritaria que se exponen en el plan de actuación con una serie de medidas asociadas para el correcto cumplimiento de los objetivos marcados.

### 7.2.1. Conclusiones del diagnóstico de situación - Información Estadística

Estructura organizativa de **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** se recoge en una serie de organigramas diferenciados por departamentos. Estos organigramas se presentan como documentación adicional en el Anexo I del presente plan de igualdad.

En los organigramas presentados, se encuentran especificados los distintos perfiles de puestos. Al existir una gran variedad de perfiles, se ha decidido realizar una agrupación de los mismos en tres niveles o categorías profesionales:

- ✓ Nivel estratégico → en esta categoría se incluirán los puestos o perfiles con responsabilidades directivas.
- ✓ Nivel táctico → en esta categoría se incluirán los puestos o perfiles que puedan tener cierto grado de responsabilidad y pudieran actuar como mandos intermedios. Para facilitar esta segregación, se especifican a continuación los perfiles incluidos en este nivel: cuidador, educador, educador social, encargado de taller, jefe de 1º administración, jefe de administración, monitor, oficial de 1º administración, preparador laboral, profesor de apoyo, profesor de colegio, profesor de taller, psicólogo, técnico administrativo, terapeuta ocupacional, titulado formación medio, titulado formación superior, trabajador social.

- ✓ Nivel operativo → en esta categoría se incluirán los puestos o perfiles cuyos roles y responsabilidades no tengan carácter significativo. Para facilitar esta segregación, se especifican a continuación los perfiles incluidos en este nivel: auxiliar de servicios generales, cocinero, conductor, servicios domésticos, oficial de 1º oficio.

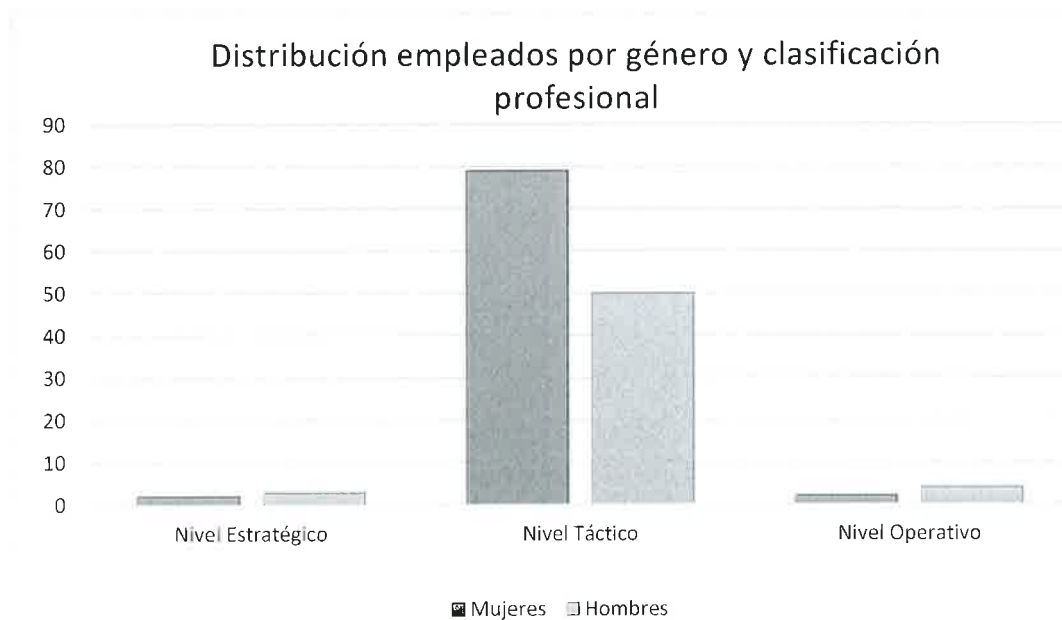
A continuación, se presenta un resumen en formato de tablas y gráficos para facilitar el análisis de los datos recopilados para la generación del diagnóstico de situación de la organización. Para ello se utilizarán datos tanto de carácter cuantitativo como cualitativo.

### 1. Estructura de la plantilla.

- ✓ **Número total y distribución de empleados por sexo y categoría profesional**

A continuación, se disponen los datos recopilados sobre el número total y distribución de trabajadores segregados por género y clasificación profesional:

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>% Hombres</b>
Nivel Estratégico	2	3	5	40%	60%
Nivel Táctico	79	50	129	61%	39%
Nivel Operativo	2	4	6	33%	67%
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>57</b>	<b>140</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>



**FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** tiene una plantilla de 140 empleados. La distribución de los hombres corresponde a un 41% (57 hombres) mientras que la distribución de las mujeres corresponde a un 59% (83 mujeres).

Estos porcentajes se encuentran dentro de la proporción 40%/60% recomendada por la Disposición equilibrada entre mujeres y hombres para cualquier grupo que se considera dentro de la fundación.

Como puede apreciarse en la tabla y en el gráfico, la proporción de mujeres en la organización predomina, de forma generaliza, en la organización; sobre todo a nivel táctico.

- ✓ **Número de empleados con discapacidad (>33% de discapacidad; 65% de discapacidad) por género.**

Debido a la actividad a la que se dedica **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**, no es de extrañar la presencia de personal con discapacidad, tanto física como intelectual, entre el personal trabajador. A continuación, se presenta la distribución del personal que tiene algún tipo de discapacidad, diferenciada por el grado de discapacidad:

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Con Discapacidad (&gt;33%)</b>		<b>Con Discapacidad (65%)</b>	
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<i>Nivel Estratégico</i>	0	0	0	0
<i>Nivel Táctico</i>	0	0	0	0
<i>Nivel Operativo</i>	0	1	1	0
<b>Total</b>	0	1	1	0

## 2. Condiciones laborales: contratación, promoción profesional y permanencia.

- ✓ **Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, promedio anual de contratos indefinidos y de contratos temporales por género y clasificación profesional;**

Las modalidades de contrato que pueden presentarse son de carácter indefinido o de carácter temporal. A continuación, se presenta la distribución del personal de la organización en función del tipo de contrato que tienen asignado:

<b>Contrato</b>	<b>Clasificación profesional</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<i>Indefinido</i>	<i>Nivel Estratégico</i>	2	3
	<i>Nivel Táctico</i>	68	49
	<i>Nivel Operativo</i>	1	4
	<b>Subtotal</b>	<b>71</b>	<b>56</b>
<i>Temporal</i>	<i>Nivel Estratégico</i>	0	0
	<i>Nivel Táctico</i>	11	1
	<i>Nivel Operativo</i>	1	0
	<b>Subtotal</b>	<b>12</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>57</b>

Como puede apreciarse en la tabla superior, más del 90% de las personas trabajadoras de la organización disponen de un contrato de carácter indefinido (85% las mujeres y 98% los hombres); siendo el tipo de contrato predominante para **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**.

*Alm. Pardo*

- ✓ **Número total y distribución de contratos de trabajo promedio anual de contratos a tiempo completo y tiempo parcial por sexo y clasificación profesional;**

Las modalidades de jornada que pueden presentarse son a tiempo completo (jornada de 8 horas) o a tiempo parcial (jornada inferior a 8 horas). A continuación, se presenta la distribución del personal de la organización en función del tipo de jornada que tienen asignada:

<b>Jornada</b>	<b>Clasificación profesional</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<i>Completa</i>	<i>Nivel Estratégico</i>	2	3
	<i>Nivel Táctico</i>	67	48
	<i>Nivel Operativo</i>	1	4
	<b>Subtotal</b>	<b>70</b>	<b>55</b>
<i>Parcial (no incluidas reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares dependientes)</i>	<i>Nivel Estratégico</i>	0	0
	<i>Nivel Táctico</i>	12	2
	<i>Nivel Operativo</i>	1	0
	<b>Subtotal</b>	<b>13</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>		<b>83</b>	<b>57</b>

Como puede apreciarse en la tabla superior, el 89% de las personas trabajadoras de la organización disponen de una jornada a tiempo completo (84% las mujeres y 96% los hombres).

Si se comparan estos resultados con los resultados del indicador anterior, puede establecerse como norma general que se predomina por la aplicación de un contrato indefinido a tiempo completo entre las personas trabajadoras de la organización.

- ✓ **Número de horas de absentismo por género;**

A continuación, se disponen los datos recopilados sobre el número de horas de absentismo (por contingencias profesionales y contingencias comunes) distribuidos por sexo:

<b>Absentismo</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<i>Nº horas</i>	<b>4000</b>	<b>3136</b>

El motivo por el cual el número de horas de absentismo en mujeres ha sido más alto respecto a los hombres es debido a que se han producido un año número de bajas por contingencias comunes entre las mujeres trabajadoras.

- ✓ **Número de nuevas contrataciones por género.**

A continuación, se presentan los datos recopilados sobre las nuevas contrataciones que se han realizado en el periodo anterior (año 2019) diferenciadas por categorías profesionales y por género:

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<i>Nivel Estratégico</i>	0	0
<i>Nivel Táctico</i>	11	1
<i>Nivel Operativo</i>	0	0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

Como puede evidenciarse en la tabla superior, las contrataciones en el año 2019 se han basado en la contratación de mujeres (92% respecto del total de contrataciones). Desde **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** se promueve la contratación equitativa entre hombre y mujeres, como puede evidenciarse en los datos recopilados anteriormente sobre la estructura de la plantilla actual. Para ello, durante el periodo de selección y contratación se tienen en cuenta aspectos generales para promover la igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres.

✓ **Número de ascensos o promociones profesionales por género**

A continuación, se presentan los datos recopilados sobre las promociones internas que se realizaron en el periodo anterior (año 2019) diferenciadas por categorías profesionales y por género:

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Nivel Estratégico	0	0
Nivel Táctico	2	0
Nivel Operativo	0	0
Total	2	0

En el periodo anterior, sólo se llevaron a cabo promociones de dos trabajadoras pertenecientes al nivel táctico, lo que conllevó adicionalmente a su correspondiente mejora salarial.

✓ **Porcentaje del total de empleados por género y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo de estudio.**

**FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** no realiza una evaluación del desempeño tal y como se conoce en otros sectores. Lo que se realiza es una promoción de un espacio anual para reflexión entre el responsable y operario, en la que se analiza el resultado del año, se reconoce el trabajo realizado y se plantean objetivos para el año siguiente siguiendo las expectativas de ambas partes. Por ello, la tabla que se presenta a continuación no dispone de valores específicos.

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>% Mujeres/plantilla total</b>	<b>% Hombres/plantilla total</b>
Nivel Estratégico	0	0	0	0	0
Nivel Táctico	0	0	0	0	0
Nivel Operativo	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0

✓ **Rotación total de despidos por género y categoría profesional**

En el periodo anterior (año 2019) no se han producido grandes rotaciones por despidos en comparación con el número total de empleados. A continuación, se presentan disgregados por género y clasificación profesional los despidos realizados en 2019 en la siguiente tabla:

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<i>Nivel Estratégico</i>	0	0	0
<i>Nivel Táctico</i>	1	2	3
<i>Nivel Operativo</i>	0	0	0
<i>Total</i>	1	2	3

✓ **Rotación total salidas voluntarias por género y categoría profesional**

En el periodo anterior (año 2019) no se han producido grandes rotaciones por salidas voluntarias en comparación con el número total de empleados. A continuación, se presentan desgregados por género y clasificación profesional las salidas voluntarias en 2019 en la siguiente tabla:

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>
<i>Nivel Estratégico</i>	0	0	0
<i>Nivel Táctico</i>	3	0	0
<i>Nivel Operativo</i>	0	0	0
<i>Total</i>	3	0	3

**3. Condiciones laborales: remuneración y auditoría salarial.**

Entendiendo las condiciones de trabajo en la fundación como todos los aspectos relativos a modalidad de contratación, jornada, transparencia salarial y brecha salarial de género, **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** ha analizado las condiciones laborales de sus trabajadores dando los siguientes resultados:

✓ **Remuneraciones medias y su evolución desgregados por sexo, y clasificación profesional;**

Con el objetivo de analizar de una manera exhaustiva las condiciones salariales de las personas de la organización, se ha analizado en primer término la distribución de la plantilla en función de las categorías profesionales cuyos resultados se incluyen en el punto 7.2.1.1 Estructura de la plantilla, del presente documento.

A continuación, se analizan los datos relativos a las remuneraciones, en función de sexo y la categoría profesional, tal y como se refleja en las siguientes tablas:

<b>Categoría profesional</b>	<b>Promedio salario anual (€)</b>	
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<i>Nivel Estratégico</i>	65.245€	53.435€
<i>Nivel Táctico</i>	23.447€	26.917€
<i>Nivel Operativo</i>	12.900€	17.742€

<i>Categoría profesional</i>	Número de personas con salario por encima de Convenio	
	Mujeres	Hombres
<i>Nivel Estratégico</i>	2	3
<i>Nivel Táctico</i>	54	45
<i>Nivel Operativo</i>	2	4

Para calcular la remuneración por categoría profesional se ha calculado la media de los salarios percibidos en el año 2019 para el conjunto de puestos de trabajo para cada nivel. Como puede apreciarse en la tabla superior, no existe una desigualdad significativa en la remuneración media en **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE**.

- ✓ Cálculo de la brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales

La metodología utilizada para el cálculo de la brecha salarial entre hombres y mujeres consiste en la recopilación de los siguientes datos para cada empleado de la organización:

- ✓ Retribución fija
- ✓ Retribución variable
- ✓ Horas semanales realizadas

Con estos tres datos, se pretende conseguir la Tasa de pago por hora para cada empleado de la organización. Con el fin de poder realizar las comparaciones oportunas, se comparan los resultados obtenidos en función del puesto de trabajo. Por un lado, se realizará la comparación para el conjunto del Nivel Estratégico y el conjunto del Nivel Operativo; y, por otro lado, se realizará una comparación individualizada por todos los puestos de trabajo que componen el Nivel Táctico, con el fin de realizar un análisis más real y exhaustivo.

La fórmula para llevar a cabo este cálculo será la siguiente:

$$\text{Brecha salarial media} = \frac{(M-F)}{M} \times 100\%$$

M: Tasa de paga promedio por hora masculina

F: Tasa de paga promedio por hora femenina

En función de los resultados obtenidos, se comparan con las siguientes posibilidades:

- ✓ >0%: significa que las mujeres cobran **menos** que los hombres
- ✓ =0%: significa que las mujeres cobran **igual** que los hombres
- ✓ <0%: significa que las mujeres cobran **más** que los hombres

A continuación, se presentan los resultados en la siguiente tabla:

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Tasa promedio por hora masculina</b>	<b>Tasa promedio por hora femenina</b>	<b>Brecha salarial</b>
Nivel Estratégico	26,26	32,06	-22,08%
Nivel Operativo	8,72	7,31	16,16%
Nivel Táctico			
Cuidador	8,46	5,56	34,27%
Educador social	15,29	-	_*
Encargado taller	13,07	-	_*
Jefe 1º Administración	-	11,90	_*
Jefe Administración	12,94	15,65	-20,94%
Monitor/Educador	9,24	10,24	-10,82%
Oficial 1º	-	10,32	_*
Administración			
Preparador Laboral	-	10,98	_*
Profesor apoyo	14,28	11,60	18,76%
Profesor colegio	16,34	15,59	4,59%
Profesor taller	11,05	12,22	-10,58%
Psicólogo	16,24	13,18	18,84%
Técnico Administrativo	17,20	7,07	58,89%
Terapeuta ocupacional	-	8,99	_*
Título º medio	11,53	11,02	4,42%
Título º superior	15,75	15,26	3,11%
Trabajador social	-	17,98	_*

\_\*: No se disponen de datos de ambos géneros para poder realizar el cálculo de la brecha salarial.

Analizando los resultados presentados en la tabla superior, se llega a la conclusión de los siguiente:

- ✓ Nivel estratégico: el promedio de mujeres con puestos directivos dispone de una retribución superior en un 22% respecto a los hombres.
- ✓ Nivel operativo: el promedio de mujeres en puestos operativos dispone de una retribución menor en un 16% respecto a los hombres:
- ✓ Nivel táctico: en varios puestos de trabajo, no se ha podido realizar el cálculo de la brecha salarial debido a que para un mismo puesto de trabajo no se disponía de representación en ambos géneros. Para el resto de puesto identificados, no se aprecia una diferenciación muy significativa a excepción del puesto "Técnico Administrativo", donde los hombres perciben una retribución superior al 58% respecto a las mujeres en su misma categoría.
- ✓ **Auditoría salarial**

El objetivo de la realización de la auditoría salarial de nuestros trabajadores y trabajadoras es verificar si los salarios de trabajadoras y trabajadores son equivalentes, dentro de la misma clasificación profesional, horario y condiciones del puesto.

La metodología seguida ha consistido en la revisión muestral de las nóminas de nuestros trabajadores y trabajadoras por una persona externa a nuestra organización. De este modo aseguramos la objetividad

de los resultados obtenidos.

Esta auditoría salarial ha sido realizada por el consultor en igualdad contratado, quien cuenta con experiencia previa en elaboraciones de planes de igualdad, así como experiencia demostrada en auditorías dentro de los campos de la calidad y la responsabilidad social empresarial.

Se ha realizado auditoría salarial para los puestos de trabajo “psicólogo/psicóloga” y “titulado/titulada de grado medio”. En ambos casos, se ha evidenciado que el salario base coincide según la categoría profesional del trabajador y la trabajadora, así como lo dispuesto en las tablas salariales del convenio. Adicionalmente, y en función de lo acordado con cada trabajador y trabajadora, se incluyen conceptos de mejora o complementos en las nóminas.

- ✓ **Remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,**

Este indicador no aplica a **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE**, debido a que no se dispone de un Consejo de Administración; sino que se compone de un equipo de directivos.

#### 4. Salud y seguridad.

- ✓ **Número de accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales desagregado por género.**

A continuación, se presentan los datos recopilados sobre el número de accidente y enfermedades por contingencias profesionales (diferenciadas por la gravedad de las mismas); así como el número de bajas por contingencias comunes, distribuidos por sexo:

2019	Gravedad	Mujeres	Hombres
<i>Accidente laboral</i>	<i>Leve</i>	1	3
	<i>Grave</i>	0	0
	<i>Muy grave</i>	0	0
	<i>Fallecimiento</i>	0	0
<i>Enfermedad laboral</i>	<i>Leve</i>	0	0
	<i>Grave</i>	0	0
	<i>Muy grave</i>	0	0
	<i>Fallecimiento</i>	0	0
<i>Contingencias Comunes</i>	-	23	6

Como puede observarse en la tabla superior, el 88% de los procesos de baja han sido debidos a contingencias comunes, de las cuales corresponde un 79% a las mujeres y un 21% a los hombres. Todos los accidentes laborales que se han producido han sido de categoría leve (100%); y no se han producido enfermedades laborales.

Estos datos han sido recopilados mediante la revisión y análisis de los Informes de absentismo proporcionados por la mutua de accidentes (Ibermutua).

## 5. Formación.

### ✓ Número de trabajadores que han recibido formación desagregados por género

A continuación, se presenta la cantidad de trabajadores que han recibido algún tipo de formación en el periodo de 2019:

	Número de personas formadas en 2019	
	Mujeres	Hombres
<i>Nivel Total</i>	102	63

Como puede apreciarse, un gran número de trabajadores han recibido formación (obligatoria, solicitada y ofrecida) en el periodo anterior (año 2019). La razón por la que se han formado mayor número de mujeres es debido a que la presencia femenina en la **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** es ligeramente superior a la de los hombres. Anualmente, se recoge en una "Memoria de formación" un resumen sobre las acciones formativas realizadas en el periodo de estudio (número de trabajadores formados, número de cursos impartidos, número de horas dedicadas a la formación, etc.).

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

### ✓ Número de trabajadores que tenían derecho al permiso parental por género

Todos los trabajadores de la **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** tienen derecho a acogerse al permiso parental tal y como se establece en el Convenio Colectivo. Para realizar la medición del indicador, se han recopilado los datos de los trabajadores que se encontraban en la situación para poder acogerse al permiso parental en el periodo anterior (año 2019), siendo el siguiente resultado:

	Mujeres	Hombres
<i>Nº trabajadores con derecho a permiso parental</i>	1	1

### ✓ Número de trabajadores que se han acogido al permiso parental por género

Los trabajadores que, en el periodo anterior (año 2019), estaban en su derecho de acogerse al permiso parental lo han disfrutado tal y como se especifica en el Convenio Colectivo y en las normativas nacionales. Los resultados se presentan en la siguiente tabla:

	Mujeres	Hombres
<i>Nº trabajadores que se han acogido al permiso parental</i>	1	1

### ✓ Porcentaje de trabajadores que han vuelto al trabajo después del permiso parental por género

En el periodo anterior (año 2019) sólo dos trabajadores se acogieron al permiso parental, los cuales, tras la finalización del periodo establecido en el Convenio, regresaron a su puesto de trabajo.

Como medida de conciliación, **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** pone a disposición de los trabajadores (aquellos que disponen de contrato indefinido y jornada a tiempo completa) la posibilidad de realizar una jornada reducida de 7 horas laborales durante el siguiente mes a la reincorporación tras

*Alm. Lm.*

el permiso parental, para así favorecer a la integración e incorporación al puesto de trabajo.

	Mujeres	Hombres
% trabajadores que han vuelto tras permiso parental	100%	100%

- ✓ **Número de trabajadores que han vuelto del permiso parental y siguen siendo empleados de la organización 12 meses después**

Para calcular este indicador, se ha utilizado la siguiente fórmula:

$$\text{Indicador} = \frac{\text{Total de personas que han regresado tras el permiso}}{\text{Total de personas que podrían haber regresado tras el permiso}} \times 100$$

$$\text{Indicador} = \frac{2}{2} \times 100 = 100\%$$

**FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** no dispone de normativa interna sobre la obligación del disfrute de los permisos parentales; sino que acoge a la legislación nacional vigente y a lo especificado en el Convenio Colectivo, y así se transmite a los trabajadores de la organización para su conocimiento.

**7. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.**

- ✓ **Número de denuncias realizadas/recibidas por acoso sexual y por razón de sexo.**

Hasta la fecha, no se han producido denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**. Independientemente de este hecho, se dispone de un Protocolo de actuación contra el acoso.

	Acoso sexual	Acoso por razón de sexo
Nº denuncias recibidas	0	0
Nº denuncias tratadas	0	0

- ✓ **Número de denuncias tratadas por acoso sexual y por razón de sexo.**

Al no haberse detectado ninguna denuncia sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo, no aplica la realización del presente indicador.

**8. Diálogo social**

- ✓ **Especificar el porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por género.**

Toda persona trabajadora contratada por **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** se encuentra amparada bajo las directrices del XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

	Mujeres	Hombres
% empleados cubiertos por Convenio	100%	100%

Accesorios  
 Alarp

### 7.2.2. Conclusiones del diagnóstico de situación - Políticas y prácticas de empleo

#### ✓ Antecedentes:

Como se ha comentado en la introducción del presente Plan de igualdad, este es el segundo Plan de igualdad de **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**.

**FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** cuenta con Código ético, aprobado con fecha 22/06/2016, en el que se incluye la Declaración de compromiso de defensa de los Derechos Humanos. En el propio Código ético se incluye un compromiso de respeto e igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**.

Adicionalmente, se dispone de un Plan de Conciliación y un Protocolo de actuación frente a acoso sexual y laboral; los cuales serán comentados en siguientes apartados.

**FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** no se encuentra adherida a ninguna iniciativa a favor de la igualdad de oportunidades por razón de sexo o afín a ellas de manera directa. No obstante, sí que pertenece a una serie de Instituciones para promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. A continuación, se hace referencia a las Instituciones a las que pertenece:

- ✓ **ESE** (Asociación Española de Empleo con Apoyo)
- ✓ **EASPD** (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities)
- ✓ **AEF** (Asociación Española de Fundaciones)
- ✓ **EAHMID** (European Association of Mental Health and Intellectual Disability)
- ✓ **ALIANZA PARA LA FP DUAL** (Red estatal de empresas, centros e instituciones comprometidas con el desarrollo de la FP Dual en España)
- ✓ **Red Española del Pacto Mundial**
- ✓ **Plena Inclusión Madrid**
- ✓ **AAID** (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities)
- ✓ **Asociación Española de Escuelas de Segunda Oportunidad**
- ✓ **AEDIS** (Asociación Empresarial para la Discapacidad)
- ✓ **ANAC** (Asociación Nacional de Agencias de Colocación)

Por otra parte, se desarrollan las credenciales que dispone **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**:

- ✓ Incluida en la **Bussines Guide 2007** creada por **Naciones Unidas** siendo una de las 85 ONG del mundo (sólo 2 españolas) de mayor confianza para formar alianzas como empresas
- ✓ Certificado de **Calidad Excelencia Europea 400+ EFQM**
- ✓ Certificación **ISO 9001**
- ✓ **Primer puesto en el Ranking nacional de Clubes** (categoría Competición) de la Federación Española de Deportes para Personas con Discapacidad Intelectual (**FEDDI**) para nuestro club deportivo
- ✓ **Fundación Lealtad**: Fundación A LA PAR cumple todo los Principios de Transparencia y Buenas Prácticas analizados.

Por último, se desarrollan los premios que **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** ha conseguido a lo largo de su trayectoria:

- ✓ **III Premio Solidaridad** de Telemadrid **2006**
- ✓ Finalistas en el **premio Caja Madrid de Investigación Social** en **2008** con el proyecto Hacia

- la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual
- ✓ **IV Premios Cepsa 2010 al Valor Social** en la Comunidad de Madrid por La Huerta de Montecarmelo
- ✓ **Premio 2010 Buenas Prácticas** en Centros Ocupacionales de la **Comunidad de Madrid** al proyecto Acciones sencillas con razones de peso
- ✓ **II Premio Corresponsables 2011** en la categoría de Entidades No Lucrativas por la Huerta de Montecarmelo
- ✓ **Actualidad Económica 2011, 2º Premio** en Educación e Investigación a Obra Social Caja Madrid por la Huerta de Montecarmelo
- ✓ **IV Edición de los Premios Incorpora 2011** a AON por su labor con la FCPV
- ✓ **Accésit solidario XIII Premio Periodismo 2012, Fundación Accenture** por la oficina de ideas creativas
- ✓ **II Premio BBVA Momentum Project 2012** a Huerta de Montecarmelo
- ✓ **Premio Jones New York y Yo Dona 2012** Mejora iniciativa social
- ✓ **II Premios Internacionales Puentes del Mundo 2012** RSC Migueláñez Por su colaboración con FCPV
- ✓ **III Premios Fundación Corresponsables 2012** a Migueláñez en colaboración con FCPV
- ✓ **Proyectos que dibujan sonrisas. La Caixa 2012** Camarera de piso
- ✓ **Premio Foro Justicia y Discapacidad**, del Consejo General del Poder Judicial **2013** a una institución
- ✓ **Premio Fundación Caser Dependencia y Sociedad 2013**, Accésit de Comunicación y Dependencia por la labor de UAVDI
- ✓ **V Edición de los Premios Incorpora 2013** Shepora como gran empresa por su labor con FCPV
- ✓ **VIII Edición de los Premios Vivimos el Baloncesto 2013**, premio especial a nuestro Club Deportivo Niño Jesús del Remedio
- ✓ **Actualidad Económica 2014, Premio 100 Mejores ideas empresariales** a Fundaland
- ✓ **XXI Premio Solidaridad TELVA 2014, 1º Premio** categoría nacional por la UAVDI
- ✓ **I Premio de Excelencia Trinity College 2014** a la Educación en Valores
- ✓ **Súbete al Coroto Festival de Cortos de Personas con Discapacidad 2014**. Premio Súbete al Carro por el aprovechamiento terapéutico y educativo de los recursos audiovisuales en la atención de personas con discapacidad por el vídeo "Balada Triste".
- ✓ **Premio Atades 2015**, por ser Entidad Líder en Atención a la Discapacidad Intelectual
- ✓ **VI Premios Corresponsables 2015**, finalistas por la UAVDI
- ✓ **Premios Solidarios del Seguro 2015**, por el proyecto de Capacitación para el Empleo: Formación en Digitalización Documental para personas con discapacidad intelectual
- ✓ **V Edición Premios implicados y Solidarios de Bankinter 2016**. Premio en categoría de bronce al trabajo de la Unidad de Atención a Víctimas con Discapacidad Intelectual (UAVDI)
- ✓ **VIII Premios Corresponsables 2017** en la categoría "Entidades sin Ánimo de Lucro y Economía Social (medianas y pequeñas) por CAMPVS
- ✓ **Premios Solidarios del Seguro 2017** por el proyecto de Capacitación para el Empleo: Formación en Digitalización Documental para personas con discapacidad intelectual
- ✓ **Premio Infanta Sofía en los Premios Nacionales del Deporte 2017**
- ✓ **Premio Foro Madrid Tercer Milenio 2018** en la categoría "Acción social" como promotor de la igualdad y el progreso de España, mejorando la sociedad
- ✓ **Premio B-Value 2018** impulsado por Ship2B y Fundación Banco Sabadell
- ✓ **II Edición Premios de la Publicidad "Sin Publicidad No Hay Color" 2018** de la Asociación Navarra de Empresas de Comunicación por la Mejo Campaña Social: La Camiseta Más Grande
- ✓ **eMove Festival Escolar y Universitario de las Artes Audiovisuales 2018**. Premio en categoría documental por el vídeo "Normal".
- ✓ **Premios Solidarios del Seguro 2018** en la categoría "Proyectos por la Discapacidad" por la

- iniciativa "Decir la propia palabra"
- ✓ **Premio Valores del ciclismo 2019 Motorpress Ibérica** al equipo Tressis-A LA PAR, por completar la Pilgrim Race
  - ✓ **Premio Red Solidaria 2019 de Bankia**
  - ✓ **Cruz al Mérito Policial con distintivo blanco 2019** como reconocimiento al trabajo realizado por la UAVDI
  - ✓ **Distintivo Zero Project 2020** por la práctica innovadora CAMPVS
  - ✓ **Premios Aprendizaje-Servicio 2019** por el Proyecto Intergeneracional de CAMPVS, en categoría de Educación No Formal
  - ✓ **Premio I Certamen de Teatro Inclusivo 2019** de la Comunidad de Madrid, a nuestro colegio A LA PAR
  - ✓ **Festival Plasencia en Corto 2019.** Premio a la interculturalidad y la integración por el vídeo "Normal"
- ✓ **Gestión del personal**

**FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** no dispone de una política escrita y desarrollada sobre la gestión de los recursos humanos en cuanto a criterios de selección, contratación o promoción. No obstante, si se tienen en cuenta criterios de igualdad a la hora de seleccionar y contratar a nuevo personal para la organización.

Cuando se detecta una necesidad en algún área de la organización, se genera una oferta de empleo no discriminatoria en cuanto al género (no se utiliza lenguaje sexista, ni se especifica si la contratación será sólo de hombres o de mujeres). Durante el proceso de selección, se revisan y comprueban las capacidades y habilidades de los candidatos con el fin de buscar los elementos necesarios para cubrir el puesto vacante. De todos los candidatos presentados, se escogen aquellos que puedan cumplir con las necesidades de la organización para proceder a las entrevistas personales.

Si bien es cierto que el puesto vacante está a disposición de cualquier candidato, independiente de su género; previa a la contratación se realiza un estudio del estado y representación de género que se dispone del área en concreto. Esto es, si el área está compuesta principalmente por hombres, se intenta promover la contratación de mujeres para equilibrar el área laboral; siendo la misma operativa si el caso fuera al revés, donde la presencia de mujeres predominara frente a la de los hombres.

Respecto a la política de remuneración a los trabajadores, **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** se rige estrictamente por las tablas salariales y complementarias que se encuentran identificadas en el *XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*.

En cuanto a la formación, todos los años se realiza una planificación provisional de la formación a realizar en el año en curso para los trabajadores de la organización. Estas acciones formativas pueden tener carácter obligatorio (marcado por ley o por la propia organización), solicitada por el trabajador, u ofrecida por parte de la fundación como mejora para el desarrollo profesional de los trabajadores. Desde la **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** no se realizan distinciones por género a la hora de acceder al desarrollo profesional y formativo; sino que se estudian las necesidades de cada trabajador de la organización y se disponen de medios para cumplirlas.

✓ **Conciliación y corresponsabilidad**

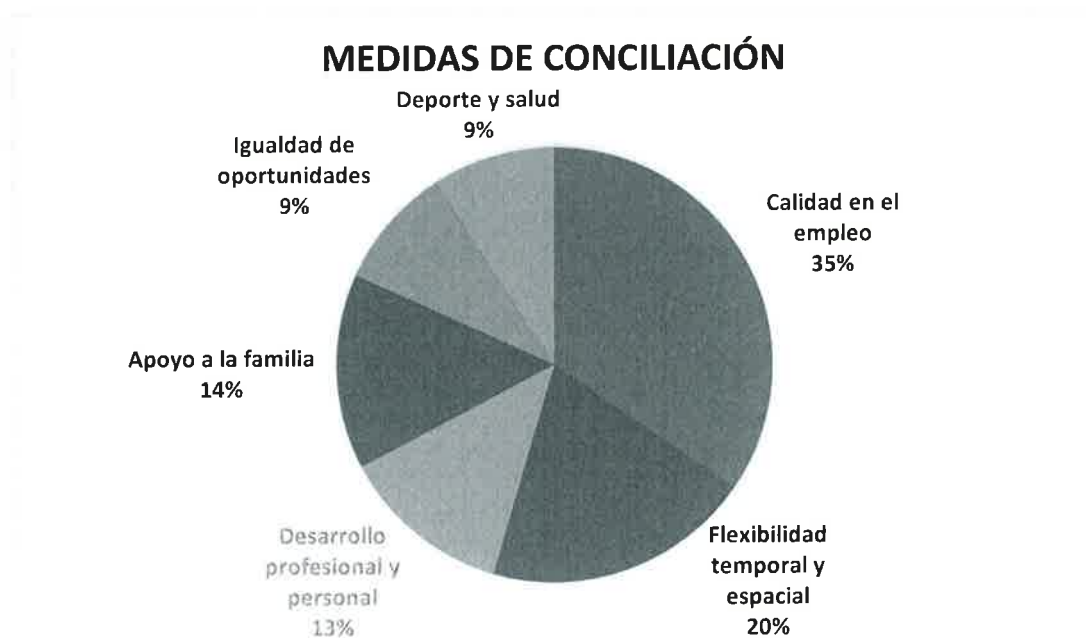
**FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** dispone de un *Plan de Conciliación*, de reciente generación, para el periodo 2019-2020. Los objetivos para cumplir con este plan son los siguientes:

- ✓ Equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de todos los trabajadores de **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**
- ✓ Fomentar estrategias flexibles en la organización del trabajo que permitan reforzar la conciliación y la motivación de los trabajadores
- ✓ Adaptar a **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** a los cambios que se producen en la sociedad relativos a la familia, los hábitos y las costumbres
- ✓ Proteger la maternidad y la paternidad, el cuidado de los hijos menores y de las personas dependientes
- ✓ Establecer medidas de gestión de Recursos Humanos que garanticen la igualdad efectiva entre hombre y mujeres

Con la implantación de este plan, se quieren conseguir los siguientes beneficios:

- ✓ Mejorar el clima laboral
- ✓ Reducir el absentismo laboral
- ✓ Incrementar la motivación de los trabajadores
- ✓ Incrementar la productividad y la competitividad
- ✓ Incrementar la fidelidad de los trabajadores
- ✓ Incrementar la capacidad de atraer talento a la organización
- ✓ Incrementar el orgullo de la pertenencia
- ✓ Mejorar la imagen de **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**

En resumen, se incluyen un total de 55 medidas aprobadas, de las cuales 3 de ellas han sido renovadas y se ha generado una nueva medida. La distribución por tipología de medida se presenta en el siguiente gráfico:



A continuación, se presenta un resumen de todas las medidas de conciliación y corresponsabilidad que **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** ha identificado en su *Plan de Conciliación*:

## Calidad en el empleo

- Comunicación interna
- Servicios de comedor
- Disponibilidad y servicio de comer en la oficina
- Servicio de cafetería
- Descanso matutino y bocadillo
- Parking
- Lavado de coches
- Taller de coches
- Servicio de gestión de ITV
- Servicio de enfermería
- Dispensación de medicamentos
- Disponibilidad de duchas
- Seguros de accidentes de trabajo
- Plan de retribución flexible
- Prioridad y descuentos en nuestros servicios
- Descuentos en otros servicios
- Fisioterapia
- Asesoramiento y gestión para la compra de equipos informáticos personales
- WIFI gratuito
- Recepción de pedidos e-commerce

## Flexibilidad temporal y espacial

- Jornada reducida
- Permisos puntuales
- Flexibilidad horaria
- Vacaciones
- Bolsa de trabajo
- Flexibilidad para escoger vacaciones
- Conexión VPN
- Permisos no retribuidos
- Jornada intensiva
- Jubilación parcial
- Perros bienvenidos

## Desarrollo profesional y personal

- Día del voluntariado
- Celebraciones
- Programas de formación gratuitos
- Coaching para trabajadores
- Asistencia a conferencias y foros
- Promoción preferente del empleado interno
- Permisos especiales para voluntariados

## Apoyo a la familia

- Permisos para acompañar a los niños al primer día de colegio
- Permisos para apoyo académico
- Servicio de guardería
- Días sin cole
- Incorporación tras baja maternidad y paternidad
- Permisos para parientes de 1º grado
- Asesoramiento jurídico a expatriados

## Igualdad de oportunidades

- Plan de igualdad
- Adaptación del puesto de trabajo
- Fomento de las contrataciones de todos los credos
- Inclusión y diversidad
- Plantilla joven

## Deporte y salud

- Disponibilidad de nuestras instalaciones
- Clases de actividades durante la semana
- Piscina disponible y gratuita
- E-Health Challenge
- Hábitos saludables

### ✓ Seguridad y salud

**FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** cuenta un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) cuya modalidad preventiva integra las cuatro especialidades: Seguridad laboral, Higiene laboral, Ergonomía y psicosocial, y Medicina laboral. El SPA de la organización es **PLENA INCLUSIÓN**; siendo el SPA anterior **CUALTIS**.

Junto al SPA, se ha generado una política de prevención, un plan de prevención y una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo que componen la organización. Del mismo modo, para aquellos riesgos que han sido identificados y evaluados en la evaluación de riesgos, se dispone de una planificación de actividades preventivas con el fin de tratarlos para minimizar su aparición. La evaluación de riesgos no diferencia entre géneros. Sin embargo, sí se analizan y evalúan los riesgos derivados para embarazadas y trabajadoras en periodo de lactancia.

Por otro lado, la mutua de accidentes de la organización es **IBERMUTUA**. Anualmente, se recibe por parte de la mutua un informe sobre la siniestralidad y el absentismo de los trabajadores de la organización.

### ✓ Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

**FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** cuenta con un *Protocolo de actuación contra el acoso*, en el que se define las distintas modalidades de acoso; así como el procedimiento de actuación en caso de manifestarse algunas de las tipologías anteriormente nombradas. Las modalidades de acoso que recoge el protocolo son las siguientes:

- ✓ Acoso sexual (chantaje sexual): cuando una negativa o la sumisión de una persona ante una conducta sexual repercute en su trabajo, en la posibilidad de promoción, salario, etc.

- ✓ Acoso sexual ambiental: cuando el sujeto mantiene una conducta de naturaleza sexual creando un ambiente hostil, intimidatorio, humillante.
- ✓ Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona con el propósito de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- ✓ Acoso moral (*mobbing*): situación de violencia psicológica extrema de forma sistemática (al menos una vez por semana) durante un periodo de tiempo prolongado. Supone un atentado contra la dignidad de la persona trabajadora e intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta.

En **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** no ha manifestado ningún comportamiento relacionado con el acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso moral. En caso de que se recibiera una denuncia al respecto, se cuenta con personal debidamente formado para el tratamiento y análisis del caso. Todo el personal de la organización sabe a quién debe dirigirse si sufre acoso o si tienen conocimiento de que un compañero lo sufre.

✓ **Diálogo social**

**FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** dispone de una variedad de comités de análisis de situaciones y toma de decisiones con representación tanto por parte de la dirección como de los trabajadores. Entre los comités que se disponen, se destacan los siguientes:

- ✓ Comité de empresa: se ocupa de negociar condiciones y resolver conflictos
  - ✓ Comité de conciliación y bienestar: se ocupa de revisar, promover y aprobar las medidas de conciliación dentro de la organización
  - ✓ Comité de igualdad: se ocupa de analizar la situación de la organización desde el punto de vista de la igualdad entre hombre y mujeres, así como de la propuesta y seguimiento de las medidas a realizar para continuar promoviendo la igualdad
  - ✓ Comité de acoso: se ocupa de revisar el procedimiento y actualización del *Protocolo de actuación contra el acoso* que dispone la organización
  - ✓ Comité de seguridad y salud: se ocupa de la consulta regular y periódica de las actuaciones de la organización en materia de la prevención de riesgos. Son los responsables de la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.
- ✓ **Comunicación**

**FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** dispone de varios medios de comunicación tanto a nivel interno como a nivel externo. Uno de los principales canales de comunicación interno es la publicación semanal de una *newsletter*, la cual es enviada por correo electrónico a los trabajadores de la organización. El 100% de los trabajadores de la organización disponen de correo electrónico, por lo que las comunicaciones internas son fáciles y accesibles.

A parte de las comunicaciones por correo electrónico, **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** dispone de un portal del empleado y una Intranet.

El canal principal de comunicación externa es la página web de la organización ([www.alapar.org](http://www.alapar.org)), en el que se indican los principales datos de contacto de la organización (dirección postal, teléfono y correo electrónico informativo); así como la disposición de un apartado de blog y la sala de prensa en el que se informa sobre actualizaciones de la organización. Adicionalmente, **FUNDACION CARMEN PARDO-VALCARCE** cuenta con una serie de redes sociales con las que promover la comunicación de su labor y poder llegar a un mayor número de interesados. Las redes sociales son:

- ✓ Facebook: Fundación A LA PAR (@ALAPARFundacion)
- ✓ Twitter: @fundacionalapar
- ✓ Youtube: Fundación A LA PAR
- ✓ LinkedIn: Fundación A LA PAR
- ✓ Instagram: @fundacionalapar

Finalmente, **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** puede hacer uso de otros canales de comunicación como pueden ser notas de prensa, presencia en la radio y en la televisión, etc.

Desde **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**, no se dispone de una política de lenguaje sexista para la generación de escritos generales y comunicaciones con los trabajadores.

✓ **Infrarrepresentación femenina**

El índice de representación femenina en una organización se entiende como la presencia de mujeres trabajadoras en la organización respecto al total de trabajadores de la organización.

En este apartado, se pretende analizar la segregación ocupacional por género estableciendo medidas contra la existencia de ocupaciones o puestos en los que el porcentaje de mujeres (u hombres) está desproporcionado. Para ello, debe establecerse como media que se considerarán uno valores de 60% para hombres y un 40% para mujeres. A continuación, se especifican los porcentajes de representación para las distintas categorías profesionales:

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Total</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>% Hombres</b>
Nivel Estratégico	2	3	5	40%	60%
Nivel Táctico	79	50	129	61%	39%
Nivel Operativo	2	4	6	33%	67%
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>57</b>	<b>140</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>

En reglas generales, no se aprecia una infrarrepresentación femenina en la totalidad de las categorías profesionales. En la única categoría donde se ha registrado un menos del 40% de representación femenina ha sido en Nivel Operativo.

Si tenemos en cuenta la participación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones; se observa que la representación de las mujeres es superior a los hombres en el Nivel Táctico; siendo el caso contrario en el Nivel Estratégico.

Con este análisis, se llega a la conclusión de que no se dispone de infrarrepresentación femenina generalizada en **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**.

### 7.2.3. Conclusiones del diagnóstico de situación - Opiniones y sugerencias del personal

Se ha realizado un proceso de encuesta a un número determinado de trabajadores para conocer su opinión sobre los criterios de igualdad que se llevan a cabo en **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE**.

A continuación, se presenta un resumen de las contestaciones a las preguntas realizadas:

	Mujeres			Hombres		
	Si	No	NS/NC	Si	No	NS/NC
¿Te has sentido alguna vez discriminada o discriminado en la fundación por razón de sexo?	-	100%	-	-	100%	-
¿Crees que la selección y contratación de personal en la fundación se hace desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?	100%	-	-	100%	-	-
¿Crees que la promoción interna en la fundación se hace desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?	100%	-	-	100%	-	-
¿Crees que la oportunidad de recibir formación en la fundación se hace desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?	100%	-	-	100%	-	-
¿Crees que la retribución en la fundación se hace desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?	75%	-	25%	100%	-	-
¿Crees que las condiciones laborales en la fundación se determinan para cada persona desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres?	100%	-	-	100%	-	-
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades familiares?	-	75%	25%	50%	50%	-
¿Tienes dificultades para compatibilizar tu actual trabajo con tus responsabilidades sociales y aficiones personales?	-	75%	25%	-	100%	-
¿Has sufrido alguna vez acoso sexual por parte de alguna persona de la empresa?	-	100%	-	-	100%	-
¿Conoces el caso de alguna persona de la fundación que haya sufrido acoso sexual por parte de otra persona de la empresa?	-	100%	-	-	100%	-

¿Has sufrido alguna vez acoso por razón de sexo por parte de alguna persona de la fundación?	-	100%	-	-	100%	-
¿Conoces el caso de alguna persona de la fundación que haya sufrido acoso por razón de sexo por parte de otra persona de la empresa?	-	100%	-	-	100%	-
En caso de que hayas tenido conocimiento de este acoso sexual o por razón de sexo ¿se ha resuelto satisfactoriamente?	-	-	100%	-	-	100%
¿Son habituales en la fundación los chistes y comentarios sexistas?	25%	75%	-	-	100%	-
¿Sabes lo que es un plan para la igualdad en la fundación?	75%	25%	-	100%	-	-
¿Sabes lo que son las acciones positivas en el contexto de la igualdad?	50%	50%	-	75%	25%	-
¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa?	100%	-	-	100%	-	-
Si tuvieras algún problema relacionado con la discriminación por condición de género, ¿sabrías a quién acudir en la fundación para resolverlo?	75%	25%	-	100%	-	-

	Mujeres	Hombres
	Puntuación media	Puntuación media
Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con las medidas de conciliación y flexibilidad?	8,25	7,75
Del 0 al 10 ¿qué grado de motivación tienes con tu puesto de trabajo?	8	8,5
Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con la fundación en materia de igualdad entre mujeres y hombres?	9	9

Del mismo modo, al finalizar el cuestionario, se dispone de un apartado para la mención de aspectos fundamentales en los que el trabajador cree que habría que trabajar en materia de igualdad entre hombres y mujeres; obteniéndose los siguientes comentarios:

- ✓ Mayor variedad de género en cuanto a puestos con responsabilidad
- ✓ Continuar promoviendo y mejorando medidas de conciliación familiar

*Alm*

**7.2.4. Conclusiones del diagnóstico de situación - Benchmark del sector**

En el *XV Convenio Colectivo General de centros y servicios de atención a personas con discapacidad* se encuentra disponible la disposición adicional cuarta, en la que se define y especifica la necesidad de realizar un plan de igualdad cumpliendo con los parámetros establecidos por la legislación nacional. Se especifican cuales son los objetivos generales y específicos que conllevan la generación de un plan de igualdad; así como los ámbitos de aplicación donde deberá evaluarse el grado de adecuación de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres que tiene la organización.

Por ese motivo y por la disposición del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre hombre y mujeres en el empleo y en la ocupación; se prevé un aumento de empresas del sector que se encuentren en la obligación de realizar un plan de igualdad.



## 7.3. Plan de Actuación

FICHA ACCIÓN Nº1

ÁREA: Toda la organización

## SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN

## Objetivo general

- ✓ Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
- ✓ Sensibilizar y promover el conocimiento y difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres fomentando la utilización de un lenguaje no sexista.

Objetivos específicos	Acciones	Plazo de ejecución	Responsable	Indicadores de seguimiento
✓ Sensibilidad a la plantilla en aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre	Informar del plan de igualdad a los trabajadores, mediante canales de distribución internos	Desde la aprobación del plan / Semestral	Responsable de RRHH	Porcentaje (%) de la plantilla informada
✓ Vigilar el cumplimiento de la no utilización de una imagen ni un lenguaje sexista tanto en el ámbito interno (comunicación interna, reglamentación...) como externo en la que predomine el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Revisión de la documentación de ámbito interno y externo	Desde la aprobación del plan / Anual	Responsable de Marketing	Revisiones periódicas de texto e imágenes publicadas
✓ Difusión de todas aquellas actuaciones realizadas sobre igualdad y lucha contra la violencia de género en las que participe <b>FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE</b>	Difundir a través de la página web corporativa todas aquellas actuaciones en las que se participe	Desde la aprobación del plan / Semestral	Responsable de RRHH	Campañas y/o acciones realizadas
✓ Establecimiento de un canal de comunicación interno para resolver todas las dudas de la plantilla sobre información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	Creación de buzón de correo anónimo de atención de comentarios, dudas, y situaciones ocurridas en relación con la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la organización.	Desde la aprobación del plan / Semestral	Responsable de RRHH	Número de comentarios recibidos y listado de temas tratados
✓ Realizar periódicamente por el canal adecuado o establecido, encuestas que permitan conocer la opinión de la plantilla sobre temas de igualdad.	Realizar encuestas de opinión o clima laboral a los trabajadores sobre aspectos de igualdad	Desde la aprobación del plan / Anual	Responsable RRHH	Encuestas realizadas

FICHA ACCIÓN N°2

ÁREA: Toda la organización

## ACCESO A LA FUNDACIÓN

## Objetivo general

- ✓ Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la fundación, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.

Objetivos específicos	Acciones	Plazo de ejecución	Responsable	Indicadores de seguimiento
✓ Revisión de las condiciones de contratación para la búsqueda de personal y modificarlas si es necesario para eliminar las cuestiones no relacionadas con las funciones específicas del puesto o las potencialidades del candidato/a y/o con el ejercicio del puesto de trabajo.	Revisar las ofertas de contratación para los diferentes puestos ofertados, eliminando cuestiones tales como edad, hijos a su cargo, estado civil, etc.	Desde la aprobación del plan / Anual	Responsable de RRHH	Número de ofertas que hayan tenido que ser modificadas
✓ En caso de planificación de una nueva área de trabajo se diversificará la plantilla desde el comienzo de la actividad, seleccionando, siempre que haya personas candidatas, y en igualdad de condiciones y competencias, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.	Planificación de nuevas áreas de trabajo con plantilla diversificada (siempre que se disponga de candidatos disponibles)	Desde la aprobación del plan / Anual	Responsable de RRHH	Datos de plantilla desagregados por género de cada área nueva de trabajo creada
✓ Información al personal de nuevo ingreso sobre el plan de igualdad de la fundación.	Realización de un documento informativo sobre el plan de igualdad para entregarlo al personal de nuevo ingreso	Año 2020 /Continuo	Responsable de RRHH	Recibís firmados por el personal de nuevo ingreso frente al total de nuevos ingresos
✓ Conocimiento de la Comisión Negociadora de Igualdad de las trabajadoras y trabajadores que han accedido a los diferentes puestos y/o grupos profesionales desagregando el dato por sexo.	Emisión de informes anuales a la Comisión negociadora de igualdad indicando datos de nuevas incorporaciones desagregados por género	Desde la aprobación del plan / Anual	Responsable de RRHH	Informes enviados con periodicidad anual
✓ Revisar y actualizar el procedimiento y la política de selección y contratación de nuevo personal con el fin de incluir criterios de igualdad	Inclusión de criterios y compromisos de igualdad en las políticas de selección y contratación de nuevo personal	Desde la aprobación del plan / Año 2021	Responsable RRHH	Criterios establecidos y análisis de los procesos de selección

FICHA ACCIÓN N°3

ÁREA: Toda la organización

**FORMACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA**

**Objetivo general**

- ✓ Formación en materia de igualdad.
- ✓ Informar a toda la plantilla de la posibilidad de acceder a puesto vacantes de manera que se realice en igualdad de condiciones.

Objetivos específicos	Acciones	Plazo de ejecución	Responsable	Indicadores de seguimiento
✓ Fomentar la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género a toda la plantilla de la fundación.	Realizar jornadas de formación en materia de igualdad para todo el personal	Desde la aprobación del plan / Anual	Responsable de RRHH	Porcentaje (%) del personal que ha recibido formación en materia de igualdad
✓ Formación especializada en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre la naturaleza del acoso sexual y por razón de sexo y la intervención organizativa que precisa para el personal de la Comisión Negociadora de Igualdad.	Planificación de nuevas áreas de trabajo con plantilla diversificada (siempre que se disponga de candidatos disponibles)	Desde la aprobación del plan / Anual	Responsable de RRHH	Datos de plantilla desagregados por género de cada área nueva de trabajo creada
✓ Disponer de información estadística sobre los cursos de formación recibidos por la plantilla	Realización de un informe estadístico anual desagregado por género y por categoría profesional sobre la formación recibida por la plantilla	Año 2020 /Anual	Responsable de RRHH	Número de cursos realizados desagregados por sexo y por categoría profesional
✓ Utilizar una mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar las ofertas vacantes y cursos de formación siempre actualizados	Creación de suficientes puntos de información (sobre todo hacia el personal que no disponga de correo electrónico) situados en un lugar visible como, por ejemplo, tabloneros de anuncios.	Año 2020 / Anual	Responsable de RRHH	Revisión de los puntos de información hacia los trabajadores para verificar su vigencia
✓ Comunicar a los trabajadores la posibilidad de que sean ellos mismos los que propongan la realización de cursos de formación que crean necesario para el desarrollo correcto de su laboral	Creación de un procedimiento de detección de necesidad de formaciones y su solicitud	Desde la aprobación del plan / Anual	Responsable RRHH	Número de solicitudes aprobadas frente al número de solicitudes presentadas por los trabajadores
✓ Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción de puestos o ascensos	Formación e instrucción específica en materia de igualdad dirigida al personal responsable de proponer candidatos y evaluar las posibilidades de promoción	Desde la aprobación del plan / Año 2021	Responsable RRHH	Porcentaje de personal responsable de promociones formado en materia de igualdad



FICHA ACCIÓN Nº4

ÁREA: Toda la organización

**CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**Objetivo general**

- ✓ Mejorar las condiciones de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras de la organización.

Objetivos específicos	Acciones	Plazo de ejecución	Responsable	Indicadores de seguimiento
✓ Revisión de la validez de las medidas de corresponsabilidad y conciliación propuesta por la organización	Realizar una encuesta de clima laboral en materia de corresponsabilidad y conciliación para conocer la satisfacción de los trabajadores en este ámbito, y poder revisar la validez de las medidas propuestas	Desde la aprobación del plan / Anual	Responsable de RRHH	Porcentaje (%) del personal que ha contestado a la encuesta Grado de satisfacción obtenido
✓ Ampliar el ámbito de aplicación de las medidas de corresponsabilidad y conciliación a los distintos puestos de trabajo	Estudiar la posibilidad de ampliar el ámbito de aplicación de algunas de las principales medidas, las cuales se encuentran acotadas a un número determinado de trabajadores	Desde la aprobación del plan / Anual	Responsable de RRHH	Número de medidas modificadas o adecuadas a las expectativas de los trabajadores

FICHA ACCIÓN Nº5

ÁREA: Toda la organización

**ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

**Objetivo general**

- ✓ Velar por la seguridad de todos los trabajadores y trabajadoras frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Objetivos específicos	Acciones	Plazo de ejecución	Responsable	Indicadores de seguimiento
✓ Formación a los trabajadores en materia de violencia en el trabajo, acoso sexual y moral por razón de sexo	Realizar una acción formativa sobre conceptos de acoso sexual y por razón de género, así como del proceso de denuncia y tratamiento de casos a los trabajadores de la organización	Año 2021 / Anual	Responsable de RRHH	Porcentaje (%) del personal que ha recibido formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo
✓ Conocimiento de todo el personal del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la organización; así como saber a quién dirigirse en cada caso	Comunicar el protocolo de actuación frente al acoso sexual y laboral a todos los trabajadores de la organización; así como a las nuevas incorporaciones	Desde la aprobación del plan / Continuo	Responsable de RRHH	Recibis firmados por el personal (actual y de nuevo ingreso) frente al número total de empleados en la organización
✓ Seguimiento de las inquietudes de los trabajadores y trabajadoras respecto a aspectos	Realizar una encuesta de clima laboral en materia de acoso sexual y por	Año 2021 / Anual	Responsable de RRHH	Porcentaje (%) del personal que ha contestado a la encuesta

Aprobado  
 Alamy/um.

relacionados con el acoso sexual y por razón de sexo	razón de sexo para conocer las inquietudes de los trabajadores en este ámbito, y poder dar contestación a las preguntas planteadas		
--	--	--	--

FICHA ACCIÓN Nº6

ÁREA: Toda la organización

**DESARROLLO PROFESIONAL**

**Objetivo general**

- ✓ Promocionar un desarrollo profesional y la proyección de los trabajadores y trabajadoras en el entorno laboral

Objetivos específicos	Acciones	Plazo de ejecución	Responsable	Indicadores de seguimiento
✓ Garantizar que la realización de tareas o la disposición de responsabilidades se realizan desde criterios de igualdad entre mujeres y hombres	Establecer una matriz de evaluación de desempeño de tareas con el fin de establecer qué tipo de trabajador es más adecuado para realizar el trabajo dentro del equipo en función de sus características profesionales y la jerarquía de la fundación; no por género	Año 2021 / Anual	Responsable de RRHH	Porcentaje (%) del personal que ha recibido evaluación del desempeño anual

FICHA ACCIÓN Nº7

ÁREA: Toda la organización

**REMUNERACIÓN**

**Objetivo general**

- ✓ Promocionar un desarrollo profesional y la proyección de los trabajadores y trabajadoras en el entorno laboral

Objetivos específicos	Acciones	Plazo de ejecución	Responsable	Indicadores de seguimiento
✓ Disponer de referencias salariales establecidas en base a las categorías profesionales y a las funciones y responsabilidades que tenga cada trabajador, basados en criterios transparentes y objetivos	Aplicar el sistema de retribución en base a la responsabilidad del puesto de trabajo, competencias personales y profesionales y desempeño profesional con independencia de quien los ocupa	Año 2021 / Anual	Responsable de RRHH	Brecha salarial

*[Handwritten signature]*

#### 7.4. Seguimiento y evaluación del cumplimiento

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este plan de igualdad de **FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE** permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación.

Anualmente, la Comisión Negociadora de Igualdad de la organización realizará una revisión de todos los indicadores arriba mencionados, para dar a conocer en qué situación se encuentran las acciones recogidas en este plan, y anticiparse a futuras situaciones que puedan necesitar de la aplicación de alguna medida extraordinaria.



## Glosario

**Acciones positivas:** son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LOIEMH, Art. 11).

**Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (LOIEMH, Art. 7).

**Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIEMH, Art. 7)

**Brecha salarial:** diferencia porcentual entre los salarios medios de hombre y mujeres.

**Comisión de igualdad:** equipo de trabajo constituido en el seno de la empresa, responsable de impulsar la elaboración, negociación, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad, que tiene carácter paritario en cuanto a presencia de representación de la empresa y representación de los trabajadores.

**Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** estrategia que se dirige a hacer compatibles diferentes espacios y tiempos de la vida de las personas para responder a las necesidades y requerimientos de la vida laboral, la vida familiar y la vida personal.

**Corresponsabilidad:** en relación con la conciliación, se habla de corresponsabilidad entre hombres y mujeres a la hora de compartir responsabilidades en el ámbito familiar y doméstico; también son corresponsables los agentes sociales y económicos que son factor clave en el desarrollo de políticas, programas y medidas dirigidas a conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

**Datos desagregados por sexo:** conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por género. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

**Diagnóstico de situación:** el diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, entre otros) y de qué recursos dispone la empresa para plantear el cambio.

**Discriminación directa por razón de sexo:** se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (LOIEMH, Art. 6.1).

**Discriminación indirecta por razón de sexo:** se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (LOIEMH, Art. 6.2.).

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

**Discriminación salarial:** es la parte de la diferencia salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

**Estereotipos de género:** criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

**Género:** concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas - sexo) entre hombres y mujeres y que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones entre diversas culturas e incluso dentro de una misma cultura.

**Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:** situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres. Igualdad de oportunidades significa garantizar que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad.

**Igualdad efectiva:** existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo. Supone que las mujeres no encuentren limitaciones que los hombres no tienen.

**Impacto de género:** consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política en uno y otro sexo, con objeto de evitar sus posibles efectos discriminatorios.

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

**Indicador de género:** aquel que sirve específicamente para recoger información sobre el estatus y actividades de las mujeres en relación a los hombres, es decir, permite detectar si existe una situación de desequilibrio entre ambos sexos y señala si determinada intervención ha logrado los resultados previstos en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**Participación equilibrada de mujeres y hombres:** reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es

inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

**Perspectiva/enfoque de género:** tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dado de una política o intervención.

**Plan de igualdad de la empresa:** 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 objetivos concretos 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 ((LOIEMH, Art. 46).

**Segregación horizontal:** en el marco laboral, situación en la que a las mujeres se les fomenta y facilita el acceso a empleo o estudios que se presuponen típicamente femeninos –servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

**Segregación vertical:** es también conocida como “techo de cristal” y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres.

**Transversalidad:** supone la integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando, los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

**Tutela judicial efectiva:** La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos. Este derecho de tutela judicial a favor de la igualdad será efectivo incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

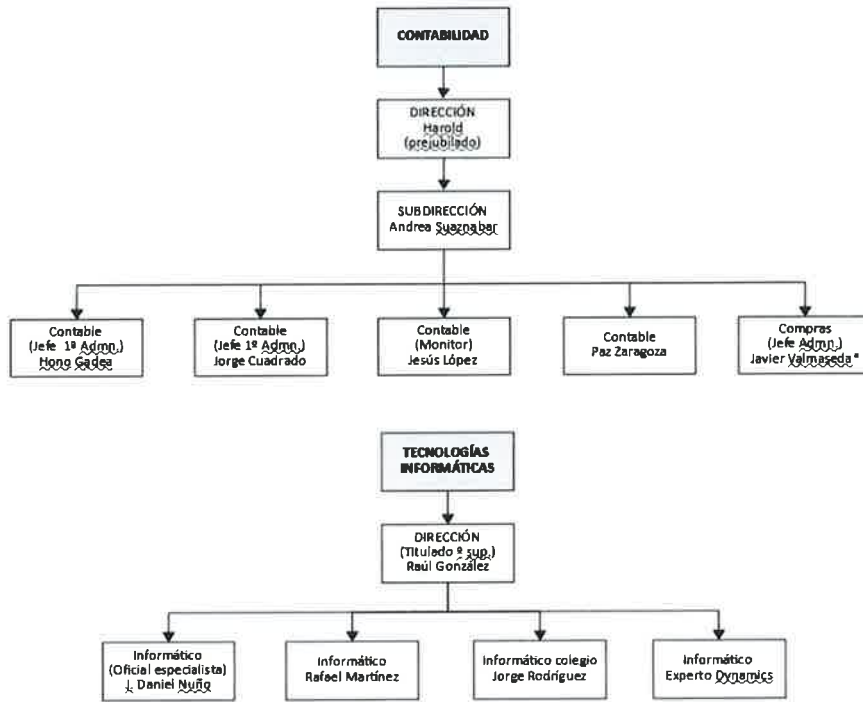
**Violencia de género:** la violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

**Violencia doméstica:** por violencia doméstica se entenderán todos los actos de violencia física, sexual, psicológica o económica que se producen en la familia o en el hogar entre cónyuges o parejas de hecho antiguos o actuales, independientemente de que el autor del delito comparta o haya compartido el mismo domicilio que la víctima

# PLAN DE IGUALDAD

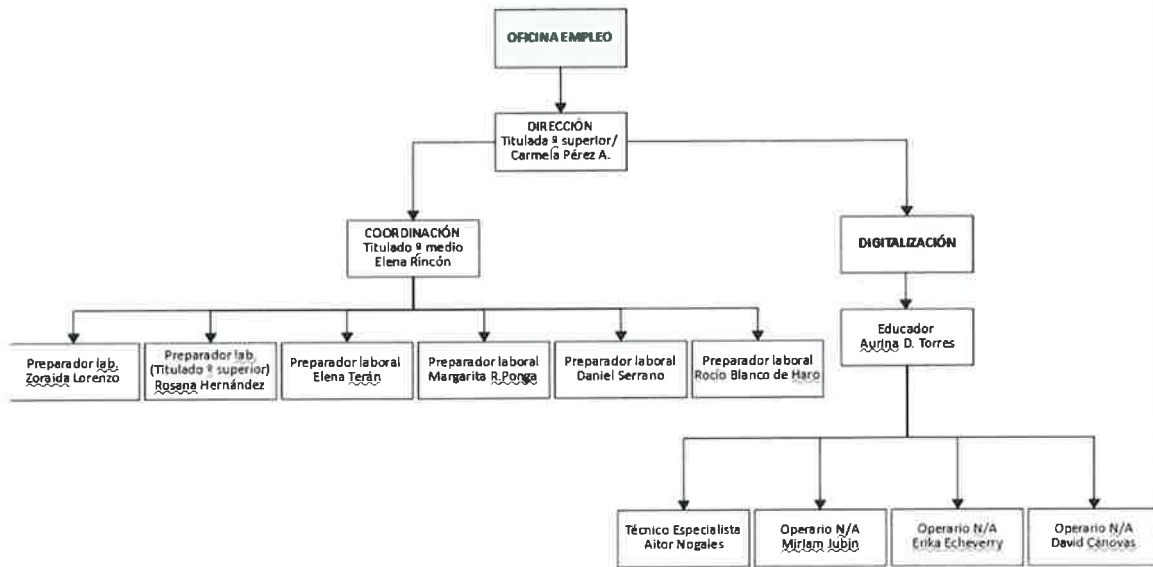
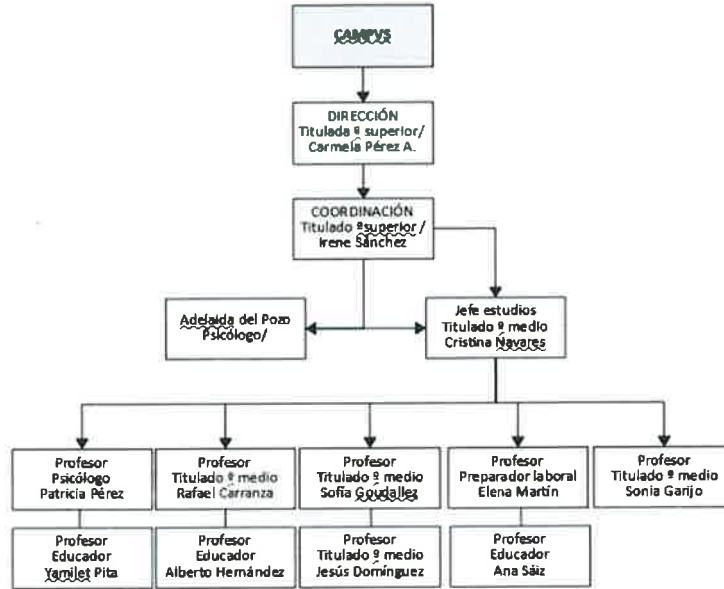
## Anexo

### Organigramas



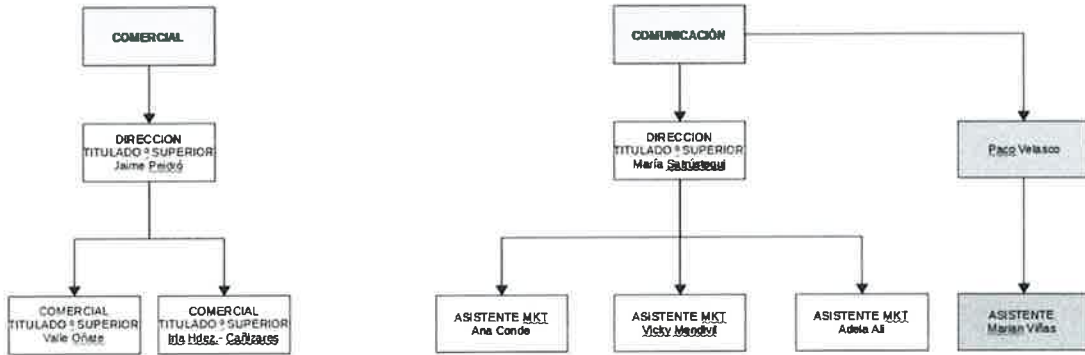
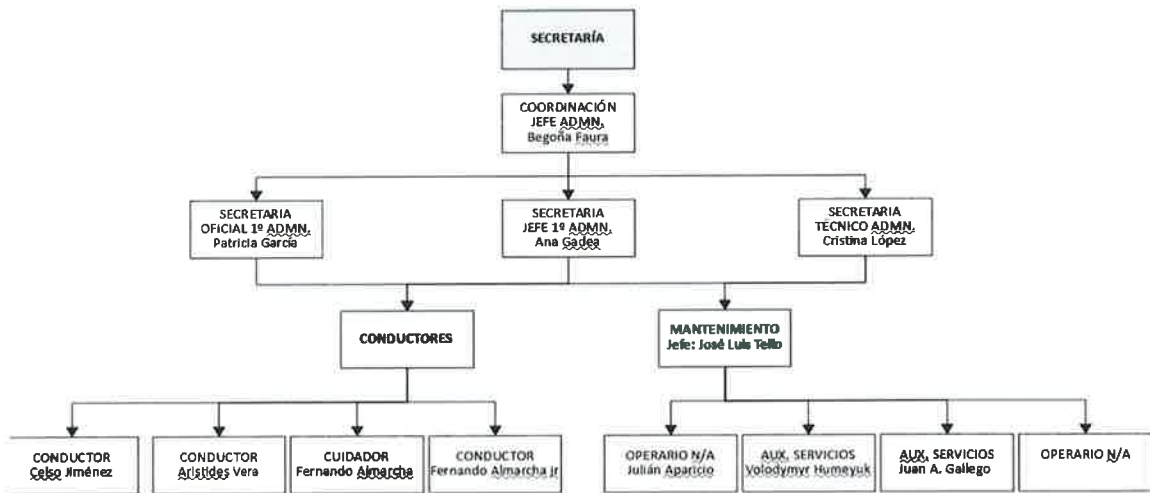
*Handwritten signatures and notes in blue ink.*

PLAN DE IGUALDAD



Repasados  
Almalyan

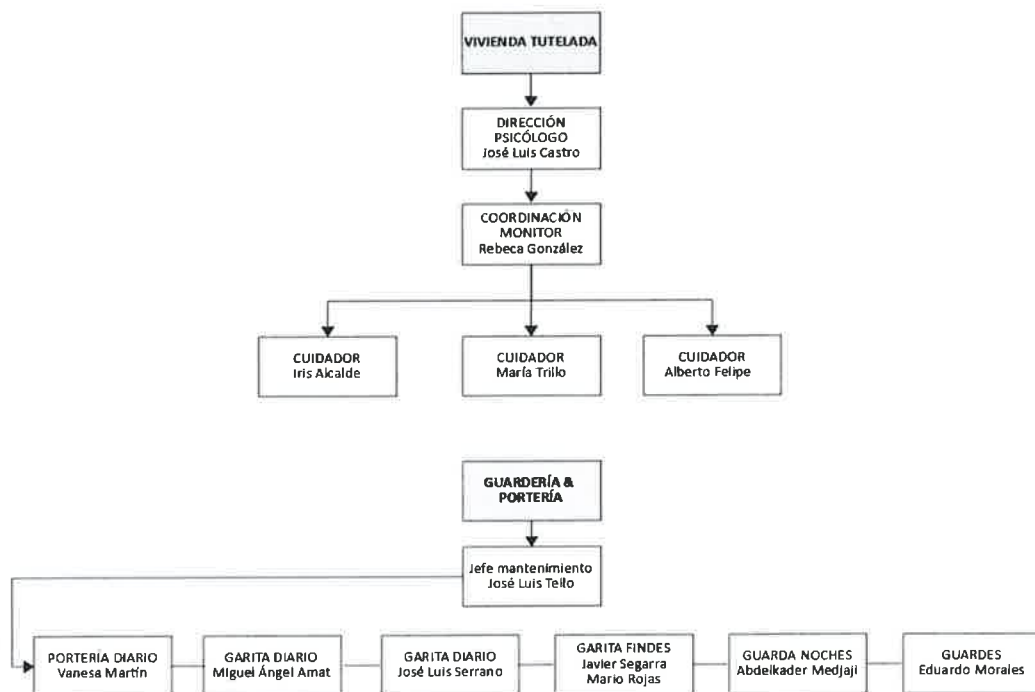
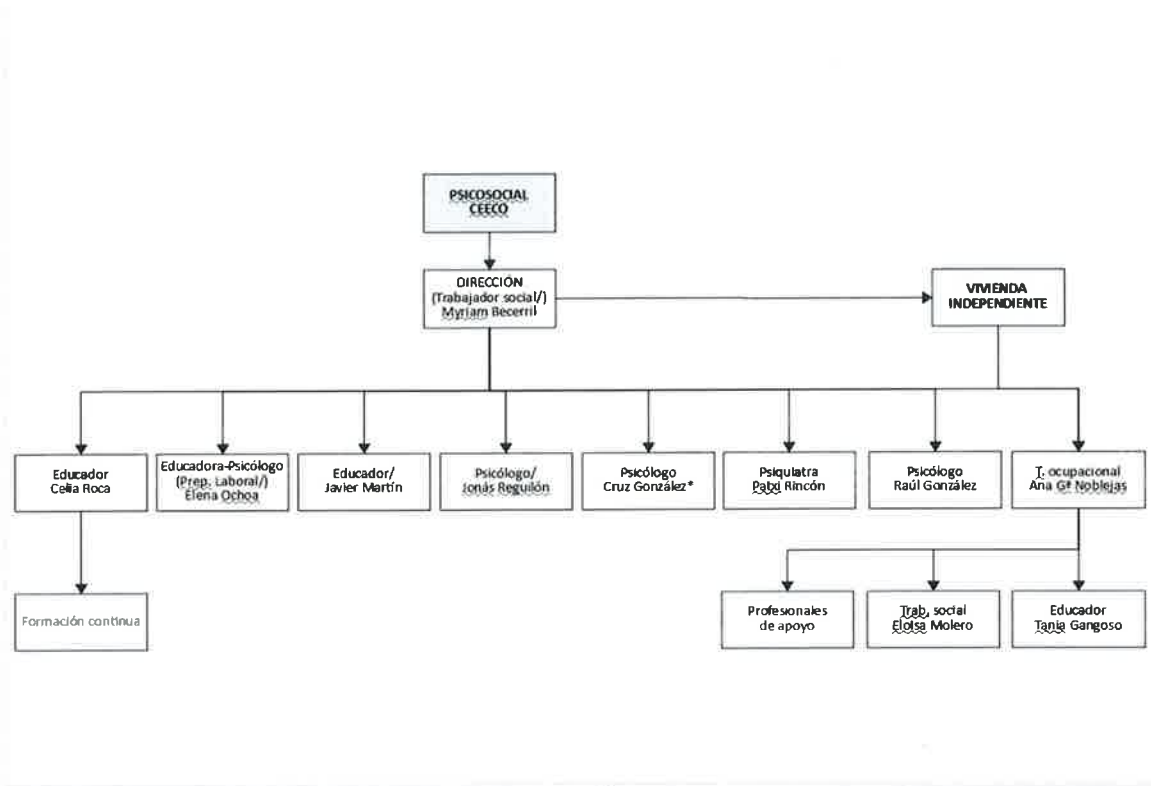
PLAN DE IGUALDAD



*Segarra*

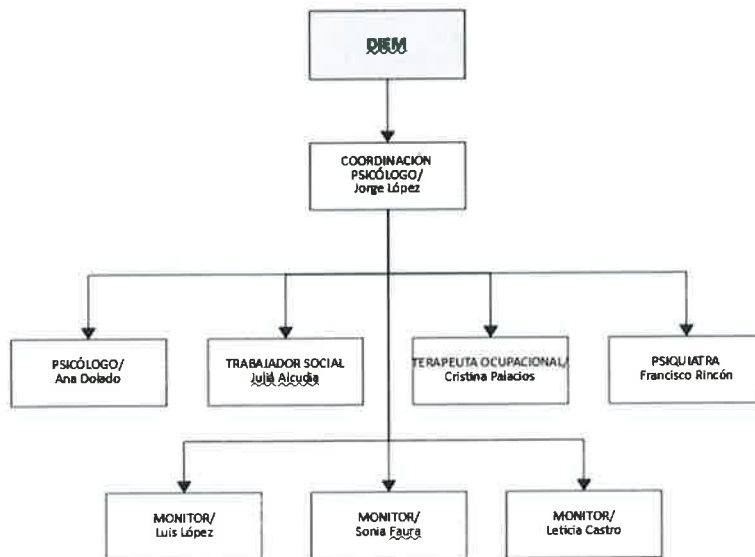
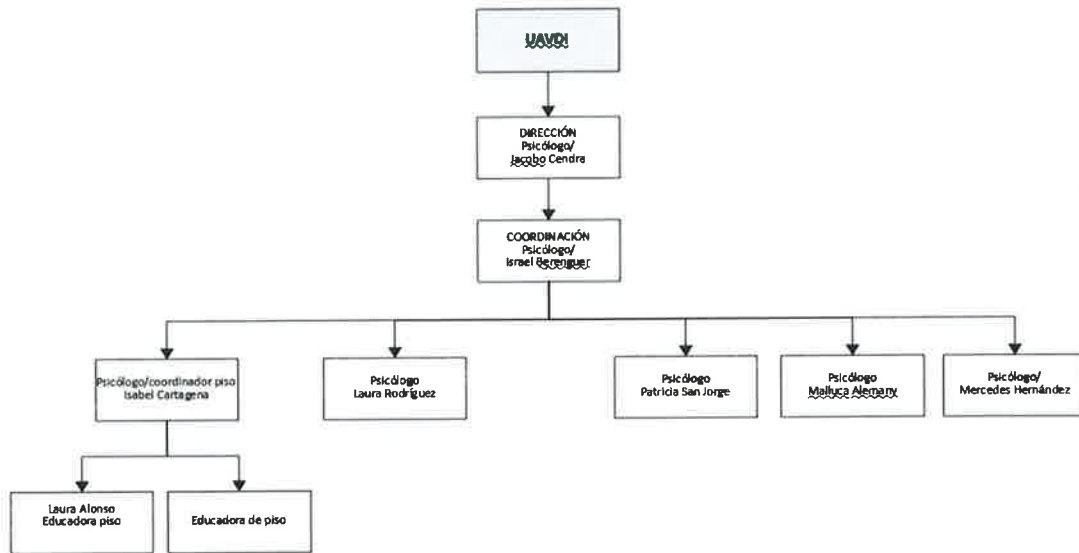
*Almarcho*

PLAN DE IGUALDAD

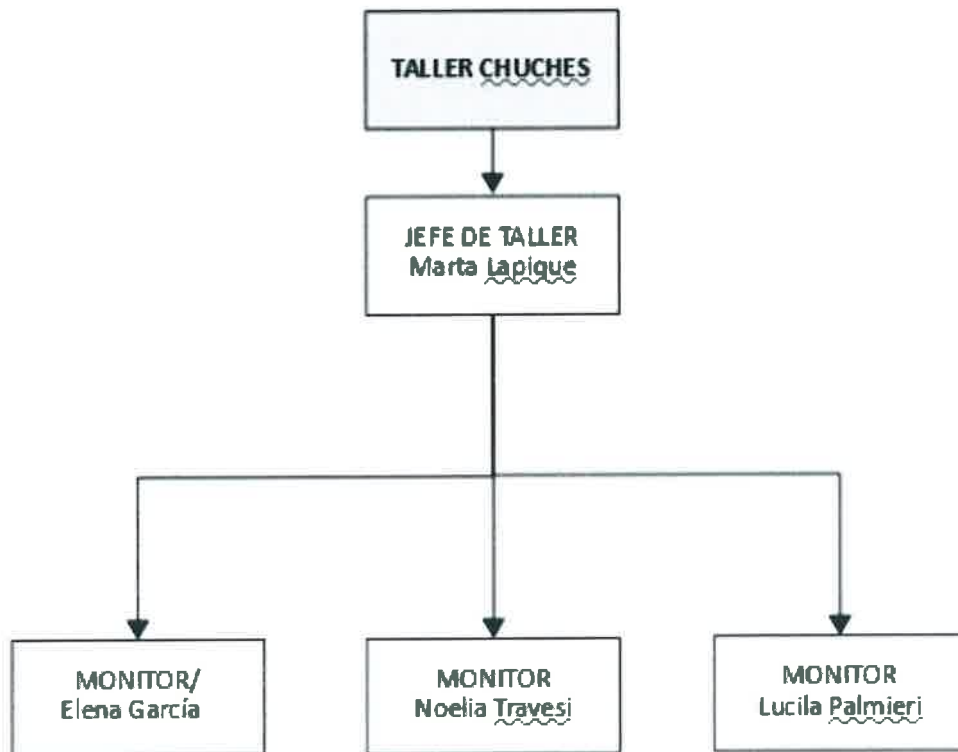
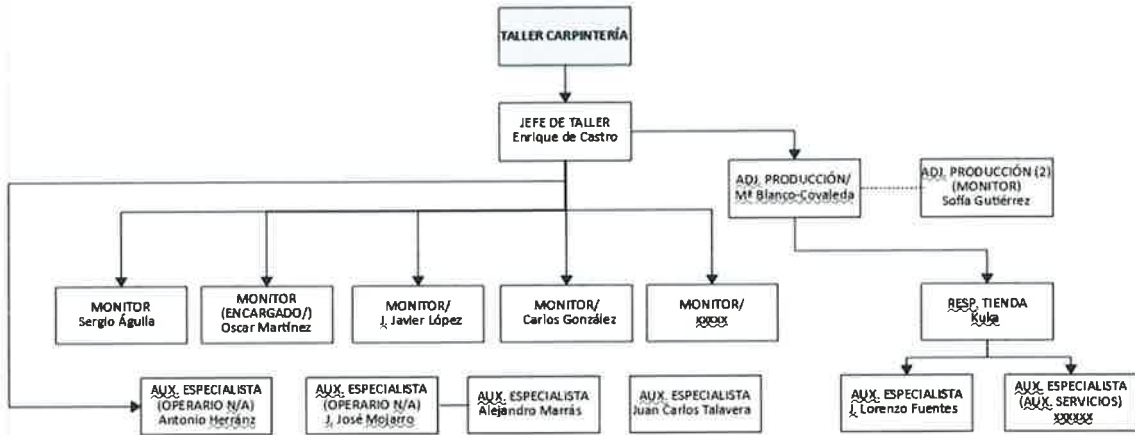


Además  
Alejandro

# PLAN DE IGUALDAD

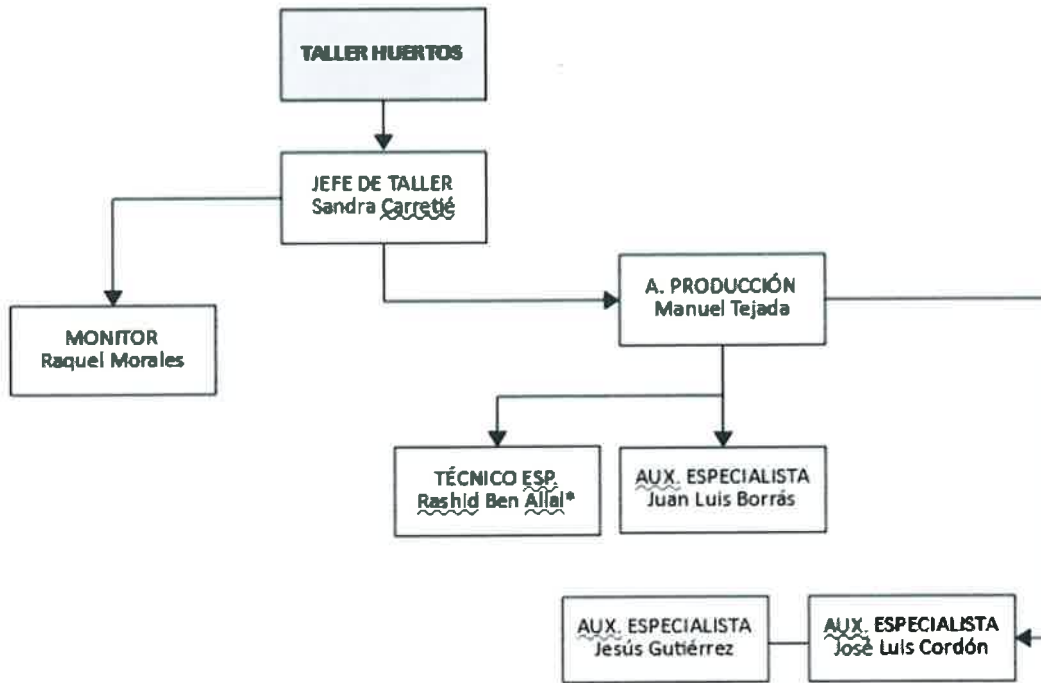


*Handwritten signature in blue ink.*

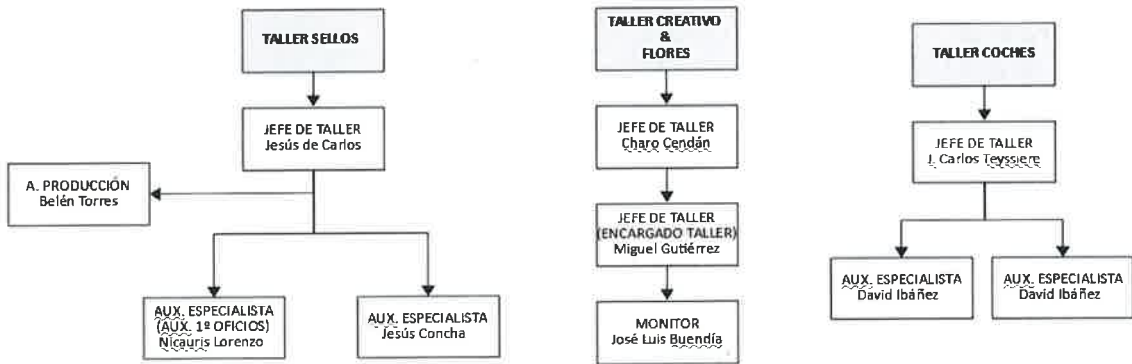
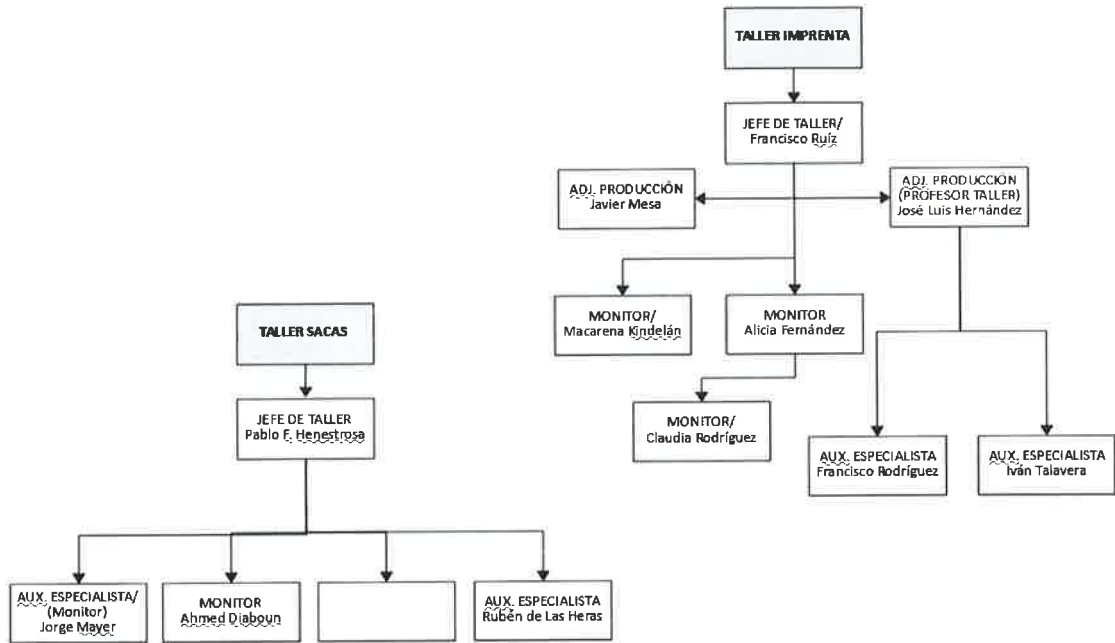


*Alm/Am. Defensor*

# PLAN DE IGUALDAD



*Alm/Am*  
*Pepas*



*Handwritten signature*  
*Alamy/um.*