



PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN A LA PAR



2025-2029

“No digo que todos sean iguales en su habilidad, carácter o motivaciones, pero sí afirmo que debieran ser iguales en su oportunidad para desarrollar el propio carácter, su motivación y sus habilidades”

John F. Kennedy, expresidente de Estados Unidos

Plan de Igualdad 25_29

ÍNDICE:

1. PREÁMBULO Y MARCO NORMATIVO	5
1.1. LEYES PARA LA IGUALDAD	6
1.2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES PARA LA IGUALDAD	7
1.3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	9
2. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA	10
2.1. FASES DEL PROYECTO	10
3. FUNDACIÓN A LA PAR	13
4. INICIATIVA & COMPROMISO	13
5. REPRESENTATIVIDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA	13
5.1. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	14
5.2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES & CONSTITUCIÓN	14
6. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO CADEMADRID	14
6.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA	15
6.2. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA	16
6.2.1. ACCIONES PREVIAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES..	16
6.2.2. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	16
6.2.3. GESTIÓN ORGANIZATIVA Y RELACIONES LABORALES.....	17
6.2.4. ORGANIGRAMA.....	17
6.2.5. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	17
6.2.6. RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES.....	18
6.2.7. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN CORPORATIVA.....	18
6.3 CONDICIONES LABORALES	18
6.4 PROCESO DE SELECCIÓN	18
6.5 FORMACIÓN INTERNA Y CONTINUA	19
6.6 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	19
6.7 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.....	19
6.8 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	31
6.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	32
6.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	32
6.11 VIOLENCIA DE GÉNERO	32
6.12 SALUD LABORAL	33
7. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE	33
7.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA	34
7.2. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA	35
7.2.1. ACCIONES PREVIAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES..	35
7.2.2. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	35
7.2.3. GESTIÓN ORGANIZATIVA Y RELACIONES LABORALES.....	35
7.2.4. ORGANIGRAMA.....	36

Plan de Igualdad 25_29

7.2.5. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	36
7.2.6. RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES.....	36
7.2.7. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN CORPORATIVA.....	36
7.3 CONDICIONES LABORALES	36
7.4 PROCESO DE SELECCIÓN	37
7.5 FORMACIÓN INTERNA Y CONTINUA	37
8. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO LAS HIGUERAS DEL TAMBOR.....	53
8.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA	54
8.2. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA.....	55
8.2.1. ACCIONES PREVIAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES..	55
8.2.2. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	55
8.2.3. GESTIÓN ORGANIZATIVA Y RELACIONES LABORALES.....	55
8.2.4. ORGANIGRAMA.....	56
8.2.5. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	56
8.2.6. RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES.....	56
8.2.7. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN CORPORATIVA.....	56
8.3 CONDICIONES LABORALES	56
8.4 PROCESO DE SELECCIÓN	57
8.5 FORMACIÓN INTERNA Y CONTINUA	57
9. DISEÑO	71
9.1 CALENDARIO.....	79
9.2 CALENDARIO COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.....	79
10. IMPLANTACIÓN	80
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	80
11.1 COMPOSICIÓN Y REGLAMENTO COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	80
11.2 SEGUIMIENTO	81
11.3 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	81
11.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS	82
12. ÁMBITO DE APLICACIÓN, PERIODO DE VIGENCIA, APROBACIÓN Y REGISTRO	82
12.1 ÁMBITO TERRITORIAL PERSONAL Y TEMPORAL	82
12.2 APROBACIÓN	83
12.3 FIRMA Y FECHA DE APROBACIÓN.....	83

1. PREÁMBULO Y MARCO NORMATIVO



El principio de **Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres** supone la ausencia de toda discriminación, por razón de sexo, o cualquier otra circunstancia personal o social vinculada al sexo, bien sea directa o indirectamente.

Aún hoy en día, la existencia de desigualdades por razón de sexo, hace necesario que se explique la perspectiva de género, como herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres, para que la desigualdad por razón de sexo no se disuelva entre principios más generales, tal y como ha sucedido históricamente, de cara a evitar que estas desigualdades se perpetúen y entrecrucen con otras formas de discriminación, como por la edad, el nivel cultural, la clase social, la diversidad funcional o la orientación sexual.

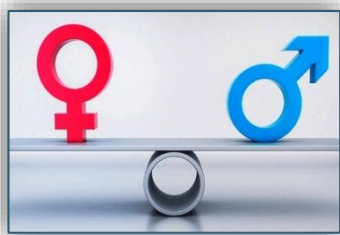


La búsqueda de la **Igualdad de Género** en el entorno empresarial, profesional o laboral, no tiene como finalidad otorgar posiciones ventajosas a las mujeres en detrimento de los hombres, sino lograr que ambos tengan las mismas oportunidades y condiciones laborales, las mismas ventajas salariales y las mismas posibilidades de desarrollo profesional.

Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, eliminando la segregación vertical y/o horizontal, garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad, asegurar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, y en definitiva, erradicar situaciones discriminatorias desde el seno de la propia empresa es prioritario en esa búsqueda de la igualdad.

Históricamente, es la propia sociedad la que impone diferencias de roles a cada uno de los sexos, dando el peso más elevado en las responsabilidades familiares y domésticas, y las interrupciones de la vida laboral por razones reproductivas en determinadas etapas de la vida de las mujeres, lo cual constituye un obstáculo a la igualdad de oportunidades en el mundo laboral y hacen más necesario aunque las empresas deban redoblar sus esfuerzos por trabajar en aras de la igualdad desde dentro de la organización.

Plan de Igualdad 25_29



Los diferentes Gobiernos y Administraciones, promueven la transversalidad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. El “mainstreaming” de género, término inglés para denominar la transversalidad de género, es la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas.

Para ver reflejado dicho principio en la práctica, uno de los instrumentos para implantar los valores igualitarios en el entorno laboral, son los llamados **Planes de Igualdad**.

1.1. LEYES PARA LA IGUALDAD

Ya en 1978, en el Artículo 14 de la Constitución Española, se dice “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”, lo que significa que todas las personas, sin distinción alguno, tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. Además, en su artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

En el ámbito europeo, también la Unión Europea lo recoge como principio fundamental la igualdad entre mujeres y hombres a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones, así como en las de sus Estados miembros.

En el año 2005, se aprobó la [Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres](#), estableciendo actuaciones que tratan de contribuir a disminuir la desigualdad en el ámbito del empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte y violencia de género, entre otros.

Dos años después, en 2007, para matizar y desarrollar la obligación constitucional del derecho a la igualdad se promulgó la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres](#).

- ✓ El artículo 5 de esta ley establece la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, aplicable tanto en el ámbito de la ocupación privada como en el de la ocupación pública.
- ✓ En la misma línea, el artículo 6 establece la diferencia entre discriminación directa e indirecta, definiendo ambas formas tal y como sigue: “Se considera *discriminación directa por razón de sexo* la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, atendiendo su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Y se considera *discriminación indirecta por razón de sexo* la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutras pone personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que esta disposición, criterio o práctica se puedan justificar objetivamente atendiendo una finalidad legítima y que los medios para lograr esta finalidad sean necesarios y adecuados.”

Plan de Igualdad 25_29

- ✓ Por otro lado, el artículo 46 de esta ley se define el concepto y contenido de los **Planes de Igualdad de las Empresas**: “Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de hacer un diagnóstico de situación, tendentes a lograr a la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

Recientemente, en 2009 se publicó el [Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo de 2019, de medidas de urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#). Decreto que venía a modificar siete leyes vigentes del ordenamiento jurídico español, pero con especial relevancia en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres](#), estableciéndose la obligación de entidades de más de 50 personas trabajadoras, anteriormente cuantificada en 250, a desarrollar el plan de igualdad, y relacionando las materias que se deben recoger en la fase de Diagnóstico del Plan de Igualdad.

El 14 de octubre del año 2020 se publicó, el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](#), y el [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), que concretan el desarrollo reglamentario de los Planes de Igualdad, así como su Diagnóstico, incluidas las obligaciones de Registro, Depósito y Acceso, por un lado, y establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia Retributiva, haciendo especial referencia al Registro Salarial, por el otro.

1.2. CONCEPTOS Y DEFINICIONES PARA LA IGUALDAD

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, se basa en diferentes leyes y normativas, pero sobre todo conceptos y creencias que deben asentarse en el pensamiento de todas las personas sea cual sea su condición y posición.

- Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones Familiares y el estado civil.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, formación y promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Aplicable en el ámbito del empleo público y/o privado, debe garantizar el acceso al empleo, la formación profesional para el empleo, la promoción y el desarrollo profesional, las condiciones laborales y de los puestos de trabajo, la retribución, el despido por causas objetivas y justas.
- Segregación vertical. Situación en la que las personas de un género, raza o edad en particular no pueden ocupar puestos más altos que una designación particular. La segregación vertical se ve principalmente como una situación de discriminación de la mujer. A veces, este concepto de segregación vertical también se conoce como “techo de cristal”, donde hay una representación menor o nula de mujeres en puestos importantes y poderosos de la organización. Es una práctica o situación que no permite promover a las mujeres más allá de cierto nivel en la organización.
- Segregación horizontal. Cuando la fuerza laboral de una industria o sector específico se compone principalmente de un género en particular. Puede definirse ampliamente como la concentración de

Plan de Igualdad 25_29

hombres y mujeres en diferentes tipos de trabajos. La Comisión Europea, afirma que la segregación horizontal se entiende como 'la subrepresentación o sobrerrepresentación de un determinado grupo en ocupaciones o sectores no ordenados por ningún criterio'.

- Discriminación directa. 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.
- Discriminación indirecta. Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.
- Acoso sexual y por razón de sexo. Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga en propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- Transversalización de género. Proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.
- Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. Obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.
- 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.
- Indemnidad frente a represalias. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Los actos y cláusulas que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Tutela jurídica efectiva. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 63.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal,

Plan de Igualdad 25_29

familiar y laboral se reconocerán a la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

1.3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad, y considerarse como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos en todas las empresas. El compromiso de Fundación a la Par con este objetivo es total.

Con la elaboración de este Plan de Igualdad Grupal, Fundación a la Par busca la implicación de todas sus personas trabajadoras en la implantación del mismo como un instrumento efectivo de mejora del clima y las relaciones laborales, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, y de la mejora de la calidad de vida y la conciliación de la vida personal y profesional.

En Fundación a la Par estamos seguros de que existe igualdad real entre todas sus personas, sea cual sea su raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, pero en este caso y con este Plan de Igualdad Grupal queremos transmitir que en todo momento y ya sea desde la Dirección, como desde cualquier departamento, posición y persona integrante de la plantilla, se debe velar por evitar las discriminaciones y conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

2. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA

“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”

Siguiendo con esta premisa, Fundación a la Par elabora este Plan de Igualdad Grupal de acuerdo a lo establecido en el artículo 46 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres](#), modificado en el [Real Decreto 6/2019 de 1 de marzo de 2019, de medidas de urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#);

- ✓ Fijando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- ✓ Mediante la elaboración de un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, el cual fue sobre realizado en el seno de la Comisión Negociadora, y versó sobre las siguientes materias:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Conteniendo un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ Contemplando los sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Plan de Igualdad, que una vez realizado, se procedió a registrar en el correspondiente Registro de Planes de Igualdad de las Empresas dependiente de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

2.1. FASES DEL PROYECTO

Para la elaboración, implantación, registro, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad Grupal, se trabajó en fases correlativas y diferenciadas, que en orden cronológico son:

Fase 0: Iniciativa & Compromiso

Plan de Igualdad 25_29

Durante esta fase se han realizado las siguientes actuaciones y acciones:

- Comunicar a la plantilla la intención, y el compromiso, por parte de la empresa, para elaborar e implantar un Plan de Igualdad, basado en el principio de igualdad de oportunidades.

Fase I: Representatividad & Comisión

Durante esta fase se ha procedido a citar a:

- a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Fase II: Toma Datos & Diagnostico

Una de las fases más importantes del proyecto y durante la cual se ha realizado un análisis de la situación de partida de la igualdad en Fundación a la Par y que ha permitido detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o discriminación, y sobre los que se plantea actuar en la fase de Implantación de las medidas a aplicar definidas y diseñadas en el Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo esta fase, se procedió a la recopilación de información y al debate interno que permitió, finalmente, formular las propuestas de mejora incluidas en el Plan de Igualdad Grupal. Todo ello se realizó en base a los siguientes criterios:

- Instrumentalidad, con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientados a la toma de decisiones.
- Flexibilidad, desarrollando el contenido, extensión y forma del Plan de Igualdad en base a las necesidades concretas de Fundación a la Par, y que fueron identificadas en el seno de la negociación.
- Dinamismo, actualizando y adaptando el diagnóstico a las necesidades y características concretas de Fundación a la Par.

Este análisis, ha versado en el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, dando como resultado una cantidad de información que ha permitido evaluar cómo la gestión y actividad de Fundación a la Par impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Para poder desarrollar esta fase fue indispensable contar con información sobre las características cuantitativas y cualitativas de la plantilla, así como de sus necesidades, y se llevó a cabo según un proceso que consistía en identificar primero los aspectos a analizar, posteriormente recoger toda la información relativa a esos aspectos de análisis, para, por último, analizar y valorar dicha información y así determinar

Plan de Igualdad 25_29

los puntos fuertes y las áreas de mejora.

Fase III: Plan Igualdad

La elaboración del Plan de Igualdad Grupal se ha realizado con perspectiva de género, tanto en el momento de la recogida de la información como en el del análisis de los datos y resultados obtenidos.

A partir de las conclusiones del diagnóstico y las carencias detectadas en materia de igualdad de género se definen las diferentes medidas a implementar, se establecen objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización.

- Establecimiento de objetivos generales y específicos.
- Definición de las medidas a implementar.
- Implantación de acciones previstas y activación de mecanismos de seguimiento.
- Calendario y plazos de ejecución.
- Comunicación, información y sensibilización a todas las personas trabajadoras.

Fase IV: Seguimiento & Evaluación

A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad Grupal, y durante la ejecución de las medidas a implantar, se irá realizando en paralelo, un seguimiento y evaluación del grado de idoneidad y de consecución de estas medidas, siempre con enfoque a la igualdad de género.

Se realizará este control y verificación de la ejecución de medidas, para ajustar las previsiones del plan y, a la vez, detectar posibles desajustes, y así poder adoptar medidas correctoras, si fuesen necesarias.

Para ello, en la elaboración del Plan de Igualdad Grupal se ha tenido en cuenta;

- Valoración sobre permanencia de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los objetivos establecidos y líneas orientativas para el desarrollo de nuevas acciones.

3. FUNDACIÓN A LA PAR

Fundación a la Par es un grupo empresarial que trabaja con las personas con discapacidad intelectual luchando por sus derechos y su participación en la sociedad, y diseñando apoyos donde encuentran barreras. De esta manera se proponen continuar siendo referentes en este ámbito que transforma socialmente. Los valores corporativos de Fundación a la Par son la justicia e igualdad, la solvencia y el emprendimiento y la diversidad como fuente de riqueza.

4. INICIATIVA & COMPROMISO

Fundación a la Par tiene voluntad y un firme compromiso de trabajar para la igualdad en todos los sentidos. La igualdad de género es uno de los principios estratégicos de nuestra política corporativa y de recursos humanos, y por ello adquirimos el compromiso de trabajar por la no discriminación y de impulsar y fomentar las medidas necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización.

A través de la elaboración de este Plan de Igualdad Grupal pretendemos dar un paso más hacia esa igualdad, y una vez iniciamos el proceso, procedimos con carácter previo a informar y comunicar a toda la plantilla las intenciones, la operativa y los tiempos para la elaboración e implantación del mismo.

5. REPRESENTATIVIDAD Y COMISIÓN NEGOCIADORA

En base al artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se procedió a constituir la comisión negociadora, con la representación de la empresa, por una parte, y por los componentes de la representación legal de las personas trabajadoras por otra, y según los siguientes criterios;

1. Participación de forma paritaria de la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, promoviéndose una composición equilibrada entre mujeres y hombres en cada una de las partes.
2. Participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.
3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por:
 - a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

Plan de Igualdad 25_29

- b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.
- c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

5.1. REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Para la representación de las personas trabajadoras en la Comisión Negociadora, al ser un plan de igualdad grupal, se procedió a convocar a los sindicatos más representativos y a los sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación y los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

5.2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES & CONSTITUCIÓN

Con fecha 9 de octubre de 2024 se constituyó la Comisión Negociadora con la siguiente representación:

- Por una parte, la representación de la empresa,
 - Juan Peláez de Sarriera
- y por otra, la representación de las personas trabajadoras,
 - Patricio Peral Peral

Ambas partes se reconocieron mutuamente con la capacidad suficiente para constituir la Comisión Negociadora en representación de Fundación a la Par y de sus personas trabajadoras.

6. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO CADEMADRID

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se ha procedido a elaborar un diagnóstico de igualdad de Cademadrid, el cual muestra el punto de partida sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Se elaboró mediante un estudio y análisis detallado, desde una perspectiva de género, de diversos factores y áreas que influyen directamente en la igualdad, como son la cultura y gestión organizativa, las condiciones laborales, los procesos de selección y promoción, la política de formación, conciliación y corresponsabilidad, así como la aplicación de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, que determinase los puestos de trabajo de igual valor, para posteriormente aplicar a estos una auditoría retributiva que pudiese identificar posibles brechas salariales en cuestión de género. También se valoró la posible infrarrepresentación femenina en la empresa, y se analizó el protocolo en cuanto a la actuación ante posible caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De este diagnóstico, extraemos ahora las principales conclusiones que nos servirán en este plan de Igualdad para plantear las medidas a llevar a cabo durante su vigencia, con el objetivo de solucionar, subsanar y modificar conductas y así mejorar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en Cademadrid. Enfocamos las conclusiones por apartado y áreas de análisis.

IDENTIFICACIÓN EMPRESA		
Datos de la empresa		
Nombre de la empresa	CADEMADRID, S.L	
CIF	B82223231	
Domicilio social	C/ Monasterio de las Huelgas nº 15, 28049 Madrid	
Forma jurídica	Sociedad Limitada	
Año de constitución de la empresa	1999	
Actividad		
Sector de actividad	Servicios de limpieza	
Convenio Colectivo	XV de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	
Código Convenio Colectivo	99000985011981	
CNAE	8122 - Otras actividades de limpieza industrial y de edificios	
Descripción de la actividad	Servicios de limpieza de coches y fabricación de otros productos de madera. servicios de imprenta, etc.	
Dimensión		
Localización y plantilla	145	Madrid

6.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA

Cademadrid cuenta con una plantilla total de 145 personas trabajadoras ubicadas en Monasterios de las Huelgas 15 (Madrid), con una distribución masculinizada pero cercana al criterio 60-40%, con un porcentaje de representatividad de hombres del 62% y el 38% de mujeres.

En cuanto a la edad de la plantilla, la mitad de los hombres se encuentran en la franja de entre 48 años y 60 años (49%), seguida de entre 37 y 47 años con un 34% y las mujeres se concentran en un 82% en la franja de los 37 a los 47 años y de los 48 a los 60 años.

Respecto a las personas con discapacidad, 125 personas trabajadoras de 145 del total tienen discapacidad. Al ser un número elevado, prueba de su compromiso con la diversidad y la inclusión, se ha analizado esta variable. Así pues,

se observa una distribución masculinizada, en línea con la distribución general de la plantilla siendo el 35% mujeres y el 65% hombres. En cuanto al grado de discapacidad, hombres y mujeres se concentran entre un 33% y un 66% de discapacidad

En relación con la antigüedad, la mayor parte de la plantilla dispone de más de 10 años de experiencia en la empresa, tanto hombres como mujeres, concretamente, el 60% de hombres y 55% de mujeres dispone de más de 10 años de antigüedad.

En cuanto a la concentración por género en los puestos de trabajo, la mayoría de hombres trabajan como operarios (68%), seguido de auxiliar especialista (10%) y puestos de trabajo que representan un porcentaje inferior al 10% en cada uno de ellos. Respecto a la concentración femenina, la mitad (53%) trabajan como operarias, seguido de monitoras-educadoras (11%), directoras (9%) y los demás puestos son inferiores al 6%.

Respecto a la concentración por género de las categorías profesionales, la categoría más predominante tanto en el caso de los hombres como de las mujeres es operario/a (68% y 53% respectivamente), seguida de técnico auxiliar en el caso de los hombres (14%) y técnica superior en las mujeres (24%). Cabe destacar que se observa una distribución altamente masculinizada en la categoría de técnico/a. auxiliar (87%) y masculinizada sin entrar en los criterios de equilibrio 60-40% en operario/a.

En relación con las unidades de trabajo por género, los hombres en Cademadrid, se concentran en el taller de limpieza (24%), en el de carpintería (23%) y en el de imprenta (10%) y las mujeres se aglutinan en el taller de filatelia (20%), en el taller de limpieza y carpintería (16% por unidad) y en el taller de manipulados y dirección (9% cada unidad). Las categorías restantes, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, representan menos del 6%.

6.2. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

6.2.1. ACCIONES PREVIAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las acciones previas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han estado vinculadas a planes de igualdad, siendo el último en el año 2020 y desarrollándose un plan de actuación donde se recogen medidas de sensibilización y comunicación no sexista, acceso al centro especial de empleo para eliminar la segregación horizontal y vertical, formación y promoción interna, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso sexual y por razón de sexo y remuneración.

6.2.2. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995, Cademadrid cuenta con una planificación de la actividad preventiva, la cual especifica que se debe notificar al servicio externo de prevención si existe un cambio o modificación en los datos proporcionados, concretamente si se incorpora una persona trabajadora menor de 18 años o cuyas características o estado biológico (minusvalía física, psíquica o mujer embarazada o en periodo de lactancia) lo hagan especialmente sensible a determinados riesgos.

En cuanto a las medidas preventivas de implantación inmediata por parte de la empresa, se incluye la violencia sexual. Concretamente, se explica que, aunque la empresa manifiesta no tener constancia o no conocer ninguna situación de

acoso (ya sea acoso laboral, sexual, por razón de género o discriminatorio) el riesgo existe y por ello, debe mantener acciones de concienciación para evitar que el riesgo se manifieste, además de contrastar periódicamente que no hay ningún indicio de ello.

Además, en la planificación de las medidas preventivas de protección individual (EPI's), se explica textualmente que, dadas las diferencias de fisiología y anatomía entre hombres y mujeres, siempre que un puesto de trabajo esté ocupado por hombres y mujeres y sea necesario el uso de EPI's, Cademadrid deberá tener en cuenta el género y ejemplifica diversos casos.

6.2.3. GESTIÓN ORGANIZATIVA Y RELACIONES LABORALES

Convenio Colectivo de aplicación

En el XV Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Cademadrid, se hace referencia a los planes de igualdad (en la Disposición adicional cuarta) estipulando objetivos específicos relacionados con el equilibrio de género en la plantilla, la infrarrepresentación en los puestos de trabajo, desarrollo profesional en igualdad de posibilidades, formación, sistema retributivo sin discriminación por razón de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas con puestos de responsabilidad, prevención del acoso y comunicación interna y externa con perspectiva de género.

Código ético

En el código ético de Fundación a la Par, se especifican valores tales como la justicia, la igualdad y la diversidad. También se menciona la Política de Igualdad y se explica que en la Fundación (que incluye Cademadrid), ha aprobado el correspondiente Plan de Igualdad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

En el mapa de valores y competencias corporativas, se mencionan competencias como la ética y el desarrollo de personas, y en cuanto a las conductas relacionadas con estas se indica que se lucha por un mundo mejor, se dispone de un alto grado de compromiso, se defiende la dignidad de las personas, se cumplen las normas, se fomenta la conciliación y se da importancia al bienestar de las personas trabajadoras y se promueve internamente mediante la justicia y equidad correspondientes.

6.2.4. ORGANIGRAMA

El organigrama que se dispone es general de Fundación a la Par y se encuentra en la página web corporativa.

6.2.5. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

En 2023 en Fundación a la Par, una trabajadora realizó el curso de Detección, Prevención y Acompañamiento en Situaciones de Violencia contra las mujeres, con una dedicación horaria de 130 horas y un trabajador efectuó el curso de Experto en prevención de la pornografía de 60 horas.

6.2.6. RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

No se ha detectado que la empresa cuente con la figura de Responsable de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres que disponga de formación específica en igualdad de trato entre hombres y mujeres.

6.2.7. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN CORPORATIVA

En la página de inicio de Fundación a la Par, encontramos que en ocasiones se emplea el masculino genérico en expresiones tales como “alumnos”, “ellos aprenden”, “nosotros”, “ser como todos”, “participar como todos los demás”, aunque el término “personas” es muy habitual. En cuanto a las imágenes, tienden a la paridad de género. En cuanto a las publicaciones que se encuentran en Instagram se observa una dinámica similar a la página web.

6.3 CONDICIONES LABORALES

La gran mayoría de la plantilla dispone de un contrato indefinido, concretamente el 98% de los hombres y de las mujeres, y este hecho brinda una gran estabilidad a las personas trabajadoras de Cademadrid. En relación con la tipología de jornada, hombres y mujeres se concentran en la jornada a tiempo completo, de 37,5h semanales, en un 76% y un 71% respectivamente.

Además, en 2023 en Fundación a la Par, 14 personas se han acogido a la flexibilidad horaria de entrada y salida de una hora, previa cumplimentación de un formulario.

En cuanto al teletrabajo, según el puesto de trabajo y si son meses de julio y agosto, se puede trabajar en este formato un día, dos o tres a la semana, previa cumplimentación de un formulario. En 2023, en Fundación a la Par, 41 personas trabajadoras se han acogido a esta modalidad.

Respecto a los beneficios sociales, en Fundación a la Par, la plantilla dispone de servicios a precios asequibles en los servicios de A La Par, servicio de enfermería, parking gratuito, orientación y gestión para la compra de equipos informáticos a título particular del proveedor habitual, asesoramiento personalizado a todas las personas trabajadoras con discapacidad intelectual en la jubilación y en la orfandad y apoyo a las personas trabajadoras expatriadas que quieran repatriar a sus familiares, además se premia la antigüedad de las personas trabajadoras con más días de vacaciones, servicios relacionados con el coche, comida o una gratificación, entre otros beneficios.

6.4 PROCESO DE SELECCIÓN

En relación a las incorporaciones, 5 hombres se han dado de alta en la empresa en el puesto de auxiliar administrativo/a, encargado/a, monitor/a-educador/a y operario/a, representando el 62,5% del total, y se han incorporado 3 mujeres en los puestos de coordinadora, encargada y operaria. En cuanto a las bajas, 6 hombres y 4 mujeres se han dado de baja, de manera que se encuentra un 60% de masculinización.

Fundación a la Par dispone de un protocolo de reclutamiento en el cual, primeramente, la persona responsable de la unidad define los criterios de selección y es aprobado conjuntamente por Recursos Humanos y la Dirección General,

además de estipular las condiciones, la categoría y el sueldo (según la categoría asignada) a partir de la matriz salarial. El personal que se encarga del proceso de selección no dispone de formación en igualdad de género. Seguidamente, se valora si existen candidatos/as para promocionar internamente y en caso afirmativo, se modifica el contrato y se anuncia la promoción interna des de RRHH. En el caso contrario, la persona responsable de la unidad busca candidatos/as mediante diferentes canales de reclutamiento según el perfil necesario (Fundajobs, Incorpora, HacesFalta, Indeed, LinkedIn...) y realiza entrevistas en las cuales tiene presente el mapa de competencias y la guía de pautas para la entrevista. Así pues, se selecciona la persona candidata, se rellena la documentación pertinente y se informa a los no seleccionados.

6.5 FORMACIÓN INTERNA Y CONTINUA

En Fundación a la Par durante el año 2023 se han realizado formaciones relacionadas con la informática, psicología, educación, oficina y RRHH, urgencias, deporte y actividades, discapacidad, violencia y género, diversidad LGTBIQ+, alimentación, idiomas y almacén. De las 62 acciones formativas, 32 son presenciales, 28 son en formato online y 2 son mixtos.

6.6 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La premisa establecida en Cademadrid y en general en Fundación a la Par, es que antes de contratar personal nuevo, se promociona preferentemente a aquellas personas trabajadoras con al menos un año de contrato que estén capacitadas para ocupar dicha vacante. Así pues, se publica la oferta en la plataforma interna de Recursos Humanos y este departamento y la persona Responsable de la unidad verifican la idoneidad de la(s) persona(s) candidata(s) en base a la profesionalidad y aptitudes.

En Fundación a la Par en el año 2023, se han producido 14 promociones, 3 por parte de hombres y 11 en mujeres, de manera que está feminizado con un 79%.

6.7 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Fundación a la Par dispone de descripciones de puestos de trabajo.

Cademadrid no dispone de una política salarial, aunque los aumentos salariales son en base del desempeño de la persona, del puesto y de las tareas asignadas.

Auditoría retributiva

Valoración de puestos de trabajo

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece el principio de transparencia retributiva entendido como “*aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la*

retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significa sobre el valor que se la atribuye a dicha retribución”.

Uno de los instrumentos mediante este principio retributivo se aplicará, es a través de la auditoría retributiva, incluyendo la valoración de puestos de trabajo. Los sistemas de valoración de puestos de trabajo son una técnica objetiva y racional para establecer una relación equitativa entre los puestos sobre el que se sustenta el sistema retributivo de una organización que permiten tener una *“estimación global de todos los factores que concurren o puedan concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo”*.

El sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado está basado en la herramienta para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña. Citando dicha Guía: *“La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.”*¹

Criterios para la valoración de puestos de trabajo

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha elaborado partiendo de la Herramienta previamente citada, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

“1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...).

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (...).

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo (...).

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

5º) *Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre².*

De la misma manera, los factores y subfactores establecidos por la herramienta, y en base a los cuales se han valorado todos los puestos de trabajo de la organización son los siguientes:

“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.

Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas. ¡Atención! Tenga en cuenta que hay puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres en los que no siempre se ha valorado este factor y, sin embargo, debería tenerse en cuenta. Por ejemplo, el puesto de personal administrativo requiere alternar entre distintas funciones: recepción de correspondencia, redacción de actas, relación con empresas y personas proveedoras, atención telefónica, etc.

A.2.2) Movimientos repetitivos.

Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.

A.2.3) Esfuerzo visual.

² Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.

Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad (por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.

Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.

A.6.2) Responsabilidad económica.

Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Existe responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.

Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos. Este subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc.

C.1.2) Competencias digitales.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.).

C.1.3) Gestión de la diversidad.

Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.

Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2.

C.1.5) Formación no reglada.

Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada. Algunos ejemplos de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal.

C.1.6) Experiencia.

Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos.

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza.

Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros.

C.2.2) Minuciosidad.

Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son. Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo, las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.

C.2.3) Aptitudes sensoriales.

Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa.

Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia.

Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.

C.3.2) Capacidad emocional.

Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño

D.1) ENTORNO

Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1) Condiciones físicas.

Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).

D.1.2) Condiciones psicosociales.

Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería.

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio”.

Puestos y agrupaciones

En un primer lugar, se ha procedido a identificar todos los puestos de trabajo presentes en Cademadrid, dando como resultado 16 puestos de trabajo que se procederán, posteriormente, a analizar mediante el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).

Puestos de trabajo	
Adjunto/a producción	Monitor/a-Educador/a
Aux. administrativo/a	Oficial especialista
Aux. especialista	Operario/a
Aux. SSGG	Preparador/a laboral
Coordinador/a	Téc. gestión admin.
Director/a	Técnico/a
Encargado/a	Técnico/a superior
Jefe/a producción	Titulado/a ° medio

Siguiendo con la metodología dispuesta por la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, se ha realizado la valoración de estos puestos de trabajo puntuando cada uno de los factores y subfactores dispuestos en dicha herramienta y detallados previamente. Tras esta valoración, la herramienta realiza unas agrupaciones de puestos de igual valor, en función de las puntuaciones obtenidas. El desglose de las valoraciones es la siguiente:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Director/a (564)
Agrupación 6	Coordinador/a (536)
	Jefe/a producción (505)
Agrupación 5	Titulado/a grado medio (410)
Agrupación 4	Monitor/a-Educador/a (341)
	Técnico/a superior (309)
	Preparador/a laboral (379)
	Encargado/a (388)
	Adjunto/a producción (363)
Agrupación 3	Técnico/a gestión administrativa (265)
	Técnico/a (290)
Agrupación 2	Aux. administrativo/a (246)
	Aux. especialista (244)
	Auxiliar SSGG (234)
	Oficial especialista (237)
Agrupación 1	Operario/a (196)

Análisis retributivo

En el diagnóstico se han analizado las medias y medianas de todos los conceptos retributivos (salario base, complemento SMI, CDN1, CDN2, complemento personal, mejora voluntaria, plus del puesto, a cuenta de convenio, complemento, gratificación/Bonus y salario en Especie), desagregado por los diferentes niveles (nivel 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7) y por hombres y mujeres. Cabe tener en cuenta que en la agrupación 7 no se encuentran hombres y en la agrupación 5 no hay mujeres.

Total			
Promedio hombres	Promedio mujeres	Diferencia	Brecha
14.058,92 €	19.064,10 €	- 5.005,18 €	-35,60%

La brecha total es del 35,60% a favor de las mujeres. En términos generales, se encuentra que, los puestos con mayor responsabilidad, es decir, la agrupación 7, están íntegramente ocupados por mujeres, aumentando el promedio de las trabajadoras y, por tanto, la brecha. Además, se pueden dar algunas diferencias debido a que en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Cademadrid, existen diferentes tablas salariales en base a si las personas trabajan en centros educativos, centros asistenciales o centros especiales de empleo (CEE).

Salario Base

Salario base	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 7	
Agrupación 6	6,59%
Agrupación 5	
Agrupación 4	-32,06%
Agrupación 3	14,18%
Agrupación 2	-7,50%
Agrupación 1	-2,46%

En general, las mínimas diferencias salariales se deben a diferentes retribuciones percibidas ligeramente superiores en el caso de algunas personas trabajadoras que aumentan sutilmente el promedio de los hombres o de las mujeres, debido a los diferentes puestos de trabajo que conforman la categoría. Además, se pueden dar algunas diferencias debido a que en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Cademadrid, existen diferentes tablas salariales en base a si las personas trabajan en centros educativos, centros asistenciales o centros especiales de empleo (CEE). Además, en la agrupación 4, dos de los hombres se han incorporado en el transcurso del año y han percibido el salario correspondiente a los meses trabajados.

Percepciones salariales

Total percepciones salariales	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 7	
Agrupación 6	17,70%
Agrupación 5	
Agrupación 4	11,14%
Agrupación 3	66,03%
Agrupación 2	16,80%

Agrupación 1	6,49%
--------------	-------

En la agrupación 6 existe una brecha del 17,7% a favor de los hombres debido a que hay una mujer que no ha cobrado complementos de antigüedad por haberse incorporado durante el 2023. En las agrupaciones 2, 3 y 4 se encuentra brecha a favor de los hombres por las retribuciones superiores percibidas en los conceptos de mejora voluntaria y gratificación debido a los salarios individualizados por la experiencia, conocimientos y objetivos alcanzados, y en la agrupación 1 se encuentra brecha del 6,49% a favor de los hombres debido al conjunto de los complementos salariales.

Percepciones extrasalariales

Total percepciones extrasalariales	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 7	
Agrupación 6	100,00%
Agrupación 5	
Agrupación 4	-339,44%
Agrupación 3	-100,00%
Agrupación 2	100,00%
Agrupación 1	-5,17%

Las diferencias salariales se deben a la retribución flexible que elige cada persona de manera voluntaria.

Total salario

Total salario	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 7	
Agrupación 6	13,15%
Agrupación 5	

Agrupación 4	-19,05%
Agrupación 3	40,53%
Agrupación 2	1,84%
Agrupación 1	-0,97%

Se pueden dar algunas diferencias debido a que en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Cademadrid, existen diferentes tablas salariales en base a si las personas trabajan en centros educativos, centros asistenciales o centros especiales de empleo (CEE).

Agrupación 6: agrupación formada por 3 hombres y 3 mujeres. Brecha del 13,15% a favor de los hombres debido a que hay una mujer que no ha cobrado complementos de antigüedad por haberse incorporado durante el 2023.

Agrupación 4: agrupación formada por 8 hombres y 8 mujeres. Brecha del 19,05% a favor de las mujeres debido a que un hombre recibe una percepción baja en comparación a la agrupación por haberse incorporado durante el 2023.

Agrupación 3: agrupación formada por 1 hombre y 6 mujeres. Brecha del 40,53% debido a que el hombre recibe complementos elevados de mejora voluntaria y gratificación y en cambio, de las mujeres, solamente una percibe una cantidad similar y las demás están lejos de alcanzar ese salario.

Agrupación 2: agrupación formada por 14 hombres y 2 mujeres. Brecha del 1,84% debido a que aunque la mayoría perciben un salario similar, un hombre despunta cobrando una elevada cantidad de mejora voluntaria y gratificación en comparación a todas las otras personas trabajadoras por los objetivos alcanzados.

6.8 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Fundación a la Par dispone de un plan de conciliación con el objetivo de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares; fomentar estrategias flexibles en la organización del trabajo; adaptar a La Fundación a los cambios sociales relativos a la familia, hábitos y costumbres; proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos menores y personas dependientes; y establecer medidas de gestión de RRHH que garanticen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además de mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, se busca mejorar el clima de trabajo, reducir el absentismo laboral, aumentar la motivación, productividad, fidelidad y el sentimiento de pertenencia.

No se disponen de los datos relativos a la descendencia de la plantilla.

En cuanto a permisos y excedencias, Cademadrid amplía hasta 30 días el permiso de lactancia a aquellas trabajadoras que han sido madres y el mes posterior podrán realizar jornada continua de 7h si disponen de contrato indefinido a tiempo completo, además de acompañar a sus descendientes menores de 10 años en el primer día de colegio y ausentarse del lugar de trabajo por cuestiones de tipo académico un máximo de dos ocasiones por año y menor. También existe la posibilidad de solicitar hasta noventa días al año de permiso no retribuido, sujeto a autorización. Se brinda un día más de lo estipulado por convenio para mudanzas y pueden solicitar una jubilación parcial quienes cumplen con los requisitos.

6.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Los puestos directivos son ocupados en su totalidad por mujeres, de manera que es un nivel jerárquico altamente feminizado. En cuanto a los puestos intermedios, en los que se incluye los puestos de trabajo de coordinación, encargado/a y jefe/a producción, son paritarios. En relación con los otros puestos, el 65% son hombres y 35% son mujeres.

La categoría profesional más predominante tanto en el caso de los hombres como de las mujeres es operario/a (68% y 53% respectivamente), seguida de técnico auxiliar en el caso de los hombres (14%) y técnica superior en las mujeres (24%). Cabe destacar que se observa una distribución altamente masculinizada en la categoría de técnico/a auxiliar (87%) y masculinizada sin entrar en los criterios de equilibrio 60-40% en operario/a. En relación con las unidades de trabajo por género, los hombres en Cademadrid, se concentran en el taller de limpieza (24%), en el de carpintería (23%) y en el de imprenta (10%) y las mujeres se aglutinan en el taller de filatelia (20%), en el taller de limpieza y carpintería (16% por unidad) y en el taller de manipulados y dirección (9% cada unidad). Las categorías restantes, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, representan menos del 6%.

En relación a la distribución de la representación legal de las personas trabajadoras de Cademadrid, se observa una ligera feminización del 62,50%, respecto al 37,5% de los hombres.

6.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Cademadrid dispone de un protocolo de actuación contra el acoso en el que primeramente se define el acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso moral (también conocido como mobbing). Seguidamente, se especifica el procedimiento de actuación en caso de una denuncia de acoso, en el cual se debe presentar una denuncia a uno de los correos electrónicos especificados y las personas responsables llevarán a cabo una investigación de los acontecimientos. Así pues, se explica que se intentaría resolver de manera amistosa con la figura de un/a mediador/a siempre que fuese posible, y en el caso de que se recogieran indicios de un presunto acoso de mayor gravedad se adoptarían las medidas cautelares pertinentes incluyendo si fuese necesario medidas judiciales. La persona acusada podrá presentar alegaciones en un plazo de cinco días y las personas encargadas de la investigación tendrán que elaborar un informe en 15 día naturales.

El resultado puede ser un sobreseimiento por pruebas no concluyentes o la conclusión de que es una falta grave o muy grave, con la correspondiente sanción que, depende de la gravedad, podría llegar a ser un traslado forzoso, el despido o la denuncia a las autoridades.

En 2023, se detectó un caso y la empresa lo denunció a la fiscalía y despidieron inmediatamente al acosador.

6.11 VIOLENCIA DE GÉNERO

Fundación a la Par no dispone de protocolo o guía para la gestión de la violencia de género.

No se conoce ningún caso de violencia de género en la empresa.

6.12 SALUD LABORAL

Cademadrid cuenta con desfibriladores y todos los años se forma a la plantilla en materia de RCP y DESA.

Existe la posibilidad de ampliar el examen médico, para valorar el hierro sérico, transferrina, ferritina, T3 libre, T4 libre, TSH y ácido fólico a las mujeres trabajadoras menores de 45 años.

7. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO FUNDACIÓN CARMEN PARDO-VALCARCE

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se ha procedido a elaborar un diagnóstico de igualdad de Fundación Carmen Pardo-Valcarce, el cual muestra el punto de partida sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Se elaboró mediante un estudio y análisis detallado, desde una perspectiva de género, de diversos factores y áreas que influyen directamente en la igualdad, como son la cultura y gestión organizativa, las condiciones laborales, los procesos de selección y promoción, la política de formación, conciliación y corresponsabilidad, así como la aplicación de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, que determinase los puestos de trabajo de igual valor, para posteriormente aplicar a estos una auditoría retributiva que pudiese identificar posibles brechas salariales en cuestión de género. También se valoró la posible infrarrepresentación femenina en la empresa, y se analizó el protocolo en cuanto a la actuación ante posible caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De este diagnóstico, extraemos ahora las principales conclusiones que nos servirán en este plan de Igualdad para plantear las medidas a llevar a cabo durante su vigencia, con el objetivo de solucionar, subsanar y modificar conductas y así mejorar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en Fundación Carmen Pardo-Valcarce. Enfocamos las conclusiones por apartado y áreas de análisis.

IDENTIFICACIÓN EMPRESA	
Datos de la empresa	
Nombre de la empresa	Fundación Carmen Pardo-Valcarce
CIF	G-79571014
Domicilio social	C/ Monasterio de las Huelgas nº 15, 28049 Madrid
Forma jurídica	Fundación
Año de constitución de la empresa	1990
Actividad	
Sector de actividad	Servicios sociales
Convenio Colectivo	XV de centros y servicios de atención a personas con discapacidad

Código Convenio Colectivo	99000985011981	
CNAE	872	
Descripción de la actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia	
Dimensión		
Localización y plantilla	192	Madrid

7.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA

Carmen Pardo-Valcarce cuenta con una plantilla total de 192 personas trabajadoras ubicadas en Monasterios de las Huelgas y C/ Ponferrada, de Madrid, con una distribución feminizada siendo 134 mujeres (el 69,79%) y 58 hombres (el 30,21%).

En cuanto a la edad de la plantilla, los hombres se aglutinan entre 48 a 60 años (41%), seguido de entre 37 y 47 años (31%) y entre 26 y 36 años (21%) y demás categorías menores al 4%. Respecto a las mujeres, aunque también se aglomeran en las mismas franjas de edad, los porcentajes de concentración varían, siendo entre 26 y 36 años la más elevada (43%), seguida de entre 48 y 60 años (25%) y entre 37 y 47 años (22%).

En cuanto a las personas con discapacidad de la plantilla, se encuentran 2 hombres con una discapacidad del 33%.

En relación con la antigüedad, se encuentra una feminización general de todas las franjas de antigüedad acorde a la distribución general de la plantilla, con una presencia de mujeres entre el 74% y 86%, exceptuando al personal con más de 10 años en la empresa que presenta una distribución equilibrada entre hombres y mujeres, cercana a la paridad. La franja de antigüedad con una feminización más elevada es la de menos de 1 año de experiencia. Así pues, la mitad de la plantilla masculina (52%) dispone de más de 10 años de experiencia, seguido de entre 1 y 3 años (26%), menos de 1 año (10%) y demás franjas menores al 7%. Las mujeres se concentran principalmente en tres franjas etarias: entre 1 y 3 años (32%), menos de 1 año (28%) y más de 10 años (21%).

No se disponen de todos los datos relativos al nivel de estudios de la plantilla de Carmen Pardo-Valcarce.

En Carmen Pardo-Valcarce se han determinado un total de 27 puestos de trabajo. Los hombres se concentran en profesor/a colegio (28%), monitor/a-educador/a (24%), director/a (9%), y otros puestos con una representación menor al 6%. Las mujeres se concentran en los puestos de monitor/a-educador/a (23%), profesor/a colegio (15%), preparador/a laboral (14%), técnico/a (10%), psicólogo/a (7%) y director/a (6%). En relación con las unidades de trabajo por género, los hombres se concentran principalmente en la unidad del colegio con un 38%, y las otras unidades representan menos del 6% y las mujeres se concentran principalmente en el colegio (24%), tándem II (11%), Campus (7%), Fundajobs (7%), Fundaland (6%), PVAI (6%) y UAVDI (6%).

7.2. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

7.2.1. ACCIONES PREVIAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las acciones previas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han estado vinculadas a planes de igualdad, siendo el último en el año 2020 y desarrollándose un plan de actuación donde se recogen medidas de sensibilización y comunicación no sexista, acceso al centro especial de empleo para eliminar la segregación horizontal y vertical, formación y promoción interna, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso sexual y por razón de sexo y remuneración.

7.2.2. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995, Fundación Carmen Pardo-Valcarce cuenta con una planificación de la actividad preventiva, la cual especifica que se debe notificar al servicio externo de prevención si existe un cambio o modificación en los datos proporcionados, concretamente si se incorpora una persona trabajadora menor de 18 años o cuyas características o estado biológico (minusvalía física, psíquica o mujer embarazada o en periodo de lactancia) lo hagan especialmente sensible a determinados riesgos.

En cuanto a las medidas preventivas de implantación inmediata por parte de la empresa, se incluye la violencia sexual. Concretamente, se explica que, aunque la empresa manifiesta no tener constancia o no conocer ninguna situación de acoso (ya sea acoso laboral, sexual, por razón de género o discriminatorio) el riesgo existe y por ello, debe mantener acciones de concienciación para evitar que el riesgo se manifieste, además de contrastar periódicamente que no hay ningún indicio de ello.

Además, en la planificación de las medidas preventivas de protección individual (EPI's), se explica textualmente que, dadas las diferencias de fisiología y anatomía entre hombres y mujeres, siempre que un puesto de trabajo esté ocupado por hombres y mujeres y sea necesario el uso de EPI's, Fundación Carmen Pardo-Valcarce deberá tener en cuenta el género y ejemplifica diversos casos.

7.2.3. GESTIÓN ORGANIZATIVA Y RELACIONES LABORALES

Convenio Colectivo de aplicación

En el XV Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Fundación Carmen Pardo-Valcarce, se hace referencia a los planes de igualdad (en la Disposición adicional cuarta) estipulando objetivos específicos relacionados con el equilibrio de género en la plantilla, la infrarrepresentación en los puestos de trabajo, desarrollo profesional en igualdad de posibilidades, formación, sistema retributivo sin discriminación por razón de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas con puestos de responsabilidad, prevención del acoso y comunicación interna y externa con perspectiva de género.

Código ético

En el código ético de Fundación a la Par, se especifican valores tales como la justicia, la igualdad y la diversidad. También se menciona la Política de Igualdad y se explica que la Fundación Carmen Pardo-Valcarce ha aprobado el correspondiente Plan de Igualdad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

En el mapa de valores y competencias corporativas, se mencionan competencias como la ética y el desarrollo de personas, y en cuanto a las conductas relacionadas con estas se indica que se lucha por un mundo mejor, se dispone de un alto grado de compromiso, se defiende la dignidad de las personas, se cumplen las normas, se fomenta la conciliación y se da importancia al bienestar de las personas trabajadoras y se promueve internamente mediante la justicia y equidad correspondientes.

7.2.4. ORGANIGRAMA

El organigrama que se dispone es general de Fundación a la Par y se encuentra en la página web corporativa.

7.2.5. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

En 2023 en Fundación a la Par, una trabajadora realizó el curso de Detección, Prevención y Acompañamiento en Situaciones de Violencia contra las mujeres, con una dedicación horaria de 130 horas y un trabajador efectuó el curso de Experto en prevención de la pornografía de 60 horas.

7.2.6. RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

No se ha detectado que la empresa cuente con la figura de Responsable de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres que disponga de formación específica en igualdad de trato entre hombres y mujeres.

7.2.7. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN CORPORATIVA

En la página de inicio de Fundación a la Par, encontramos que en ocasiones se emplea el masculino genérico en expresiones tales como “alumnos”, “ellos aprenden”, “nosotros”, “ser como todos”, “participar como todos los demás”, aunque el término “personas” es muy habitual. En cuanto a las imágenes, tienden a la paridad de género. En cuanto a las publicaciones que se encuentran en Instagram se observa una dinámica similar a la página web.

7.3 CONDICIONES LABORALES

En cuanto a la tipología de contrato, se encuentra feminización tanto en los indefinidos (del 65%) como en los temporales (96%), de acuerdo a la distribución general de la plantilla.

En relación con la tipología de jornada, se encuentra feminización tanto en la jornada completa (del 69%) como en la parcial (85%), de acuerdo a la distribución general de la plantilla. En cuanto a la concentración, tanto hombres como mujeres realizan jornada a tiempo completo, en un 97% y 92% respectivamente.

Además, en 2023 en Fundación a la Par, 14 personas se han acogido a la flexibilidad horaria de entrada y salida de una hora, previa cumplimentación de un formulario.

En cuanto al teletrabajo, según el puesto de trabajo y si son meses de julio y agosto, se puede trabajar en este formato un día, dos o tres a la semana, previa cumplimentación de un formulario. En 2023, en Fundación a la Par, 41 personas trabajadoras se han acogido a esta modalidad.

Respecto a los beneficios sociales, en Fundación a la Par, la plantilla dispone de servicios a precios asequibles en los servicios de A La Par, servicio de enfermería, parking gratuito, orientación y gestión para la compra de equipos informáticos a título particular del proveedor habitual, asesoramiento personalizado a todas las personas trabajadoras con discapacidad intelectual en la jubilación y en la orfandad y apoyo a las personas trabajadoras expatriadas que quieran repatriar a sus familiares, además se premia la antigüedad de las personas trabajadoras con más días de vacaciones, servicios relacionados con el coche, comida o una gratificación, entre otros beneficios.

7.4 PROCESO DE SELECCIÓN

Fundación a la Par dispone de un protocolo de reclutamiento en el cual, primeramente, la persona responsable de la unidad define los criterios de selección y es aprobado conjuntamente por Recursos Humanos y la Dirección General, además de estipular las condiciones, la categoría y el sueldo (según la categoría asignada) a partir de la matriz salarial. El personal que se encarga del proceso de selección no dispone de formación en igualdad de género. Seguidamente, se valora si existen candidatos/as para promocionar internamente y en caso afirmativo, se modifica el contrato y se anuncia la promoción interna des de RRHH. En el caso contrario, la persona responsable de la unidad busca candidatos/as mediante diferentes canales de reclutamiento según el perfil necesario (Fundajobs, Incorpora, HacesFalta, Indeed, LinkedIn...) y realiza entrevistas en las cuales tiene presente el mapa de competencias y la guía de pautas para la entrevista. Así pues, se selecciona la persona candidata, se rellena la documentación pertinente y se informa a los no seleccionados.

Las incorporaciones en el 2023 han sido altamente feminizadas (86%), dado que se han dado de alta a 6 hombres y 38 mujeres. En cuanto a los hombres se han incorporado como conductor/a, monitor/a-educador/a, preparador/a laboral, profesor/a y profesor/a colegio. Las mujeres se han incorporado en los siguientes puestos de trabajo: auxiliar administración, director/a, educador/a social, monitor/a, monitor/a-educador/a, preparador/a laboral, profesor/a colegio, técnico/a gestión administrativa, técnico/a, terapeuta ocupacional y trabajador/a social.

Respecto a las bajas de Carmen Pardo-Valcarce, se encuentran feminizadas en un 67%, siendo 8 hombres y 16 mujeres. En cuanto al motivo de las bajas del 2023, las que son por fin de contrato se encuentran feminizadas en el criterio de equilibrio 40-60% y las voluntarias están feminizadas al 71%.

7.5 FORMACIÓN INTERNA Y CONTINUA

En Fundación a la Par durante el año 2023 se han realizado formaciones relacionadas con la informática, psicología, educación, oficina y RRHH, urgencias, deporte y actividades, discapacidad, violencia y género, diversidad LGTBIQ+, alimentación, idiomas y almacén. De las 62 acciones formativas, 32 son presenciales, 28 son en formato online y 2 son mixtos.

7.6 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La premisa establecida en Fundación Carmen Pardo-Valcarce y en general en Fundación a la Par, es que antes de contratar personal nuevo, se promociona preferentemente a aquellas personas trabajadoras con al menos un año de contrato que estén capacitadas para ocupar dicha vacante. Así pues, se publica la oferta en la plataforma interna de Recursos Humanos y este departamento y la persona Responsable de la unidad verifican la idoneidad de la(s) persona(s) candidata(s) en base a la profesionalidad y aptitudes.

En Fundación a la Par en el año 2023, se han producido 14 promociones, 3 por parte de hombres y 11 en mujeres, de manera que está feminizado con un 79%.

7.7 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Fundación a la Par dispone de descripciones de puestos de trabajo.

Fundación Carmen Pardo-Valcarce no dispone de una política salarial, aunque los aumentos salariales son en base del desempeño de la persona, del puesto y de las tareas asignadas.

Auditoría retributiva

Valoración de puestos de trabajo

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece el principio de transparencia retributiva entendido como *“aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”*.

Uno de los instrumentos mediante este principio retributivo se aplicará, es a través de la auditoría retributiva, incluyendo la valoración de puestos de trabajo. Los sistemas de valoración de puestos de trabajo son una técnica objetiva y racional para establecer una relación equitativa entre los puestos sobre el que se sustenta el sistema retributivo de una organización que permiten tener una *“estimación global de todos los factores que concurren o puedan concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo”*.

El sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado está basado en la herramienta para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña. Citando dicha Guía: *“La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.”*³

³ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

Criterios para la valoración de puestos de trabajo

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha elaborado partiendo de la Herramienta previamente citada, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

“1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...).

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (...).

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo (...).

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre⁴.

De la misma manera, los factores y subfactores establecidos por la herramienta, y en base a los cuales se han valorado todos los puestos de trabajo de la organización son los siguientes:

“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de

⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.

Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas. ¡Atención! Tenga en cuenta que hay puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres en los que no siempre se ha valorado este factor y, sin embargo, debería tenerse en cuenta. Por ejemplo, el puesto de personal administrativo requiere alternar entre distintas funciones: recepción de correspondencia, redacción de actas, relación con empresas y personas proveedoras, atención telefónica, etc.

A.2.2) Movimientos repetitivos.

Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.

A.2.3) Esfuerzo visual.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.

Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción

o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad (por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.

Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.

A.6.2) Responsabilidad económica.

Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Existe responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.

Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos. Este subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc.

C.1.2) Competencias digitales.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los objetivos marcados. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.).

C.1.3) Gestión de la diversidad.

Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.

Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2.

C.1.5) Formación no reglada.

Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada. Algunos ejemplos de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal.

C.1.6) Experiencia.

Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos.

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza.

Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros.

C.2.2) Minuciosidad.

Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son. Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo,

las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.

C.2.3) Aptitudes sensoriales.

Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa.

Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia. Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.

C.3.2) Capacidad emocional.

Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela, proveedores, etc.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño

D.1) ENTORNO

Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1) Condiciones físicas.

Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).

D.1.2) Condiciones psicosociales.

Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería.

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio”.

Puestos y agrupaciones

En un primer lugar, se ha procedido a identificar todos los puestos de trabajo presentes en Fundación Carmen Pardo-Valcarce, dando como resultado 24 puestos de trabajo que se procederán, posteriormente, a analizar mediante el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).

Puestos de trabajo	
Director/a	Coordinador/a
Psicólogo/a	Titulado/a grado superior
Profesor/a	Enfermero/a
Trabajador/a social	Educador/a social
Terapeuta ocupacional	Monitor/a-Educador/a
Preparador/a laboral	Técnico/a superior
Técnico/a gestión administrativa	Técnico/a integración social
Encargado/a	Jefe/a administración
Jefe/a producción	Conductor/a
Cuidador/a	Monitor/a
Técnico/a	Auxiliar administrativo/a
Auxiliar especialista	Auxiliar SSGG

Siguiendo con la metodología dispuesta por la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, se ha realizado la valoración de estos puestos de trabajo puntuando cada uno de los factores y subfactores dispuestos en dicha herramienta y detallados previamente. Tras esta valoración, la herramienta realiza unas agrupaciones de puestos de igual valor, en función de las puntuaciones obtenidas. El desglose de las valoraciones es la siguiente:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Director/a (564)
Agrupación 6	Coordinador/a (536)
	Psicólogo/a (526)
	Titulado/a grado superior (509)
Agrupación 5	Profesor/a (474)
	Enfermero/a (475)
	Trabajador/a social (488)
	Educador/a social (483)

	Terapeuta ocupacional (468)
Agrupación 4	Monitor/a-Educador/a (341)
	Preparador/a laboral (379)
	Técnico/a superior (309)
	Técnico/a gestión administrativa (337)
	Técnico/a integración social (381)
	Encargado/a (391)
	Jefe/a administración (399)
	Jefe/a producción (388)
Agrupación 3	Conductor/a (284)
	Cuidador/a (287)
	Monitor/a (272)
	Técnico/a (283)
Agrupación 2	Auxiliar administrativo/a (246)
	Auxiliar especialista (243)
	Auxiliar SSGG (204)

Análisis retributivo

En el diagnóstico se han analizado las medias y medianas de todos los conceptos retributivos (salario base, complemento SMI, antigüedad, CDN1, CDN2, complemento personal, mejora voluntaria, plus del puesto, a cuenta de convenio, complemento, gratificación/Bonus, horas extraordinarias y salario en Especie), desagregado por los diferentes niveles (nivel 2, 3, 4, 5, 6 y 7) y por hombres y mujeres.

Total			
Promedio hombres	Promedio mujeres	Diferencia	Brecha
23.318,60 €	16.072,18 €	7.246,43 €	31,08%

La brecha total es del 31,08% a favor de los hombres, reflejo de las brechas de todas las agrupaciones, debidas principalmente a la incorporación de más mujeres en el transcurso del 2023 y haber percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado, hecho que también influye en conceptos relacionados con la antigüedad y la experiencia.

Además, se pueden dar algunas diferencias debido a que en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Fundación Carmen Pardo-Valcarce, existen diferentes tablas salariales en base a si las personas trabajan en centros educativos, centros asistenciales o centros especiales de empleo (CEE).

Salario Base

Salario base	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 7	15,95%
Agrupación 6	-1,70%
Agrupación 5	15,39%
Agrupación 4	25,94%
Agrupación 3	37,62%
Agrupación 2	14,37%

Agrupación 7: agrupación formada por 5 hombres y 8 mujeres. Brecha del 15,95% a favor de los hombres debido a que una mujer se ha incorporado en noviembre del 2023, y ha percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado.

Agrupación 5: agrupación formada por 6 hombres y 17 mujeres. Brecha del 15,39% a favor de los hombres debido a que 6 mujeres se han incorporado este 2023 y en cambio, solamente se han incorporado 2 hombres. Así pues, se ha percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado.

Agrupación 4: agrupación formada por 22 hombres y 56 mujeres. Brecha del 25,94% a favor de los hombres debido a que 2 hombres y 20 mujeres se han incorporado durante el 2023, y se ha percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado.

Agrupación 3: agrupación formada por 6 hombres y 14 mujeres. Brecha del 42,83% a favor de los hombres debido a que 1 hombre y 7 mujeres se han incorporado en 2023 y han percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado, además de que una de las trabajadoras tiene una incapacidad temporal los últimos 3 meses del año 2023.

Agrupación 2: agrupación formada por 2 hombres y 3 mujeres. Brecha del 14,37% debido a que una de las mujeres se ha incorporado en noviembre del 2023 y ha percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado.

Además, las diferencias salariales se pueden deber a los diferentes puestos de trabajo que conforman la categoría, así como que en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Fundación Carmen Pardo-Valcarce, existen diferentes tablas salariales en base a si las personas trabajan en centros educativos, centros asistenciales o centros especiales de empleo (CEE).

Percepciones salariales

Total percepciones salariales	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 7	57,12%
Agrupación 6	24,84%
Agrupación 5	0,29%
Agrupación 4	38,19%
Agrupación 3	43,76%
Agrupación 2	78,85%

Agrupación 7: agrupación formada por 5 hombres y 8 mujeres. Brecha del 57,12% a favor de los hombres debido a que la mayoría de los hombres perciben los complementos anteriormente analizados y en cambio se encuentran menos mujeres que lo perciben principalmente por la antigüedad y todos los conceptos relacionados con esta y con la experiencia. Este hecho incluye también el no haber trabajado durante todo el año en la empresa, por haberse incorporado en el transcurso del 2023 y haber percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado.

Agrupación 6: agrupación formada por 4 hombres y 15 mujeres. Brecha del 24,84% a favor de los hombres por la suma de los conceptos analizados, en especial la mejora voluntaria, el plus del puesto, horas extraordinarias y CDN1, es decir, por la capacitación, la experiencia, la responsabilidad que se asume y las horas trabajadas fuera del horario laboral.

Agrupación 4: agrupación formada por 22 hombres y 56 mujeres. Brecha del 38,19% a favor de los hombres debido a que 2 hombres y 20 mujeres se han incorporado durante el 2023, y se ha percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado, que influye en los conceptos de mejora voluntaria, complemento personal, CDN1 y CDN2. También se observa esta brecha debido al cobro de bonus por rendimiento y objetivos alcanzados y el plus del puesto por realizar funciones adicionales en sus respectivos puestos de trabajo.

Agrupación 3: agrupación formada por 6 hombres y 14 mujeres. Brecha del 43,76% a favor de los hombres debido a que 1 hombre y 7 mujeres se han incorporado en 2023 y han percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado. Este hecho también influye en las percepciones salariales de antigüedad y mejora voluntaria. También se percibe una diferencia en el complemento por bonus que se recibe por el rendimiento y los objetivos alcanzados.

Agrupación 2: agrupación formada por 2 hombres y 3 mujeres. Brecha del 78,85% a favor de los hombres por el complemento de bonus que se recibe por el rendimiento y los objetivos alcanzados, mejora voluntaria y complemento por la experiencia, capacitación y responsabilidad.

Percepciones extrasalariales

Total percepciones extrasalariales	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 7	36,86%
Agrupación 6	-100,00%
Agrupación 5	-138,02%
Agrupación 4	-87,99%
Agrupación 3	-104,91%
Agrupación 2	

Las diferencias salariales se deben a la retribución flexible que elige cada persona de manera voluntaria.

Total salario

Total salario	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 7	41,61%
Agrupación 6	5,87%
Agrupación 5	12,57%
Agrupación 4	29,52%
Agrupación 3	42,95%
Agrupación 2	34,52%

En primer lugar, cabe tener en cuenta que se pueden dar algunas diferencias debido a que en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Fundación Carmen Pardo-Valcarce, existen diferentes tablas salariales en base a si las personas trabajan en centros educativos, centros asistenciales o centros especiales de empleo (CEE).

Agrupación 7: agrupación formada por 5 hombres y 8 mujeres. Brecha del 41,61% a favor de los hombres debido a que la mayoría de los hombres perciben los complementos anteriormente analizados y en cambio se encuentran menos mujeres que lo perciben principalmente por la antigüedad y todos los conceptos relacionados con esta y con

la experiencia. Además, influye el hecho de haberse incorporado en el transcurso del 2023 y haber percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado.

Agrupación 6: agrupación formada por 4 hombres y 15 mujeres. Brecha del 5,87% a favor de los hombres por la mejora voluntaria, el plus del puesto, horas extraordinarias y CDN1, es decir, por la capacitación, la experiencia, la responsabilidad que se asume y las horas trabajadas fuera del horario laboral.

Agrupación 5: agrupación formada por 6 hombres y 17 mujeres. Brecha del 12,57% a favor de los hombres debido a que 6 mujeres se han incorporado este 2023 y en cambio, solamente se han incorporado 2 hombres. Así pues, se ha percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado.

Agrupación 4: agrupación formada por 22 hombres y 56 mujeres. Brecha del 29,52% a favor de los hombres debido a que 2 hombres y 20 mujeres se han incorporado durante el 2023, y se ha percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado.

Agrupación 3: agrupación formada por 6 hombres y 14 mujeres. Brecha del 42,95% a favor de los hombres debido a que 1 hombre y 7 mujeres se han incorporado en 2023 y han percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado. Este hecho también influye en las percepciones salariales de antigüedad y mejora voluntaria. También se percibe una diferencia en el complemento por bonus que se recibe por el rendimiento y los objetivos alcanzados.

Agrupación 2: agrupación formada por 2 hombres y 3 mujeres. Brecha del 34,52% a favor de los hombres por el complemento de bonus que se recibe por el rendimiento y los objetivos alcanzados, mejora voluntaria y complemento por la experiencia, capacitación y responsabilidad. Además, una de las mujeres se ha incorporado en noviembre del 2023 y ha percibido el salario correspondiente al tiempo trabajado.

7.8 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Fundación a la Par dispone de un plan de conciliación con el objetivo de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares; fomentar estrategias flexibles en la organización del trabajo; adaptar a La Fundación a los cambios sociales relativos a la familia, hábitos y costumbres; proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos menores y personas dependientes; y establecer medidas de gestión de RRHH que garanticen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además de mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, se busca mejorar el clima de trabajo, reducir el absentismo laboral, aumentar la motivación, productividad, fidelidad y el sentimiento de pertenencia.

No se disponen de los datos relativos a la descendencia de la plantilla.

En cuanto a permisos y excedencias, Fundación Carmen Pardo-Valcarce amplía hasta 30 días el permiso de lactancia a aquellas trabajadoras que han sido madres y el mes posterior podrán realizar jornada continua de 7h si disponen de contrato indefinido a tiempo completo, además de acompañar a sus descendientes menores de 10 años en el primer día de colegio y ausentarse del lugar de trabajo por cuestiones de tipo académico un máximo de dos ocasiones por año y menor. También existe la posibilidad de solicitar hasta noventa días al año de permiso no retribuido, sujeto a autorización. Se brinda un día más de lo estipulado por convenio para mudanzas y pueden solicitar una jubilación parcial quienes cumplen con los requisitos.

7.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Los puestos directivos son ocupados por 5 hombres y 8 mujeres, de manera que es un nivel jerárquico feminizado pero cercano al criterio de equilibrio 40-60%, y los puestos intermedios, son paritarios. En relación con los otros puestos, el 28% son hombres y 72% son mujeres.

En Carmen Pardo-Valcarce se han determinado un total de 27 puestos de trabajo. Los hombres se concentran en profesor/a colegio (28%), monitor/a-educador/a (24%), director/a (9%), y otros puestos con una representación menor al 6%. Las mujeres se concentran en los puestos de monitor/a-educador/a (23%), profesor/a colegio (15%), preparador/a laboral (14%), técnico/a (10%), psicólogo/a (7%) y director/a (6%). En relación con las unidades de trabajo por género, los hombres se concentran principalmente en la unidad del colegio con un 38%, y las otras unidades representan menos del 6% y las mujeres se concentran principalmente en el colegio (24%), tándem II (11%), Campus (7%), Fundajobs (7%), Fundaland (6%), PVAI (6%) y UAVDI (6%).

En relación a la distribución de la representación legal de las personas trabajadoras de Carmen Pardo-Valcarce por género, se observa paridad en tanto que 4 hombres y 4 mujeres ejercen esas funciones.

7.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Fundación Carmen Pardo-Valcarce dispone de un protocolo de actuación contra el acoso en el que primeramente se define el acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso moral (también conocido como mobbing). Seguidamente, se especifica el procedimiento de actuación en caso de una denuncia de acoso, en el cual se debe presentar una denuncia a uno de los correos electrónicos especificados y las personas responsables llevarán a cabo una investigación de los acontecimientos. Así pues, se explica que se intentaría resolver de manera amistosa con la figura de un/a mediador/a siempre que fuese posible, y en el caso de que se recogieran indicios de un presunto acoso de mayor gravedad se adoptarían las medidas cautelares pertinentes incluyendo si fuese necesario medidas judiciales. La persona acusada podrá presentar alegaciones en un plazo de cinco días y las personas encargadas de la investigación tendrán que elaborar un informe en 15 días naturales.

El resultado puede ser un sobreseimiento por pruebas no concluyentes o la conclusión de que es una falta grave o muy grave, con la correspondiente sanción que, depende de la gravedad, podría llegar a ser un traslado forzoso, el despido o la denuncia a las autoridades.

En 2023, se detectó un caso y la empresa lo denunció a la fiscalía y despidieron inmediatamente al acosador.

7.11 VIOLENCIA DE GÉNERO

Fundación a la Par no dispone de protocolo o guía para la gestión de la violencia de género.

No se conoce ningún caso de violencia de género en la empresa.

7.12 SALUD LABORAL

Fundación Carmen Pardo-Valcarce cuenta con desfibriladores y todos los años se forma a la plantilla en materia de RCP y DESA.

Existe la posibilidad de ampliar el examen médico, para valorar el hierro sérico, transferrina, ferritina, T3 libre, T4 libre, TSH y ácido fólico a las mujeres trabajadoras menores de 45 años.

8. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO LAS HIGUERAS DEL TAMBOR

Una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se ha procedido a elaborar un diagnóstico de igualdad de Las Higueras del Tambor, el cual muestra el punto de partida sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Se elaboró mediante un estudio y análisis detallado, desde una perspectiva de género, de diversos factores y áreas que influyen directamente en la igualdad, como son la cultura y gestión organizativa, las condiciones laborales, los procesos de selección y promoción, la política de formación, conciliación y corresponsabilidad, así como la aplicación de un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo, que determinase los puestos de trabajo de igual valor, para posteriormente aplicar a estos una auditoría retributiva que pudiese identificar posibles brechas salariales en cuestión de género. También se valoró la posible infrarrepresentación femenina en la empresa, y se analizó el protocolo en cuanto a la actuación ante posible caso de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

De este diagnóstico, extraemos ahora las principales conclusiones que nos servirán en este plan de Igualdad para plantear las medidas a llevar a cabo durante su vigencia, con el objetivo de solucionar, subsanar y modificar conductas y así mejorar la igualdad de trato entre mujeres y hombres en Las Higueras del Tambor. Enfocamos las conclusiones por apartado y áreas de análisis.

IDENTIFICACIÓN EMPRESA	
Datos de la empresa	
Nombre de la empresa	Las Higueras del Tambor SL
CIF	B84631795
Domicilio social	C/ Monasterio de las Huelgas nº 15, 28049 Madrid
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Año de constitución de la empresa	2006
Actividad	
Sector de actividad	Hostelería

Convenio Colectivo	XV de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	
Código Convenio Colectivo	99000985011981	
CNAE	5629 Otros servicios de comidas	
Descripción de la actividad	El desarrollo de actividades formativas y prácticas profesionales dirigidas a la organización de congresos, eventos y celebraciones, así como sus servicios accesorios de hostelería, jardinería, limpieza y preparación de espacios, siendo realizados principalmente por personas con discapacidad	
Dimensión		
Localización y plantilla	56	Madrid

8.1. INFORMACIÓN CUANTITATIVA DE LA PLANTILLA

Las Higueras del Tambor cuenta con una plantilla total de 56 personas trabajadoras ubicadas en 3 centros de trabajo: Monasterios de las Huelgas, Rodilla en Arturo Soria 166 y Rodilla en Caleruega 39, con una distribución masculinizada dentro del criterio 60-40% siendo 32 hombres (el 57,14%) y 24 mujeres (el 42,86%).

En relación a las franjas de edad de las personas trabajadoras desagregada por género, generalmente son paritarias, equilibradas o cercanas al equilibrio 60-40%, con porcentajes que oscilan entre el 50% y el 64% de masculinización, exceptuando en la franja etaria de más de 61 años, que se encuentra masculinizada en su totalidad, aunque ocupada únicamente por 2 hombres. Los hombres mayoritariamente tienen entre 26 y 47 años (59%), seguido de entre 48 y 60 años (22%), menores de 25 años (13%) y de mayores de 61 años (6%). Las mujeres, se concentran en la franja entre 37 a 47 años (42%), seguida de entre 26 a 36 años (25%) y menos de 25 años y entre 48 a 60 años, con un porcentaje de 17% por categoría.

La gran mayoría de la plantilla tiene discapacidad, hecho que muestra que Las Higueras del Tambor se compromete con la diversidad y la inclusión.

En relación con la antigüedad, los hombres se concentran entre la franja de 4 y 6 años de antigüedad (31%), entre 1 año y 3 años (22%), seguida de más de 10 años de antigüedad (28%), de menos de 1 año (16%) y finalmente, entre 7 y 9 años de experiencia es menor al 4%. Las mujeres se concentran también mayoritariamente entre 1 y 3 años (38%), entre 4 y 6 años (21%), menos de un año (17%) y más de 10 años (17%).

No se disponen de todos los datos relativos al nivel de estudios de la plantilla de Las Higueras del Tambor.

En Las Higueras del Tambor se han determinado un total de 12 puestos de trabajo. Los hombres se aglutinan en el puesto de camarero/a (19%), operario/a (19%), vendedor/a (19%) y auxiliar especialista (13%), y los puestos restantes no superan el 10%. Con respecto a las mujeres, el puesto de trabajo que ocupan más es el de operario/a (29%), seguido de sandwichero/a (17%), auxiliar administración (13%), cocinero/a, encargado/a y vendedor/a (8% por puesto) y otros puestos con una concentración menor al 5%.

8.2. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

8.2.1. ACCIONES PREVIAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Las acciones previas en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han estado vinculadas a planes de igualdad, siendo el último en el año 2020 y desarrollándose un plan de actuación donde se recogen medidas de sensibilización y comunicación no sexista, acceso al centro especial de empleo para eliminar la segregación horizontal y vertical, formación y promoción interna, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso sexual y por razón de sexo y remuneración.

8.2.2. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995, Las Higueras del Tambor cuenta con una planificación de la actividad preventiva, la cual especifica que se debe notificar al servicio externo de prevención si existe un cambio o modificación en los datos proporcionados, concretamente si se incorpora una persona trabajadora menor de 18 años o cuyas características o estado biológico (minusvalía física, psíquica o mujer embarazada o en periodo de lactancia) lo hagan especialmente sensible a determinados riesgos.

En cuanto a las medidas preventivas de implantación inmediata por parte de la empresa, se incluye la violencia sexual. Concretamente, se explica que, aunque la empresa manifiesta no tener constancia o no conocer ninguna situación de acoso (ya sea acoso laboral, sexual, por razón de género o discriminatorio) el riesgo existe y por ello, debe mantener acciones de concienciación para evitar que el riesgo se manifieste, además de contrastar periódicamente que no hay ningún indicio de ello.

Además, en la planificación de las medidas preventivas de protección individual (EPI's), se explica textualmente que, dadas las diferencias de fisiología y anatomía entre hombres y mujeres, siempre que un puesto de trabajo esté ocupado por hombres y mujeres y sea necesario el uso de EPI's, Las Higueras del Tambor deberá tener en cuenta el género y ejemplifica diversos casos.

8.2.3. GESTIÓN ORGANIZATIVA Y RELACIONES LABORALES

Convenio Colectivo de aplicación

En el XV Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Las Higueras del Tambor, se hace referencia a los planes de igualdad (en la Disposición adicional cuarta) estipulando objetivos específicos relacionados con el equilibrio de género en la plantilla, la infrarrepresentación en los puestos de trabajo, desarrollo profesional en igualdad de posibilidades, formación, sistema retributivo sin discriminación por razón de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas con puestos de responsabilidad, prevención del acoso y comunicación interna y externa con perspectiva de género.

Código ético

Plan de Igualdad 25_29

En el código ético de Fundación a la Par, se especifican valores tales como la justicia, la igualdad y la diversidad. También se menciona la Política de Igualdad y se explica que Las Higueras del Tambor ha aprobado el correspondiente Plan de Igualdad en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007.

En el mapa de valores y competencias corporativas, se mencionan competencias como la ética y el desarrollo de personas, y en cuanto a las conductas relacionadas con estas se indica que se lucha por un mundo mejor, se dispone de un alto grado de compromiso, se defiende la dignidad de las personas, se cumplen las normas, se fomenta la conciliación y se da importancia al bienestar de las personas trabajadoras y se promueve internamente mediante la justicia y equidad correspondientes.

8.2.4. ORGANIGRAMA

El organigrama que se dispone es general de Fundación a la Par y se encuentra en la página web corporativa.

8.2.5. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

En 2023 en Fundación a la Par, una trabajadora realizó el curso de Detección, Prevención y Acompañamiento en Situaciones de Violencia contra las mujeres, con una dedicación horaria de 130 horas y un trabajador efectuó el curso de Experto en prevención de la pornografía de 60 horas.

8.2.6. RESPONSABLE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

No se ha detectado que la empresa cuente con la figura de Responsable de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres que disponga de formación específica en igualdad de trato entre hombres y mujeres.

8.2.7. USO NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN CORPORATIVA

En la página de inicio de Fundación a la Par, encontramos que en ocasiones se emplea el masculino genérico en expresiones tales como “alumnos”, “ellos aprenden”, “nosotros”, “ser como todos”, “participar como todos los demás”, aunque el término “personas” es muy habitual. En cuanto a las imágenes, tienden a la paridad de género. En cuanto a las publicaciones que se encuentran en Instagram se observa una dinámica similar a la página web.

8.3 CONDICIONES LABORALES

La gran mayoría de la plantilla dispone de un contrato indefinido, concretamente el 94% de los hombres y la totalidad de las mujeres, y este hecho brinda una gran estabilidad a las personas trabajadoras de Las Higueras del Tambor.

En relación con la tipología de jornada, se observa una masculinización en los dos tipos de jornada de la tabla anterior debido al número de personas en plantilla, aunque en la jornada completa la masculinización está en el criterio de

equilibrio 60-40% y la parcial presenta una masculinización del 71%. En cuanto a la concentración, hombres y mujeres se concentran en la jornada a tiempo completo, en un 84% y un 92% respectivamente.

Además, en 2023 en Fundación a la Par, 14 personas se han acogido a la flexibilidad horaria de entrada y salida de una hora, previa cumplimentación de un formulario.

En cuanto al teletrabajo, según el puesto de trabajo y si son meses de julio y agosto, se puede trabajar en este formato un día, dos o tres a la semana, previa cumplimentación de un formulario. En 2023, en Fundación a la Par, 41 personas trabajadoras se han acogido a esta modalidad.

Respecto a los beneficios sociales, en Fundación a la Par, la plantilla dispone de servicios a precios asequibles en los servicios de A La Par, orientación y gestión para la compra de equipos informáticos a título particular del proveedor habitual, asesoramiento personalizado a todas las personas trabajadoras con discapacidad intelectual en la jubilación y en la orfandad y apoyo a las personas trabajadoras expatriadas que quieran repatriar a sus familiares, además se premia la antigüedad de las personas trabajadoras con más días de vacaciones, servicios relacionados con el coche, comida o una gratificación, entre otros beneficios.

8.4 PROCESO DE SELECCIÓN

Fundación a la Par dispone de un protocolo de reclutamiento en el cual, primeramente, la persona responsable de la unidad define los criterios de selección y es aprobado conjuntamente por Recursos Humanos y la Dirección General, además de estipular las condiciones, la categoría y el sueldo (según la categoría asignada) a partir de la matriz salarial. El personal que se encarga del proceso de selección no dispone de formación en igualdad de género. Seguidamente, se valora si existen candidatos/as para promocionar internamente y en caso afirmativo, se modifica el contrato y se anuncia la promoción interna des de RRHH. En el caso contrario, la persona responsable de la unidad busca candidatos/as mediante diferentes canales de reclutamiento según el perfil necesario (Fundajobs, Incorpora, HacesFalta, Indeed, LinkedIn...) y realiza entrevistas en las cuales tiene presente el mapa de competencias y la guía de pautas para la entrevista. Así pues, se selecciona la persona candidata, se rellena la documentación pertinente y se informa a los no seleccionados.

En relación a las incorporaciones, 5 hombres y 4 mujeres se han dado de alta en la empresa, de manera que las altas se encuentran en el criterio de equilibrio 60-40%. Las incorporaciones de auxiliar especialista y técnico/a gestión administrativa han sido de mujeres, mientras que en el puesto de vendedor/a se han incorporado hombres. En cuanto al puesto de trabajo de sandwichero/a, se encuentra paridad puesto que 2 hombres y 2 mujeres se han incorporado al puesto.

Las bajas se encuentran totalmente feminizadas, de manera que han causado baja 1 directora, 3 operarias y 1 técnica, siendo el 80% voluntarias y el 20% debido a que ha finalizado su contrato de trabajo.

8.5 FORMACIÓN INTERNA Y CONTINUA

En Fundación a la Par durante el año 2023 se han realizado formaciones relacionadas con la informática, psicología, educación, oficina y RRHH, urgencias, deporte y actividades, discapacidad, violencia y género, diversidad LGTBIQ+,

alimentación, idiomas y almacén. De las 62 acciones formativas, 32 son presenciales, 28 son en formato online y 2 son mixtos.

8.6 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

La premisa establecida en Las Higueras del Tambor y en general en Fundación a la Par, es que antes de contratar personal nuevo, se promociona preferentemente a aquellas personas trabajadoras con al menos un año de contrato que estén capacitadas para ocupar dicha vacante. Así pues, se publica la oferta en la plataforma interna de Recursos Humanos y este departamento y la persona Responsable de la unidad verifican la idoneidad de la(s) persona(s) candidata(s) en base a la profesionalidad y aptitudes.

En Fundación a la Par en el año 2023, se han producido 14 promociones, 3 por parte de hombres y 11 en mujeres, de manera que está feminizado con un 79%.

8.7 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

Política salarial

Las Higueras del Tambor no dispone de una política salarial, aunque los aumentos salariales son en base del desempeño de la persona, del puesto y de las tareas asignadas.

Auditoría retributiva

Valoración de puestos de trabajo

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece el principio de transparencia retributiva entendido como *“aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución”*.

Uno de los instrumentos mediante este principio retributivo se aplicará, es a través de la auditoría retributiva, incluyendo la valoración de puestos de trabajo. Los sistemas de valoración de puestos de trabajo son una técnica objetiva y racional para establecer una relación equitativa entre los puestos sobre el que se sustenta el sistema retributivo de una organización que permiten tener una *“estimación global de todos los factores que concurren o puedan concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo”*.

El sistema de valoración de puestos de trabajo utilizado está basado en la herramienta para la valoración de puestos de trabajo elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, así como la herramienta que la acompaña. Citando dicha Guía: *“La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas,*

expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.⁵

Criterios para la valoración de puestos de trabajo

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo se ha elaborado partiendo de la Herramienta previamente citada, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

“1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración que componen este procedimiento se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (...).

2º) Factores y subfactores de valoración. Son los elementos en los que se desagrega la clasificación anterior, todos aquellos componentes que permiten apreciar las características de un determinado puesto de trabajo (...).

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, con la excepción del factor «otros», se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo (...).

4º) Ponderación de los factores y subfactores de valoración. La herramienta, elaborada sobre un total de 1000 puntos, otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración, así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. La fórmula matemática empleada garantiza un equilibrio entre la valoración de los niveles mínimos y máximos de cada factor o subfactor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor de valoración, la herramienta calculará su puntuación total. A continuación, la herramienta agrupará los puestos de trabajo de igual valor conforme a los criterios establecidos en los artículos 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y 4 2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre⁶.

De la misma manera, los factores y subfactores establecidos por la herramienta, y en base a los cuales se han valorado todos los puestos de trabajo de la organización son los siguientes:

“A) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS

A.1) POLIVALENCIA O DEFINICIÓN EXTENSA DE OBLIGACIONES

⁵ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Para qué sirve la herramienta. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 5). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

⁶ Ministerio de Trabajo y Economía Social e Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad. (2022). Elementos del procedimiento de valoración de puestos de trabajo. En Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo. Guía de uso (p. 6-8). Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Igualdad.

Este factor, que busca visibilizar la totalidad de tareas atribuidas al puesto de trabajo, valora la versatilidad y los requerimientos en cuanto a capacidad de alternar entre funciones distintas o de distinta naturaleza, teniendo en cuenta tanto la heterogeneidad de estas tareas como la frecuencia con que se realizan. El número de funciones atribuidas a un puesto de trabajo, o el carácter heterogéneo de estas, no guarda relación con la ubicación del puesto en el organigrama de la empresa. Una función es un conjunto de tareas homogéneas; es decir, desarrolladas para el cumplimiento de un mismo fin o propósito. Por ejemplo, este factor puede ser relevante en puestos de personal de venta en el pequeño comercio, donde es habitual la realización de funciones de limpieza o de reposición de productos, además de la función de asesoramiento y atención de la clientela. Otro ejemplo podría ser el servicio de atención a domicilio, que además de ocuparse del bienestar de la persona atendida, realiza funciones de limpieza o de pequeñas reparaciones en el hogar.

A.2) ESFUERZO FÍSICO

A.2.1) Posición continuada y posturas forzadas.

Refleja la frecuencia de posturas continuadas, como estar de pie, y de posiciones incómodas o forzadas. ¡Atención! Tenga en cuenta que hay puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por mujeres en los que no siempre se ha valorado este factor y, sin embargo, debería tenerse en cuenta. Por ejemplo, el puesto de personal administrativo requiere alternar entre distintas funciones: recepción de correspondencia, redacción de actas, relación con empresas y personas proveedoras, atención telefónica, etc.

A.2.2) Movimientos repetitivos.

Refleja la frecuencia de realización de movimientos repetitivos o continuos durante la ejecución del trabajo. Es habitual la realización de movimientos repetitivos por, entre otros, el personal de línea de caja de supermercado, las personas dedicadas a la pintura, la limpieza, la confección, los servicios de peluquería y estética, la recolección hortofrutícola, el despiece cárnico, o la producción en cadena de montaje.

A.2.3) Esfuerzo visual.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la realización de un esfuerzo visual continuado. Algunas actividades que requieren un esfuerzo visual significativo pueden ser la supervisión de pantallas, el trabajo con equipos informáticos o en condiciones de luz débil o excesiva, el uso de instrumentos ópticos (como microscopios o telescopios), el control aéreo, la radiología, el trabajo técnico de laboratorio, de inspección de calidad o el trabajo de precisión (como la enfermería, la costura o el ensamblaje de piezas pequeñas).

A.2.4) Esfuerzo auditivo.

Mide la duración y la intensidad del esfuerzo auditivo requerido por el puesto de trabajo. Es frecuente la existencia de un esfuerzo auditivo significativo en actividades que requieren la identificación, distinción u ordenación de sonidos o palabras, como la música, incluyendo su enseñanza; la edición de sonido, la interpretación simultánea o la auscultación.

A.2.5) Otros tipos de esfuerzo físico.

Valora el esfuerzo físico ocasionado al realizar actividades como: limpiar, fregar, movilizar personas, manipular cargas, levantar pesos, empujar algo, aplicar fuerza a alguna cosa, cavar, picar, girar una manivela, desplazarse a pie, realizar

actividades manuales que exigen fuerza o resistencia, utilizar equipos de protección que causan incomodidad, etc. Considera la intensidad y la frecuencia con que se realiza el esfuerzo físico.

A.3) ESFUERZO MENTAL

Evalúa la duración y la frecuencia de las tareas que requieren una concentración mental intensa. Requieren, potencialmente, la realización de un esfuerzo mental significativo los puestos de trabajo que exigen una concentración en actividades complejas, monótonas, o que precisan una gran atención al detalle, como los del sector de la traducción o interpretación, el I+D+i, la solución de problemas complejos, la secretaría, la grabación de datos, el envasado hortofrutícola, la cirugía, el control de calidad de productos, o el control aéreo.

A.4) ESFUERZO EMOCIONAL

Refleja las exigencias del puesto ante las situaciones de estrés o presión derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, incluyendo la necesidad tanto de ser flexible como de regular las propias emociones durante las interacciones que se realizan con otras personas. Requieren, con carácter habitual, la realización de un esfuerzo emocional significativo las profesiones que entran en contacto con clientela o con colectivos de especial vulnerabilidad (por ejemplo, en riesgo de exclusión social o en situación de enfermedad). Algunas de estas profesiones pueden ser las sanitarias, en especial las relacionadas con la psicología, de atención a personas dependientes, la educación y el trabajo social, o la atención al público.

A.5) RESPONSABILIDAD DE ORGANIZACIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN

A.5.1) Responsabilidad de organización y coordinación.

Evalúa la responsabilidad atribuida al puesto de trabajo de forma directa o delegada relativa a la planificación, organización, dirección y coordinación de las tareas de otras personas, así como sobre la formación de otras personas. Puede encontrarse responsabilidad de organización y coordinación en la jefatura de obras, la gestión de proyectos, la dirección de operaciones, la coordinación territorial, los recursos humanos, las personas sobrecargos, los puestos de responsable de establecimiento comercial o de mando intermedio o las gobernantas.

A.5.2) Responsabilidad de supervisión de resultados y calidad.

Mide la responsabilidad sobre los resultados y la calidad del trabajo propio y de otras personas. Poseen responsabilidad de supervisión de resultados y calidad, entre otros, los puestos de mando intermedio, o las personas encargadas de cadenas de montaje, del control de calidad de productos, de las jefaturas de cocina, de sala, de compras, ventas o logística, o de la auditoría interna.

A.6) RESPONSABILIDADES FUNCIONALES

A.6.1) Responsabilidad sobre el bienestar de las personas.

Evalúa la responsabilidad del cuidado, el desarrollo intelectual y emocional, la salud, la seguridad y el bienestar físico, mental y social de las personas. La responsabilidad sobre el bienestar de las personas se manifiesta, entre otras, en las actividades de cuidado, la atención sanitaria, la atención de las necesidades básicas, sociales y de ocio de personas de todas las edades, el fomento de su desarrollo físico o cognitivo, las labores de orientación, enseñanza o formación, o la vigilancia de la salud y seguridad tanto en el trabajo como en otros ámbitos.

A.6.2) Responsabilidad económica.

Evalúa el alcance de la responsabilidad sobre el dinero, presupuestos y administración económica, así como sobre máquinas, aparatos, edificios, entorno o recursos materiales. Existe responsabilidad económica, entre otros, en los puestos de trabajo que requieren el manejo de dinero (como personal de línea de caja de supermercado, caja bancaria, responsables de compras o dedicado a la contabilidad o la dirección financiera), la gestión de nóminas o la custodia, vigilancia y seguridad de los recursos empresariales.

A.6.3) Responsabilidad sobre información confidencial.

Evalúa la responsabilidad derivada de las tareas del puesto que requieren trabajar con información y datos confidenciales. Ha de evaluarse tanto el tipo de información con que se trabaja, como las consecuencias para la empresa de su difusión o errores en su manejo en términos de perjuicio económico o de conflicto interno o externo. Algunos puestos de trabajo en los que existe responsabilidad sobre información confidencial son los relacionados con la atención psicológica o sanitaria, la secretaría, las finanzas, el diseño de productos o procedimientos, el asesoramiento jurídico, la interpretación y traducción, la prevención de riesgos laborales o los recursos humanos.

A.7) AUTONOMÍA

En relación con la ejecución del trabajo y con la planificación y distribución en el tiempo de las tareas atribuidas, mide la existencia, o no, de procedimientos preestablecidos para el desarrollo de estas tareas o la concurrencia de un cierto grado de libertad, flexibilidad o iniciativa respecto al seguimiento de las instrucciones y directrices recibidas. La autonomía en el desarrollo de un puesto de trabajo no guarda relación con su ubicación en el organigrama de la empresa. Son profesiones en las que se manifiesta este factor las relacionadas con la investigación, el diseño y mantenimiento de paisajes, la terapia ocupacional, la orientación laboral, la representación comercial o las ventas, la ayuda a domicilio, la limpieza de edificios y locales, las actividades de ocio y tiempo libre o la educación infantil.

B) CONDICIONES EDUCATIVAS

B.1) ENSEÑANZA REGLADA

Mide el nivel mínimo de formación convencional que el puesto de trabajo exige para su ocupación.

C) CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN

C.1) CONOCIMIENTOS Y COMPRENSIÓN

C.1.1) Procedimientos, materiales, equipos y máquinas.

Evalúa la necesidad de entender, manejar y de realizar trabajo con las herramientas, el equipo y la maquinaria, así como de repararlos, realizar tareas de mantenimiento e instalarlos. Este subfactor se manifiesta en aquellas profesiones que implican la utilización de todo tipo de materiales y herramientas de trabajo, sean manuales o motorizadas, instrumentos de medición, instrumentos técnicos, vehículos, equipos informáticos o electrónicos, equipos para diagnóstico o de apoyo a la movilidad reducida, entre otros; como la investigación, la ingeniería, el control y uso de robots colaborativos, el análisis clínico o radiológico, el manejo de cajas registradoras, la informática, etc.

C.1.2) Competencias digitales.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como los conocimientos informáticos necesarios para desarrollar las tareas propias del mismo y alcanzar los

objetivos marcados. Las competencias digitales se manifiestan tanto en la utilización de programas informáticos de uso general (correo electrónico, procesamiento de textos o bases de datos, etc.) como programas específicos relacionados con las funciones del puesto de trabajo (diseño gráfico, gestión empresarial, programación, dibujo o modelado, edición de fotografía, audio o vídeo, desarrollo web, etc.).

C.1.3) Gestión de la diversidad.

Mide el conocimiento requerido por el puesto de trabajo para interactuar adecuadamente con personas de diferente edad, cultura, etnia o raza, expresión o identidad de género, orientación sexual o personas con discapacidad. Se requieren conocimientos específicos para la gestión de la diversidad en puestos de trabajo relacionados con la educación infantil o especial, la atención a la tercera edad, las actividades de ocio y tiempo libre, determinados puestos de trabajo con atención al público (como hostelería y turismo), el trabajo y la educación social, los recursos humanos, etc.

C.1.4) Conocimiento o dominio de idioma extranjero.

Mide el nivel de conocimientos y el número de idiomas extranjeros que son necesarios para desarrollar las funciones del puesto de trabajo. Conforme al Marco Común Europeo de Referencia para las lenguas (MCER), se considera un conocimiento básico de idioma extranjero el correspondiente a los niveles A1 y A2, un conocimiento medio el correspondiente a los niveles B1 y B2, y un conocimiento avanzado el correspondiente a los niveles C1 y C2.

C.1.5) Formación no reglada.

Evalúa los conocimientos que son necesarios para desempeñar el puesto de trabajo y que pueden ser adquiridos y acreditados mediante enseñanzas que no conducen a la obtención de un título con valor oficial de los recogidos en el factor B.1) Enseñanza reglada. Algunos ejemplos de formación no reglada pueden ser los cursos en materia de manipulación de alimentos, socorrismo, conducción de carretillas elevadoras, animación sociocultural y tiempo libre o adiestramiento animal.

C.1.6) Experiencia.

Expresa el tiempo de experiencia o práctica profesional previa requerido para desempeñar el puesto de trabajo.

C.1.7) Actualización de conocimientos.

Mide los requerimientos del puesto de trabajo relativos a la necesidad de mantener al día los conocimientos necesarios para desempeñar sus funciones. Son ámbitos en los que se requiere la renovación de los conocimientos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo, entre otros, los sectores sanitarios, incluyendo la veterinaria; tecnológicos, los relativos a la enseñanza o las profesiones relacionadas con el derecho, la investigación, la moda o la gestión de eventos.

C.2) APTITUDES

C.2.1) Destreza.

Evalúa el recurso a la precisión y la velocidad y el nivel de coordinación, tanto en manos y dedos como en otras partes del cuerpo para el desempeño del trabajo. Requieren destreza puestos de trabajo relacionados con la fisioterapia, la música, el baile, el diseño de joyería o el deporte, la veterinaria, así como algunas profesiones tradicionales (encaje y bordado, costura, reparación de calzado, carpintería, panadería, herrería, trabajo del cristal), manufactura no

automatizada en el ámbito industrial (elaborados del mar, conserva, textil), o recogida de frutos, frutas y verduras, entre otros.

C.2.2) Minuciosidad.

Evalúa la atención al detalle en el desempeño del trabajo, así como la capacidad para discernir entre aquellos detalles relevantes para la prestación de los servicios de aquellos que no lo son. Realizan trabajos minuciosos, por ejemplo, las personas dedicadas a la confección, el envasado hortofrutícola, el control de calidad, la auditoría de cuentas, la vigilancia de paneles en sectores industriales, la mecánica, el ensamblaje de componentes electrónicos, la cirugía o la farmacia.

C.2.3) Aptitudes sensoriales.

Evalúa el uso de las aptitudes sensoriales (vista, oído, olfato, gusto, tacto) para el desempeño del trabajo, midiendo la intensidad en cada caso. Entre los puestos de trabajo que requieren el uso de aptitudes sensoriales se encuentran los relativos a la decoración de espacios, la elaboración de perfumes, la música, la cocina o la cata.

C.2.4) Capacidad para plantear ideas y soluciones.

Mide la complejidad y heterogeneidad de las situaciones o los problemas que surgen en el puesto de trabajo, así como la habilidad requerida para plantear o hallar sus soluciones. Algunos sectores profesionales en que se requiere capacidad para plantear ideas y soluciones pueden ser la publicidad y el marketing, el periodismo, el diseño industrial, la investigación, el desarrollo de producto, la abogacía, el secretariado o la consultoría.

C.3) HABILIDADES SOCIALES

C.3.1) Capacidad comunicativa.

Evalúa las habilidades requeridas por el puesto de trabajo para transmitir información, instrucciones o conocimiento, tanto por la naturaleza y complejidad de la información como por las características de los interlocutores, que pudieran dificultar la actividad comunicativa o que pudieran requerir persuasión, consejo, inspiración, motivación o influencia. Habitualmente requieren capacidad comunicativa para el desarrollo de su profesión las personas dedicadas a actividades como la docencia- y la orientación educativa, el periodismo, la atención sanitaria y a personas dependientes, los trabajos de cara al público, la atención telefónica, la gestión de equipos, la publicidad, las relaciones internacionales o la representación y el asesoramiento comercial.

C.3.2) Capacidad emocional.

Este factor, en relación con las tareas del puesto de trabajo cuya ejecución depende de la respuesta de otras personas, mide la empatía o capacidad de percibir y comprender sus pensamientos, sentimientos y su estado emocional, y responder adecuadamente ante estos, adaptando la manera de interactuar con esas personas. Algunas actividades profesionales que suelen requerir capacidad emocional son la atención sociosanitaria y psicológica, la atención al público, la educación o el trabajo social, la enseñanza, los recursos humanos o la orientación educativa.

C.3.3) Capacidad de resolución de conflictos.

Evalúa los requerimientos del puesto de trabajo referidos a la intervención constructiva, ya sea en forma oral o escrita, en la resolución de conflictos o situaciones de tensión con personas tanto pertenecientes a la propia organización (superiores, personas subordinadas, compañeras y compañeros, etc.) como ajenas a la misma (clientela,

proveedores, etc.). Precisan de capacidad de resolución de conflictos, usualmente, las profesiones dedicadas a la atención al público, la gestión de reclamaciones, el cobro de deudas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la educación, el trabajo social o la gestión de equipos y recursos humanos.

D) CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño

D.1) ENTORNO

Identifica hasta qué punto las condiciones ambientales de trabajo conllevan riesgos de los que se puede derivar la posibilidad de que las personas trabajadoras sufran daños derivados del trabajo, tanto físicos como psicosociales.

D.1.1) Condiciones físicas.

Se incluyen los elementos generadores de riesgos materiales, ya sean físicos (procedentes de vibraciones, ruido, radiación, temperatura, humedad, etc.) o derivados de la presencia de agentes químicos (todo compuesto químico, en estado natural o producido, utilizado o vertido en una actividad laboral) o agentes biológicos (microorganismos susceptibles de causar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad). Suelen estar expuestos a condiciones físicas que conllevan riesgos materiales las personas que trabajan con animales, los puestos de manufactura en el ámbito del sector primario, el personal de mensajería y reparto, transporte, limpieza, tareas agrícolas, asistencia en establecimientos residenciales, recogida de residuos o de determinadas industrias (como las industrias química, alimentaria o farmacéutica).

D.1.2) Condiciones psicosociales.

Valora la existencia de riesgos psicosociales, como el aislamiento físico o geográfico, los trabajos monótonos o repetitivos; las tareas que derivan con cierta probabilidad en problemas o conflictos, acoso (también sexual o por razón de sexo), estrés o ansiedad; los trabajos que conllevan trato con público, clientela, proveedores, compañeras o compañeros, etc. Se incluyen asimismo los riesgos psicosociales que emergen ante las nuevas formas de trabajo, como el tecnoestrés o la fatiga informática. Suelen estar expuestos a riesgos psicosociales, entre otros, el personal sanitario o de atención y ayuda a domicilio, o las personas dedicadas al trabajo o la educación social o la hostelería.

D.2) CONDICIONES ORGANIZATIVAS

Identifica la medida en que las condiciones organizativas de la empresa repercuten en la facultad de disposición del tiempo de descanso y la ordenación de la vida personal, social y familiar de las personas trabajadoras.

D.2.1) Horarios, descansos y vacaciones.

Este factor valora la necesidad de adaptación a la realización de horarios de trabajo irregulares o inusuales (trabajo nocturno, trabajo a turnos) así como la afectación a las posibilidades de disposición del tiempo de descanso (trabajo en festivos o fines de semana, posibilidad de fijación de periodos vacacionales, disponibilidad horaria, conectividad digital permanente etc.). Puede manifestarse en sectores como la limpieza, el transporte de personas y mercancías, el trabajo en empresas de producción o flujo continuo, la atención sanitaria de urgencia, la farmacia, la atención telefónica 24h, el comercio o la hostelería.

D.2.2) Desplazamientos y viajes.

Este factor valora la necesidad de realizar viajes, o desplazamientos fuera del centro de trabajo o entre centros de trabajo, así como su naturaleza y duración. Algunas profesiones que requieren la realización de desplazamientos o

viajes son la representación comercial, la realización de visitas turísticas guiadas, el periodismo, la competición deportiva, la mensajería, la limpieza o la atención a domicilio”.

Valoración de puestos de trabajo

En un primer lugar, se ha procedido a identificar todos los puestos de trabajo presentes en Las Higueras del Tambor, dando como resultado 12 puestos de trabajo que se procederán, posteriormente, a analizar mediante el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).

Puestos de trabajo	
Técnico/a gestión administrativa	Psicólogo/a
Encargado/a	Cocinero/a
Técnico/a	Aux. especialista
Aux. SSGG	Aux. administrativo
Sandwichero/a	Vendedor/a
Camarero/a	Operario/a

Siguiendo con la metodología dispuesta por la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo, se ha realizado la valoración de estos puestos de trabajo puntuando cada uno de los factores y subfactores dispuestos en dicha herramienta y detallados previamente. Tras esta valoración, la herramienta realiza unas agrupaciones de puestos de igual valor, en función de las puntuaciones obtenidas. El desglose de las valoraciones es la siguiente:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 4	Técnico/a gestión administrativa (337)
	Psicólogo/a (394)
	Encargado/a (395)
Agrupación 3	Cocinero/a (289)
	Técnico/a (294)
Agrupación 2	Aux. especialista (243)
	Aux. SSGG (204)
	Aux. administrativo (246)
	Sandwichero/a (231)
	Vendedor/a (234)
	Camarero/a (249)
	Operario/a (248)

Análisis retributivo

En el diagnóstico se han analizado las medias y medianas de todos los conceptos retributivos (salario base, complemento SMI, CDN1, CDN2, complemento personal, mejora voluntaria, a cuenta de convenio, complemento,

Plan de Igualdad 25_29

gratificación/Bonus y salario en Especie), desagregado por los diferentes niveles (nivel 2, 3 y 4) y por hombres y mujeres.

Total			
Promedio hombres	Promedio mujeres	Diferencia	Brecha
14.334,85 €	11.672,50 €	2.662,35 €	18,57%

La brecha total es del 18,57% a favor de los hombres debida principalmente a la experiencia y antigüedad de los hombres en la empresa, así como a las diferencias entre los puestos de trabajo que conforman las agrupaciones, y a percepciones salariales más elevadas como mejora voluntaria y complemento personal, por complejidad del puesto y conocimientos.

Además, se pueden dar algunas diferencias debido a que en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Las Higueras del Tambor, existen diferentes tablas salariales en base a si las personas trabajan en centros educativos, centros asistenciales o centros especiales de empleo (CEE).

Salario base

Salario base	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 4	30,43%
Agrupación 3	-5,66%
Agrupación 2	9,42%

Agrupación 4: agrupación formada por 4 hombres y 3 mujeres. Brecha del 30,43% a favor de los hombres debido a que una de las trabajadoras se ha incorporado en el transcurso del año, concretamente en julio, y ha percibido el salario correspondiente a los meses trabajados. Otra trabajadora dispone de un salario base más bajo que se compensa con el complemento SMI.

Agrupación 2: agrupación formada por 26 hombres y 17 mujeres. Brecha del 9,42% a favor de los hombres debido a las retribuciones percibidas ligeramente superiores en el caso de algunas personas trabajadoras que aumentan sutilmente el promedio de los hombres por los diferentes puestos de trabajo que conforman la categoría.

Además, se pueden dar algunas diferencias debido a que en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Las Higueras del Tambor, existen diferentes tablas salariales en base a si las personas trabajan en centros educativos, centros asistenciales o centros especiales de empleo (CEE).

Percepciones salariales

Percepciones salariales	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 4	72,72%
Agrupación 3	39,21%
Agrupación 2	48,27%

Agrupación 4: agrupación formada por 4 hombres y 3 mujeres. Brecha del 72,72% a favor de los hombres debido a que una de las trabajadoras se ha incorporado en el transcurso del año, concretamente en julio, y ha percibido el salario correspondiente a los meses trabajados. Además, se dan brechas por los diferentes puestos de trabajo que conforman la categoría. También influye la antigüedad de las personas trabajadoras en la empresa y los conceptos relacionados.

Agrupación 3: agrupación formada por 2 hombres y 3 mujeres. Brecha del 39,21% a favor de los hombres debido a que un hombre recibe una percepción salarial más elevada en los conceptos de mejora voluntaria y complemento, por complejidad del puesto y conocimientos.

Agrupación 2: agrupación formada por 26 hombres y 17 mujeres. Brecha del 48,27% a favor de los hombres debido a las retribuciones percibidas por algunos hombres que aumentan el promedio debido a los diferentes puestos de trabajo que conforman la categoría. Además, los hombres de esta agrupación perciben de media más salario en los conceptos relacionados con la antigüedad (CDN1 y CDN2), además del complemento personal por la capacitación, la experiencia o la responsabilidad que asume en su puesto y las gratificaciones por el rendimiento y objetivos alcanzados.

Además, se pueden dar algunas diferencias debido a que en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Las Higueras del Tabor, existen diferentes tablas salariales en base a si las personas trabajan en centros educativos, centros asistenciales o centros especiales de empleo (CEE).

Percepciones extrasalariales

Percepciones extrasalariales	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 4	100,00%
Agrupación 3	
Agrupación 2	

Las diferencias salariales se deben a la retribución flexible que elige cada persona de manera voluntaria.

Total salario

Total salario	
Agrupaciones	Brecha
Agrupación 4	39,37%
Agrupación 3	10,54%
Agrupación 2	18,18%

Agrupación 4: agrupación formada por 4 hombres y 3 mujeres. Brecha del 39,37% a favor de los hombres debido a que una de las trabajadoras se ha incorporado en el transcurso del año, concretamente en julio, y ha percibido el salario correspondiente a los meses trabajados. Además, se dan brechas por los diferentes puestos de trabajo que conforman la categoría. También influye la antigüedad de las personas trabajadoras en la empresa y los conceptos relacionados.

Agrupación 3: agrupación formada por 2 hombres y 3 mujeres. Brecha del 10,54% a favor de los hombres debido a que un hombre recibe una percepción salarial más elevada en los conceptos de mejora voluntaria y complemento, por complejidad del puesto y conocimientos.

Agrupación 2: agrupación formada por 26 hombres y 17 mujeres. Brecha del 18,18% a favor de los hombres debido a las retribuciones percibidas por algunos hombres que aumentan el promedio debido a los diferentes puestos de trabajo que conforman la categoría. Además, los hombres de esta agrupación perciben de media más salario en los conceptos relacionados con la antigüedad (CDN1 y CDN2), además del complemento personal por la capacitación, la experiencia o la responsabilidad que asume en su puesto y las gratificaciones por el rendimiento y objetivos alcanzados.

Además, se pueden dar algunas diferencias debido a que en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que es el de aplicación en Las Higueras del Tambor, existen diferentes tablas salariales en base a si las personas trabajan en centros educativos, centros asistenciales o centros especiales de empleo (CEE).

8.8 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Fundación a la Par dispone de un plan de conciliación con el objetivo de equilibrar las responsabilidades laborales y familiares; fomentar estrategias flexibles en la organización del trabajo; adaptar a La Fundación a los cambios sociales relativos a la familia, hábitos y costumbres; proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos menores y personas dependientes; y establecer medidas de gestión de RRHH que garanticen la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además de mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, se busca mejorar el clima de trabajo, reducir el absentismo laboral, aumentar la motivación, productividad, fidelidad y el sentimiento de pertenencia.

No se disponen de los datos relativos a la descendencia de la plantilla.

En cuanto a permisos y excedencias, Las Higueras del Tambor amplía hasta 30 días el permiso de lactancia a aquellas trabajadoras que han sido madres y el mes posterior podrán realizar jornada continua de 7h si disponen de contrato indefinido a tiempo completo, además de acompañar a sus descendientes menores de 10 años en el primer día de colegio y ausentarse del lugar de trabajo por cuestiones de tipo académico un máximo de dos ocasiones por año y menor. También existe la posibilidad de solicitar hasta noventa días al año de permiso no retribuido, sujeto a autorización. Se brinda un día más de lo estipulado por convenio para mudanzas y pueden solicitar la jubilación parcial quienes cumplen con los requisitos.

8.9 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En relación con los niveles jerárquicos, en los puestos intermedios, se incluye el puesto de trabajo de encargado/a, y es paritario, siendo 2 hombres y 2 mujeres. En relación con los otros puestos, el 58% son hombres y el 42% son mujeres, de manera que se encuentran en el criterio de equilibrio 60-40%.

En Las Higueras del Tambor se han determinado un total de 12 puestos de trabajo. Los hombres se aglutinan en el puesto de camarero/a (19%), operario/a (19%), vendedor/a (19%) y auxiliar especialista (13%), y los puestos restantes no superan el 10%. Con respecto a las mujeres, el puesto de trabajo que ocupan más es el de operario/a (29%), seguido de sandwichero/a (17%), auxiliar administración (13%), cocinero/a, encargado/a y vendedor/a (8% por puesto) y otros puestos con una concentración menor al 5%.

En relación a la distribución de la representación legal de las personas trabajadoras de Las Higueras del Tambor, se observa una masculinización del 100%, de manera que no hay mujeres representando legalmente a las personas trabajadoras.

8.10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Las Higueras del Tambor dispone de un protocolo de actuación contra el acoso en el que primeramente se define el acoso sexual, acoso por razón de sexo y el acoso moral (también conocido como mobbing). Seguidamente, se especifica el procedimiento de actuación en caso de una denuncia de acoso, en el cual se debe presentar una denuncia a uno de los correos electrónicos especificados y las personas responsables llevarán a cabo una investigación de los acontecimientos. Así pues, se explica que se intentaría resolver de manera amistosa con la figura de un/a mediador/a siempre que fuese posible, y en el caso de que se recogieran indicios de un presunto acoso de mayor gravedad se adoptarían las medidas cautelares pertinentes incluyendo si fuese necesario medidas judiciales. La persona acusada podrá presentar alegaciones en un plazo de cinco días y las personas encargadas de la investigación tendrán que elaborar un informe en 15 días naturales.

El resultado puede ser un sobreseimiento por pruebas no concluyentes o la conclusión de que es una falta grave o muy grave, con la correspondiente sanción que, depende de la gravedad, podría llegar a ser un traslado forzoso, el despido o la denuncia a las autoridades.

En 2023, se detectó un caso y la empresa lo denunció a la fiscalía y despidieron inmediatamente al acosador.

8.11 VIOLENCIA DE GÉNERO

Las Higueras del Tambor no dispone de protocolo o guía para la gestión de la violencia de género.

No se conoce ningún caso de violencia de género en la empresa.

8.12 SALUD LABORAL

En el centro de trabajo situado en Monasterios de las Huelgas cuenta con desfibriladores y todos los años se forma a la plantilla en materia de RCP y DESA.

Existe la posibilidad de ampliar el examen médico, para valorar el hierro sérico, transferrina, ferritina, T3 libre, T4 libre, TSH y ácido fólico a las mujeres trabajadoras menores de 45 años.

9. DISEÑO

En consecuencia, a lo analizado y valorado en la fase de diagnóstico del presente Plan de igualdad, pasamos ahora a la fase en la que debemos definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos.

El diseño de esta fase tiene como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Con esta finalidad pasamos a definir objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Áreas de actuación

- ✓ Gestión organizativa
- ✓ Proceso de selección y contratación.
- ✓ Comunicación y lenguaje no sexista
- ✓ Clasificación profesional.
- ✓ Formación.
- ✓ Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ✓ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Infrarrepresentación femenina.
- ✓ Retribuciones.
- ✓ Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Plan de Igualdad 25_29

- ✓ Violencia de género
- ✓ Salud laboral

Medidas

Se ha tratado de elaborar medidas que se adapten a la realidad de la empresa, que respondan a la situación real diagnosticada en la fase anterior, y que contribuyan a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Para ello, cada medida se ha intentado definir de manera precisa, evaluable y viable al propósito que se pretende alcanzar, asegurando la coherencia entre los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, y las herramientas de medición de su cumplimiento.

Área de gestión organizativa

Objetivos generales:

- 1.** Asegurar la implementación efectiva de políticas de igualdad mediante la designación de dos personas Responsables de Igualdad de Trato y Oportunidades formadas, para promover un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación de género.
- 2.** Garantizar la recopilación de datos por género para detectar desigualdades y establecer acciones correctivas.

Medida: Designar dos personas como Responsables de Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

Responsable: Recursos humanos

Objetivo: Contar con dos personas con conocimientos y formación especializada en igualdad de género y oportunidades que se encarguen de la coordinación e implementación del plan de igualdad.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción y disponer de los recursos necesarios para asegurar la formación especializada.

Plazo: 2025

Indicador: Designación de las personas responsables de igualdad de trato y de oportunidades / verificación de la formación realizada.

Medida: Recoger datos cuantitativos del nivel de estudios, formación, promoción, teletrabajo y flexibilidad horaria, por género.

Responsable: Recursos humanos

Objetivo: Disponer de datos cuantitativos de la plantilla desagregado por hombres y mujeres en la empresa para detectar posibles desigualdades.

Recursos: Recursos humanos

Plan de Igualdad 25_29

Plazo: 2026

Indicador: Datos cuantitativos recogidos por género

Medida: Realizar un organigrama por unidad de trabajo donde conste el género de los diferentes puestos de trabajo

Responsable: Recursos humanos

Objetivo: Disponer de un organigrama para mayor transparencia y para poder analizar posibles desigualdades de género.

Recursos: Recursos humanos

Plazo: 2026

Indicador: Realización del organigrama por cada una de las unidades de trabajo

Área de selección y contratación

Objetivos generales:

1. Revisar y garantizar la inclusión de un lenguaje no sexista en todas las futuras ofertas de empleo y documentos relacionados con la selección, para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta y promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
2. Realización de formación en igualdad de género para el personal que se encarga de la selección de personal, asegurando la sensibilización en esta cuestión y la no aplicación de sesgos en los procesos de selección.

Medida: Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos.

Responsable: Recursos humanos

Objetivo: Asegurar que el lenguaje utilizado en todos los documentos oficiales de la empresa, incluyendo manuales, protocolos y procedimientos, no perpetúe estereotipos de género ni excluya a ningún grupo.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

Indicador: Número de ofertas publicadas con uso no sexista del lenguaje / número total de ofertas publicadas.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

Objetivos generales:

1. Asegurar que el lenguaje utilizado en todos los documentos oficiales corporativos sea inclusivo y no perpetúe estereotipos de género
2. Difundir el Plan de Igualdad a la plantilla para fomentar la transparencia y trasladar el compromiso de la empresa entorno a la igualdad de oportunidades por género.

Medida: **Garantizar un lenguaje e imágenes neutros, sin estereotipos de género en toda la comunicación corporativa**

Responsable: Dirección | Recursos humanos

Descripción: Revisión y adaptación del lenguaje en documentos internos y externos, asegurando una comunicación inclusiva y no sexista.

Objetivo: Garantizar el uso de un lenguaje e imágenes neutros y libres de estereotipos de género en todos los documentos, comunicaciones y materiales visuales de la organización, con el fin de promover la igualdad y evitar sesgos discriminatorios.

Recursos: Designación de la persona que realizará la acción.

Plazo: Durante la vigencia del plan.

Indicador: Revisión de los documentos corporativos y página web.

Medida: **Difusión del Plan de Igualdad**

Responsable: Dirección

Descripción: Difundir entre la plantilla el Plan de Igualdad una vez inscrito en Regcon con el objetivo de dar a conocer el Plan, asimismo dejar a su disposición.

Recursos: Designación de la persona que se encargará de la difusión.

Plazo: Desde la firma del Plan de Igualdad.

Indicador: Comunicación realizada.

Área de clasificación profesional

Objetivos generales:

Plan de Igualdad 25_29

1. Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo por unidades de trabajo, garantizando que reflejen de manera precisa las responsabilidades, requisitos y condiciones laborales, y favorezcan la equidad y transparencia en la organización.

Medida: **Revisar las descripciones de puestos de trabajo por unidades**

Responsable: Recursos humanos

Descripción: Disponer de descripciones de puestos de trabajo de todos los puestos existentes en la empresa con la finalidad de definir las responsabilidades, actividades, calificaciones, habilidades y competencias para evitar sesgos de género inconscientes, permitiendo una valoración más justa de las habilidades y experiencias.

Recursos: Designación de la persona que realizará las DPTs.

Plazo: 2026

Indicador: Número de descripciones revisadas / puestos totales.

Área de formación

Objetivo general:

1. Realizar formación en igualdad de género para toda la plantilla, con el fin de sensibilizar a las personas trabajadoras en esta temática y combatir la desigualdad y la inclusión.

Medida: **Formación en igualdad para la plantilla**

Objetivo: Formar en igualdad al personal de la empresa.

Responsable: Recursos humanos

Descripción: Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres para toda la plantilla.

Recursos: Dotar del presupuesto necesario y suficiente al área de formación para la realización de acciones formativas especializadas, en cualquier modalidad de impartición y ajustadas al perfil de las personas participantes, en materia de igualdad, lenguaje igualitario y perspectiva de género.

Plazo: 2025

Indicador: Número de personas formadas / nº total de personas.
N.º de personas formadas según categoría profesional / N.º de personas según categoría profesional.

Plan de Igualdad 25_29

Condiciones de trabajo

Objetivos generales:

1. Realizar una encuesta a la plantilla para recopilar información sobre sus percepciones y necesidades entorno a la igualdad, con el fin de promover un ambiente de trabajo más equitativo.

<u>Medida:</u>	Encuesta a la plantilla por unidad
<u>Objetivo:</u>	Conocer la percepción de la plantilla en materia de igualdad de género en todas las áreas de la empresa: selección, formación, conciliación, condiciones laborales, cultura organizacional...
<u>Responsable:</u>	Recursos humanos
<u>Descripción:</u>	Realizar un formulario y difundirlo a toda la plantilla para que puedan expresar su percepción de igualdad en la empresa.
<u>Recursos:</u>	Recursos humanos
<u>Plazo:</u>	2028
<u>Indicador:</u>	Realización de la encuesta Análisis de los resultados de la encuesta

Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal

Objetivo general:

1. Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, informando a las personas trabajadoras sobre sus derechos en este ámbito.

<u>Medida:</u>	Plan de Conciliación anual y difusión a la plantilla
<u>Objetivo:</u>	Difundir los derechos existentes para el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
<u>Responsable:</u>	Recursos humanos
<u>Descripción:</u>	Continuar realizando un Plan de Conciliación de forma anual por unidades de trabajo y posteriormente difundirlo a la plantilla.
<u>Recursos:</u>	Designación de la persona que realizará el documento
<u>Plazo:</u>	Durante la vigencia del plan
<u>Indicador:</u>	Realización y difusión del documento

Área infrarrepresentación femenina

Objetivo general:

1. Fomentar la inclusión del género infrarrepresentado en los diferentes puestos de trabajo en condiciones de cumplimiento de los requisitos de las ofertas.

Medida: Priorización del género infrarrepresentado en aquellos puestos masculinizados / feminizados

Objetivo: Fomentar el género infrarrepresentado en los diferentes puestos de trabajo

Responsable: Recursos humanos

Descripción: Priorizar la contratación del género infrarepresentado en todos los puestos de trabajo en condiciones de cumplimiento de los requisitos de la vacante (capacidades, formación, aptitudes y competencias) especificados en la oferta, garantizando las mismas oportunidades de acceso para todas las personas.

Recursos: Recursos humanos

Plazo: Durante la vigencia del plan.

Indicador: Informe de evaluación que incluya el número de procesos de selección realizados, el número de candidaturas presentadas, las personas que participan en los procesos de selección y/o promoción y las personas seleccionadas, desagregado por género, en número y porcentaje.

Área retribuciones

Objetivo general:

1. Garantizar una política de retribuciones igualitaria, reduciendo las brechas salariales, y asegurando que todas las personas reciban una compensación justa y equitativa por su trabajo, independientemente de su género.

Medida: Registro retributivo

Objetivo: Dar cumplimiento a la normativa y analizar las diferentes brechas salariales entre mujeres y hombres según el sistema de clasificación profesional existente en la empresa.

Responsable: Recursos humanos

Descripción: Realización del registro retributivo acorde al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Recursos: Designación de la persona que llevará a cabo la realización de los registros retributivos.

Plazo: Anual

Indicador: Disposición de los registros retributivos.

Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivos generales:

1. Formar a todo el personal en la identificación, prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, con el fin de que se adquieran herramientas para combatir el acoso.
2. Fomentar una cultura organizacional de tolerancia cero hacia el acoso sexual y por razón de sexo, sensibilizando a todos los empleados sobre el derecho a un entorno laboral libre de cualquier tipo de discriminación.

Medida: **Formación a la plantilla en acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.**

Objetivo: Dotar de conocimientos y concienciar a todas las personas trabajadoras sobre la importancia de la prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, de cara a disminuir el número de personas trabajadoras que desconocen la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres.

Responsable: Recursos humanos

Descripción: Realización de formación a todo el personal de la empresa para la prevención y detección de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Recursos: Dotar del presupuesto necesario y suficiente al área de formación para la realización de acciones formativas especializadas.

Plazo: 2025

Indicador: Nº personas formadas / Nº de personas total por unidad

Medida: **Campaña informativa sobre el protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.**

Responsable: Recursos humanos

Descripción: Dar a conocer a todas las personas trabajadoras de la compañía, así como a las personas que se incorporen a la empresa posteriormente, cual es el protocolo a seguir en caso de sufrir o detectar posibles casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, de cara a disminuir el número de personas trabajadoras que desconocen el protocolo a seguir en caso de sufrir o detectar posibles casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que sucedan en el marco de la relación laboral.

Recursos: Designación de la persona encargada de hacer la difusión.

Plazo: 2025

Indicador: Difusión realizada.

9.1 CALENDARIO

Medidas	2025				2026				2027				2028				2029
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
Designar dos personas como Responsables de Igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres																	
Recoger datos cuantitativos del nivel de estudios, formación, promoción, teletrabajo y flexibilidad horaria, por género																	
Realizar un organigrama por unidad de trabajo donde conste el género de los diferentes puestos de trabajo																	
Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos.																	
Garantizar un lenguaje e imágenes neutros, sin estereotipos de género en toda la comunicación corporativa																	
Difusión del Plan de Igualdad																	
Revisar las descripciones de puestos de trabajo por unidades																	
Formación en igualdad para la plantilla																	
Encuesta a la plantilla por unidad																	
Plan de Conciliación anual y difusión a la plantilla																	
Priorización del género infrarrepresentado en aquellos puestos masculinizados / feminizados																	
Registro retributivo																	
Formación a la plantilla en acoso sexual y/o acoso por razón de sexo																	
Campaña informativa sobre el protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo																	

9.2 CALENDARIO COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Reuniones de Seguimiento	2025				2026				2027				2028				2029
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
Constitución de la Comisión de Seguimiento																	
1ª Reunión Comisión de Seguimiento																	

[illegible]

10. IMPLANTACIÓN

Una vez firmado el Plan de Igualdad Grupal por la Comisión Negociadora, se procederá a informar a la totalidad de la plantilla de sobre la aprobación del mismo, así como de las actuaciones que se llevarán a cabo durante la fase de implantación, detallando todos los aspectos relativos a cada medida; área de aplicación, objetivo, a quien va dirigida, responsable de llevarla a cabo, tiempo, forma y recursos necesarios para su ejecución y metodología de medición del cumplimiento.

De la misma manera, se informa a la clientela y empresas proveedoras, del compromiso de Fundación a la Par con las políticas de igualdad y de la elaboración, registro e implantación del Plan de Igualdad.

Se pondrá a disposición de toda la plantilla, de la clientela y de las empresas proveedoras, el Plan de Igualdad Grupal, y se comunicará la vía de acceso a el mismo.

Posteriormente se dará por iniciada la fase de implantación, durante la cual se llevarán a cabo todas las medidas en base a su temporalización.

Además, se activan los mecanismos de seguimiento y evaluación de cada una de las medidas definidas, a la vez que se están ejecutando, para medir el correcto impacto o si se están produciendo desviaciones.

Y se realizarán informes periódicos de seguimiento para conocer si los objetivos se están o no cumpliendo.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

11.1 COMPOSICIÓN Y REGLAMENTO COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En el marco de la negociación del presente Plan de Igualdad Grupal, se procedió a constituir una Comisión de Seguimiento, encargada de elaborar los informes correspondientes a las diferentes evaluaciones que se realicen durante la implantación del plan de Igualdad, a partir de la información y los datos que dicha comisión recopile a lo largo del periodo correspondiente.

Conformada de manera equitativa entre representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, cumpliendo los principios de participación, de forma paritaria, de la representación legal de la empresa y de las personas trabajadoras, y compuesta de manera equilibrada entre mujeres y hombres.

Plan de Igualdad 25_29

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Grupal de Fundación a la Par, está compuesta por:

Por una parte, la representación de la empresa,

- Juan Peláez de Sarriera

y por otra, la representación de las personas trabajadoras,

- Rocío Ortega (FCPV)
- Ahmed Diaboun (FCPV)
- M^a José Torres (Cademadrid)
- M^a Teresa Cortés Montesinos (Las Higueras del Tambor)

11.2 SEGUIMIENTO

La función de la Comisión de Seguimiento será el análisis y valoración que permita comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan.

La Comisión de Seguimiento realizará el seguimiento de forma simultánea a la ejecución del Plan de Igualdad Grupal, de manera sistemática y rigurosa, de cara a conocer, a tiempo real, el desarrollo y grado de eficacia de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad Grupal.

La finalidad de esta Comisión de Seguimiento será verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados, y entre sus funciones se establece que;

- ✓ Establezca la periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas.
- ✓ Consigne el cronograma de actuaciones previstas.
- ✓ Defina los indicadores de medición e instrumentos de recogida de información.
- ✓ Establezca el procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- ✓ Determine el procedimiento para solventar discrepancias que pudieran surgir durante el tiempo de vigencia del plan.
- ✓ Elabore los informes de seguimiento periódicos que incluyan análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.
- ✓ Revisar las medidas a medida que se ejecuten, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas en función de los efectos que se vayan apreciando.

De la misma manera que la implantación de medidas del Plan de Igualdad Grupal, toda la documentación e información sobre el seguimiento del Plan de Igualdad Grupal, estará disposición de toda la plantilla.

11.3 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión de Seguimiento deberá, por último, elaborar un sistema de evaluación que permita analizar el desarrollo del Plan de Igualdad Grupal en su conjunto. El procedimiento de evaluación que defina deberá contemplar los siguientes elementos;

- ✓ Designación del órgano o personas responsables de realizar la evaluación.
- ✓ Determinación de la fecha de realización de la evaluación, realizándose, al menos, una evaluación intermedia y otra final.
- ✓ Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- ✓ Elaboración de los correspondientes informes de evaluación, que incluyan análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.
- ✓ Elaboración de una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.

11.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad Grupal serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, requiriéndose acuerdo por unanimidad de la Comisión.

El procedimiento de revisión y/o modificación del Plan de Igualdad Grupal, en los supuestos legalmente previstos en el artículo 9.2 del RD 901/2020 requerirá acuerdo en los términos anteriormente señalados de la comisión de Seguimiento, que deberá emitir informe al respecto debidamente motivado y con las propuestas oportunas, y que será trasladado a la Dirección de la Empresa para que en el plazo máximo de 30 días proceda a la convocatoria de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Fundación a la Par, para su negociación y en su caso aprobación por la comisión negociadora.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Las Partes se someten a la intervención del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en caso de conflicto entre las partes en relación con la aplicación y/o interpretación del presente Plan de Igualdad Grupal.

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

12. ÁMBITO DE APLICACIÓN, PERIODO DE VIGENCIA, APROBACIÓN Y REGISTRO

12.1 ÁMBITO TERRITORIAL PERSONAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad Grupal se aplicará **a la totalidad de las personas trabajadoras de Fundación a la Par** para todos sus centros de trabajo de Cademadrid, Fundación Carmen Pardo-Valcarce y Las Higueras del Tambor.

Plan de Igualdad 25_29

El periodo de **vigencia del Plan de Igualdad Grupal será de cuatro años** desde su aprobación a fecha 20 de marzo de 2025. Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad Grupal se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

12.2 APROBACIÓN

El presente Plan de Igualdad Grupal ha sido aprobado en la Comisión de Negociadora constituida según normativa aplicable y por todos los miembros que la componen, tanto en representación de todas las personas trabajadoras, como de representación de la empresa, según se detalla en el Acta de Aprobación del Plan de Igualdad, con fecha 20 de marzo de 2025.

12.3 FIRMA Y FECHA DE APROBACIÓN

- Por una parte, la representación de la empresa,
 - Juan Peláez de Sarriera
- y por otra, la representación de las personas trabajadoras,
 - Patricio Peral Peral

<u>Firmante:</u>	<u>Firma:</u>
Juan Peláez de Sarriera	
Patricio Peral Peral	

En fecha, 20 de marzo de 2025