

2023-2027



# PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN ADEPSI

*[Four handwritten signatures in blue ink]*

## INDICE

|                                                                    |             |
|--------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1.- Introducción .....                                             | págs. 3-5   |
| 2.- Información sobre la organización .....                        | págs. 5     |
| 3.- Principios generales del plan .....                            | págs. 5-6   |
| 4.- Partes negociadoras y suscriptoras del plan .....              | págs. 6-7   |
| 5.- Ámbito personal, territorial y temporal .....                  | págs. 7     |
| 6.- Informe de diagnóstico .....                                   | págs. 7-10  |
| 7.- Auditoría retributiva .....                                    | págs. 10-18 |
| 8.- Objetivos .....                                                | págs. 18-19 |
| 9.- Medidas de igualdad .....                                      | págs. 19-31 |
| 10.- Sistema de seguimiento y evaluación .....                     | págs. 31-33 |
| 11.- Procedimiento para la modificación del plan de igualdad ..... | págs. 33-34 |
| 12.- Resolución de conflictos .....                                | pág. 34     |



## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Asociación ADEPSI (2023- 2027) es fundamental para poder introducir de forma efectiva el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres, hombres y personas trans, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento de trabajo que representa un compromiso por parte de la entidad. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y, en su caso, acordar con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Conforme a lo anterior, la Dirección junto con el Comité de igualdad negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano a la vez que mejorar su calidad de vida, que redundará en el incremento de la productividad en la entidad.

Pretendemos que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua que contribuya a mantener vivo el proceso de conseguir que la asociación no se estanque en su objetivo de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la asociación con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres, incluidas las personas trans, en el seno de la entidad.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso



sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

## 2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

ADEPSI es una entidad sin ánimo de lucro constituida en el año 1982, que trabaja por y para la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, ofreciéndoles los servicios y apoyos necesarios para mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

La misión de ADEPSI es apoyar en comunidad para que cada persona con discapacidad tenga oportunidades y la libertad de vivir experiencias para hacer realidad su proyecto de vida.

Conforme a ello, su Visión es ser agentes de cambio y referentes en modelos de desarrollo social, inclusivos y sostenibles que lleguen a más personas, generando impacto social.

Las funciones que desarrolla ADEPSI vienen definidas en sus estatutos y consisten en promover, fomentar y desarrollar las capacidades de las personas con discapacidad, especialmente intelectual, ofreciendo apoyos y oportunidades a nivel integral, que mejoren su inclusión social y empleabilidad, así como el fomento y promoción de la igualdad de trato y oportunidades combatiendo cualquier forma de discriminación por razón social, de sexo o género.

Toda su actuación encuentra como marco filosófico y de valores clave el Código Ético del movimiento asociativo PLENA INCLUSIÓN al que pertenece y existe en la organización una cultura implantada de cumplimiento normativo.

## 3. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN

Las características del Plan de Igualdad son:

- ✓ **Es transversal.** Integra el principio de igualdad en la asociación de forma transversal.
- ✓ **Es activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- ✓ **Es colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres, hombres y personas trans; no sólo a las primeras.
- ✓ **Es negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la asociación, RLT y conjunto de profesionales

- ✓ **Es sistemático-coherente:** el objetivo final -la igualdad real- se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✓ **Es flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ✓ **Es temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

#### 4. PARTES NEGOCIADORAS Y SUSCRIPTORAS DEL PLAN

##### A.- COMISIÓN NEGOCIADORA

El Plan de Igualdad de ADEPSI y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa, incluida la auditoría retributiva, ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por cuatro personas:

En representación de la empresa por:

- Sra. Dña. Natascha García Dávila (Gerente)
- Sra. Dña. Begoña Cabrera Estupiñán (Coordinadora de Administración y RR.HH.)

En representación de la plantilla por los dos miembros que integran el comité de empresa:

- D. José Juan García Rodríguez
- D. Alejandro Benítez Pérez

##### B.- FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.

- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Revisión periódica de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad, así como propuesta continua de mejoras de las mismas.



## 5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan de Igualdad se aplica en la Comunidad Autónoma de Canarias para ADEPSI. Igualmente se aplicará a los tres centros de trabajo que actualmente tiene, así como a todos aquellos pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la organización, incluido el personal de dirección, e independientemente de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras de la asociación.

La VIGENCIA del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el día siguiente a su firma el 14 de diciembre de 2023.

Las acciones transversales que establezca se incorporarán al Plan Estratégico de la organización.

## 6. INFORME DE DIAGNÓSTICO

El objetivo del diagnóstico es obtener información suficiente y pertinente sobre la Asociación ADEPSI, que permite detectar las principales deficiencias respecto a la igualdad de oportunidades, con el fin de definir los objetivos generales y metas del Plan de Igualdad.

La realización del Diagnóstico de Situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ADEPSI ha combinado varios tipos de fuentes, recabando datos desagregados por sexo, distribuyendo cuestionarios anónimos cuyos resultados y sugerencias determinaron en buena medida las acciones positivas incluidas en este Plan.

Esta combinación de herramientas metodológicas de carácter cuantitativo y cualitativo nos permite abarcar distintas visiones de la realidad, obteniendo los resultados recogidos en el informe de diagnóstico realizado.

Se presenta como anexo el informe de diagnóstico completo elaborado por la entidad.

El resultado del citado diagnóstico está constituido por las siguientes conclusiones:

Desde ADEPSI hay un alto compromiso por parte de la junta directiva, de la gerencia y de la representación legal de los trabajadores por impulsar y garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y personas trans dentro de la Asociación poniendo a disposición todos los medios oportunos para su correcto desarrollo.

Tras el análisis y observación de los datos obtenidos en el estudio diagnóstico en materia de igualdad en ADEPSI, podemos concluir los siguientes puntos en relación con las principales áreas de actuación que debería incluir el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad a fin de afianzar y asegurar el cumplimiento de los objetivos que establece al respecto la legislación vigente:

- Procesos de selección y contratación:
  - Establecer procesos estandarizados de selección que incluyan criterios objetivos de contratación que eliminen sesgos de género que puedan darse.
  - Dar formación específica al personal responsable de selección en materia de perspectiva de género.
  - Recoger en la página web de la entidad algún espacio específico de recogida de c-v y ofertas de trabajo, así como redacción de estas con lenguaje e imágenes en que estén representados ambos sexos.
  - Priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en cada puesto de trabajo a cubrir.
- Formación:
  - Incluir en la formación anual módulos formativos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a fin de que la totalidad de la plantilla reciba formación en esta materia.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
  - Adoptar alguna medida que permita a la plantilla compatibilizar con mayor facilidad su vida laboral con la personal y familiar y que fomente el ejercicio corresponsable de los deberes de cuidado de los hijos por parte de los trabajadores hombres de la plantilla, como podría ser establecer un horario flexible de entrada y salida del trabajo cuando se trate de puestos de trabajo en



que así lo permitan las necesidades del servicio.

- Realizar campañas de sensibilización de la plantilla e información sobre los derechos de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad en el ejercicio de las obligaciones familiares.
- Salud laboral:
  - Revisar, con perspectiva de género, el Plan de prevención de riesgos laborales, así como analizar la viabilidad de incorporar procedimientos especiales para la detección de problemas de salud específicos de mujeres y hombres.
  - Incluir alguna medida preventiva específica de protección de la salud para mujeres mayores de 40 años.
  - Asegurar el mantenimiento y eficacia de las medidas de contención y evitación de propagación de enfermedades infectocontagiosas implantadas en la entidad.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:
  - Establecer un registro específico de las denuncias cursadas en cada ejercicio y situación de las mismas.
  - Realizar una campaña de comunicación a toda la plantilla sobre la existencia y contenido del protocolo y procedimiento a seguir.
  - En nuevas contrataciones entregar información específica a la persona contratada sobre el procedimiento de protección frente al acoso.
  - Realizar campañas de concienciación en la entidad sobre la TOLERANCIA CERO frente al acoso.
- Comunicación, imagen y lenguaje no sexista:
  - Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones.
  - Elaboración de un decálogo para uso del personal que vele por el uso no sexista del lenguaje.
  - Fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales de la empresa.
  - Crear un espacio de acceso al personal en el que periódicamente se traslade información sobre el Plan de Igualdad y contenidos de interés en la materia.
  - Difundir campañas tanto interna como externamente en las áreas de aplicación al plan de igualdad.
- Responsabilidad social y ciudadanía:
  - Establecer acciones que permitan ahondar en la promoción a los grupos de interés que se relacionan con la entidad y a la ciudadanía en general, en la materia de igualdad de oportunidades.

## 7. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Como se detalla en el informe de diagnóstico elaborado, el artículo 5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en su apartado 4, establece lo siguiente:

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

Y, el apartado 1, establece:

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

Consecuentemente, el registro retributivo actualizado está referido al año natural 2022, recogiendo la totalidad de conceptos retributivos que se han abonado en dicho ejercicio.

Por otra parte, los criterios que utiliza ADEPSI en cuanto a la política salarial y para fijar la retribución de los trabajadores, son los recogidos en su XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y en base a responsabilidades asumidas según puestos y/o funciones.

Conforme a ello, los únicos criterios para la fijación de salarios son los marcados por dicho convenio colectivo, sin que exista diferencia alguna por razón de género a la hora de fijar retribuciones.

Por salario anual, nos encontramos con los siguientes datos:

11

|                         | Nº de Mujeres | % Mujeres | Nº de Hombres | % Hombres | Nº de Mujeres trans | % Mujeres trans | Nº de Hombres trans | % Hombres trans | Total | % Total |
|-------------------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------------|-----------------|---------------------|-----------------|-------|---------|
| Menos 10.000 €          |               |           |               |           |                     |                 |                     |                 |       |         |
| Entre 10.000 y 15.000 € | 20            | 83%       | 4             | 17%       |                     |                 |                     |                 | 24    | 17,6%   |
| Entre 15.001 y 20.000 € | 59            | 86%       | 10            | 14%       |                     |                 |                     |                 | 69    | 50,7%   |
| Entre 20.001 y 25.000 € | 15            | 75%       | 5             | 25%       |                     |                 |                     |                 | 20    | 14,7%   |
| Entre 25.001 y 30.000 € | 12            | 75%       | 3             | 19%       | 1                   | 6%              |                     |                 | 16    | 11,8%   |
| Entre 30.001 y 35.000 € | 3             | 100%      |               |           |                     |                 |                     |                 | 3     | 2,2%    |
| Entre 35.001 y 40.000 € | 1             | 50%       | 1             | 50%       |                     |                 |                     |                 | 2     | 1,5%    |
| Entre 40.001 y 50.000 € | 1             | 100%      |               |           |                     |                 |                     |                 | 1     | 0,7%    |
| Más de 50.001           | 1             | 100%      |               |           |                     |                 |                     |                 | 1     | 0,7%    |

El 17,6% se encuentra en la banda salarial comprendida entre 10.001 y 15.000 euros anuales, de los cuales un 83% son mujeres y un 17% hombres.

El 50,70% de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 15.001 y 20.000 euros anuales, de los cuales un 86% son mujeres y un 14% son hombres.

El 14,7% de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 20.001 y 25.000 euros anuales, de los cuales un 75% son mujeres y un 25% son hombres.

El 11,8% de la plantilla se sitúa en la banda salarial comprendida entre 25.001 y 30.000 euros anuales, de los cuales un 75% son mujeres, un 19% son hombres y un 6% mujer trans.

Solamente tres trabajadoras se encuentran en las bandas salariales por encima de 30.001 euros y por debajo de 35.000, siendo todas ellas mujeres, por lo que ello denota que los salarios anuales más altos en la entidad son percibidos en su totalidad por mujeres.

Igualmente, por encima de 35.001 y hasta 40.000 euros anuales sólo hay dos trabajadores, una mujer y un hombre y por encima de 40.001 sólo hay dos trabajadoras, ambas mujeres.

Por otra parte, se ha procedido al estudio de los salarios de toda la plantilla desagregado por conceptos y sexo, comenzando por la comparativa del salario base de todos los trabajadores. El salario base mensual que se aplica se puede observar en la siguiente tabla:

|                    | Salario Medio Mujeres | Salario Medio Hombres | Salario Medio Mujeres trans | Salario Medio Hombres trans | Total     | % Brecha M/H |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------|--------------|
| GRUPO 1            | 30.008,04             |                       |                             |                             | 30.008,04 |              |
| GRUPO 2            |                       |                       |                             |                             |           |              |
| TIT. N3            | 21.787,56             | 21.787,56             |                             |                             | 43.575,12 | 0,00 %       |
| TIT. N2            | 16.558,56             | 16.558,56             | 16.558,86                   |                             | 49.675,98 | 0,00 %       |
| GRUPO 3            |                       |                       |                             |                             |           |              |
| TÉC. SUP. N1       | 15.251,28             | 15.251,28             |                             |                             | 30.502,56 | 0,00 %       |
| TÉCNICO/A          | 12.325,56             | 12.325,56             |                             |                             | 24.651,12 | 0,00 %       |
| TÉCNICO/A AUXILIAR | 11.578,56             | 11.578,56             |                             |                             | 23.157,12 | 0,00 %       |
| GRUPO 4            |                       |                       |                             |                             |           |              |

Como puede comprobarse, el salario base mensual medio para todas las personas trabajadoras está totalmente equiparado sin que exista diferencia salarial entre hombres, mujeres y personas trans.

Para el cálculo de dicho salario medio, al haber profesionales contratados con jornada parcial, se ha calculado el salario base que, en función del que tienen en su jornada parcial, les correspondería si estuviesen contratados a jornada completa.

Por tanto, en la aplicación del salario base no existen diferencias retributivas en la totalidad de la plantilla.

Por otra parte, hemos procedido a analizar los demás conceptos salariales que perciben las personas trabajadoras además del salario base y todos ellos obedecen a diferentes complementos salariales.

Los complementos salariales que perciben las personas trabajadoras obedecen por un lado a complementos vinculados a la antigüedad y formación establecidos en el convenio colectivo de aplicación.

Así, por razón de los años de permanencia en la empresa, hay profesionales que perciben un complemento denominado "Ad Personam" derivado de convenios colectivos anteriores que quedó congelado en nómina con la entrada en vigor del convenio colectivo anterior al actualmente vigente y que responde al antiguo plus de antigüedad.

También se abonan complementos denominados N1 y N2 vinculados a las acciones formativas realizadas periódicamente cuyo devengo igualmente se establece en el convenio colectivo y que son de devengo periódico cada tres años y vinculados a la realización de acciones formativas por la persona trabajadora.

Por otro lado, los puestos de trabajo que llevan aparejadas funciones de dirección, coordinación o responsabilidades específicas, también conllevan el devengo de un



complemento por dichas funciones y vinculado exclusivamente a la realización de las mismas.

Finalmente, a una trabajadora se le abona un complemento de SMI por ser su salario base inferior al SMI actual, a fin de que su retribución coincida con el SMI y no sea inferior.

Otras personas trabajadoras cobran el complemento de nocturnidad cuando trabajan en horas nocturnas, así, como en su caso el plus de festividad, el complemento específico, el complemento de puesto y el de actividad, todos ellos reflejados en el convenio colectivo de aplicación.

Lo mismo ocurre con el plus de actividad, que se recoge en nómina cuando alguna persona realiza horas no previstas en los turnos de viviendas, cuando por circunstancias inesperadas, deben realizar horas no previstas ni reflejadas en su calendario laboral.

Únicamente en el caso de 6 trabajadoras mujeres, se les abona un complemento personal consolidado y congelado en nómina, que encuentra su fundamento en su abono desde antiguo y en ser un complemento no absorbible ni compensable, por lo que constituye un derecho adquirido de las trabajadoras que lo cobran. En este caso no existe brecha salarial alguna por cuanto que las únicas personas que cobran este complemento, precisamente, son mujeres.

Los conceptos de especie, así como el de manutención S/R, realmente no tienen una consideración real de salario, pues en nómina, también figuran en la parte de deducciones por el mismo importe. En el caso de "especie", está vinculado a la parte proporcional del seguro de responsabilidad civil y "manutención", sólo le corresponde a los que hacen uso del servicio de comedor. Ambos conceptos figuran en nómina, como devengo y deducción, con el único objeto de formar parte de la base de cotización, pero no constituyen retribución salarial como tal y su percepción no guarda relación alguna con el sexo o género de la persona trabajadora.

En la siguiente tabla pueden observarse los complementos existentes en la plantilla, desagregados por sexo:

|                                | Nº de Mujeres | % Mujeres | % sobre el total de las mujeres | Nº de Hombres | % Hombres | % sobre el total de los hombres | Nº de mujeres trans | % mujeres trans | % sobre el total de las mujeres | Total | % Total |
|--------------------------------|---------------|-----------|---------------------------------|---------------|-----------|---------------------------------|---------------------|-----------------|---------------------------------|-------|---------|
| AD PERSONAM                    | 11            | 61%       | 10%                             | 6             | 33%       | 26%                             | 1                   | 6%              | 1%                              | 18    | 4,04%   |
| PLUS ACTIVIDAD                 | 7             | 38%       | 6%                              | 2             | 22%       | 9%                              |                     |                 | 0%                              | 9     | 2,02%   |
| PLUS FESTIVIDAD                | 10            | 53%       | 9%                              | 2             | 17%       | 9%                              |                     |                 | 0%                              | 12    | 2,70%   |
| COMPLEMENTO SMI ABSORBIBLE     | 1             | 100%      | 1%                              |               |           | 0%                              |                     |                 | 0%                              | 1     | 0,22%   |
| COMPLEMENTO COORDINACIÓN       | 5             | 100%      | 4%                              |               |           | 0%                              |                     |                 | 0%                              | 5     | 1,12%   |
| PLUS NOCTURNIDAD               | 13            | 72%       | 12%                             | 5             | 28%       | 22%                             |                     |                 | 0%                              | 18    | 4,04%   |
| COMPLEMENTO PERSONAL           | 6             | 100%      | 5%                              |               |           | 0%                              |                     |                 | 0%                              | 6     | 1,35%   |
| COMPLEMENTO PUESTO             | 2             | 33%       | 2%                              | 3             | 50%       | 13%                             | 1                   | 17%             | 1%                              | 6     | 1,35%   |
| CDCP                           | 40            | 80%       | 35%                             | 9             | 18%       | 39%                             | 1                   | 2%              | 1%                              | 50    | 11,24%  |
| COMPLEMENTO ESPECÍFICO         | 1             | 33%       | 1%                              | 2             | 67%       | 9%                              |                     |                 | 0%                              | 3     | 0,67%   |
| PLUS DE ACTIVIDAD (POR HORAS)  | 11            | 100%      | 10%                             |               |           | 0%                              |                     |                 | 0%                              | 11    | 2,47%   |
| COMPLEMENTO PUESTO XV CONVENIO | 3             | 75%       | 3%                              | 1             | 25%       | 4%                              |                     |                 | 0%                              | 4     | 0,90%   |
| CDCP N2                        | 21            | 70%       | 19%                             | 8             | 27%       | 35%                             | 1                   | 3%              | 1%                              | 30    | 6,74%   |
| EXTRA VERANO                   | 112           | 82%       | 99%                             | 23            | 17%       | 100%                            | 1                   | 1%              | 1%                              | 136   | 30,54%  |
| EXTRA NAVIDAD                  | 112           | 82%       | 99%                             | 23            | 17%       | 100%                            | 1                   | 1%              | 1%                              | 136   | 30,54%  |

## Cálculo de la brecha salarial

Para poder analizar si existe brecha salarial en la entidad, se realiza el estudio con los datos de salario bruto anual sobre el total de mujeres y el total de hombres respectivamente. Habida cuenta que existe una mujer trans en la plantilla, se la incluye entre las mujeres a fin de comparar los salarios de hombres y mujeres en la entidad. Para garantizar unos datos precisos se han realizado los cálculos equiparando la jornada completa para todas las personas trabajadoras.

Además, se ha calculado la brecha salarial en la empresa con la siguiente fórmula:

$(M-F)/M \times 100\%$ , siendo

M= Promedio de tasa de pago anual masculino y

F= Promedio de tasa de pago anual femenino.

Nos encontramos la siguiente tabla de resultados para el salario base + complementos:

|               | Salario Medio Mujeres | Salario Medio Hombres | Salario Medio Mujer trans | Salario Medio Hombres trans | Total     | % Brecha M/H |
|---------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------|--------------|
| GRUPO 1       | 53.025,56             |                       |                           |                             | 53.025,56 |              |
| GRUPO 2       |                       |                       |                           |                             |           |              |
| TIT. N3       | 28.614,81             | 32.641,92             |                           |                             | 61.256,73 | 12,34 %      |
| TIT. N2       | 21.526,47             | 23.597,86             | 25.888,10                 |                             | 45.124,33 | 8,78 %       |
| GRUPO 3       |                       |                       |                           |                             |           |              |
| TÉC. SUP. N1  | 19.057,55             | 18.812,80             |                           |                             | 37.870,35 | -1,30 %      |
| TÉCNICO/A     | 14.968,84             | 16.376,38             |                           |                             | 31.345,22 | 8,59 %       |
| TÉC. AUXILIAR | 15.770,90             | 17.382,84             |                           |                             | 33.153,74 | 9,27 %       |
| GRUPO 4       |                       |                       |                           |                             |           |              |

Se puede observar en el análisis retributivo que el salario medio de las mujeres, excluida la mujer trans, en casi todos los grupos es inferior en media al de los hombres.

En el Grupo 2 (TN3), el salario medio anual de las mujeres asciende a 28.614,81 euros frente al salario medio anual de los hombres que asciende a 32.641,92 euros. Por tanto, en este caso, la brecha salarial arroja un resultado 12,34% a favor de los hombres que tienen un salario medio superior al de las mujeres.

Esa diferencia salarial viene dada porque en este grupo profesional hay un trabajador hombre que percibe varios complementos vinculados a sus responsabilidades laborales adquiridas desde antiguo, que quedaron, en su día, consolidados en su nómina y tienen la condición de derecho adquirido, lo que determina que el salario de este trabajador esté por encima del resto de este grupo, y que, al incluirlo en el cálculo del salario medio de la plantilla, desvirtúe la media masculina, incrementándola respecto a la femenina.

Pero, insistimos, dicha diferencia salarial no es real como tal, sino que se da solamente respecto de un solo trabajador hombre y no respecto de los demás hombres incluidos en este grupo profesional, por lo que la brecha que arroja la comparativa no tiene repercusión ni reflejo en la realidad de la plantilla ni tiene nada que ver con la perspectiva de género.

En el Grupo 2 (TN2), el salario medio anual de las mujeres asciende a 21.526,47 euros frente al salario medio anual de los hombres que asciende a 23.597,86 euros y una mujer trans con salario medio de 25.888,10 euros. Por tanto, en este caso, la brecha salarial arroja un resultado 8,78% a favor de los hombres que tienen un salario medio superior al de las mujeres.

La explicación de esta diferencia en la retribución total entre el salario medio de hombres y mujeres radica en los complementos CDCP y CDCP N2, pues sólo lo perciben el 23,8% de las 21 mujeres que conforman este grupo, mientras que el 60% de los 5 hombres de dicho grupo lo percibe.

Conforme establece el convenio colectivo de aplicación, la percepción de estos complementos va ligada directamente a la antigüedad en la empresa, de modo que sólo se cobran a medida que se van superando determinados años de antigüedad en la empresa y se realiza la formación pertinente.

En el citado grupo profesional, la realidad es que el 76,19% de las mujeres que forman parte del mismo no llegan a tener una antigüedad de 5 años en la empresa, por lo que no cobran los citados complementos que sí cobran un porcentaje mayor de hombres,



el 60% de los hombres de este grupo que tienen una antigüedad superior a 5 años por lo que sí cobran esos complementos.

Por otra parte, el salario de la mujer trans es superior al salario medio de mujeres y muy similar al salario medio de los hombres, lo que es debido a las responsabilidades adquiridas por esta persona trabajadora y a los complementos que tiene consolidados por su antigüedad y por su percepción bajo anteriores convenios siendo partidas salariales que tiene consolidadas en su nómina, teniendo en cuenta, además, que esta trabajadora tiene una antigüedad de 15 años en la empresa.

En definitiva, las indicadas diferencias que arrojan ese resultado de brecha salarial, no tienen nada que ver con el género de las personas trabajadoras, sino que obedecen a razones y parámetros objetivos que están perfectamente justificados e identificados.

En el Grupo 3 (Téc. Sup. N1), el salario medio anual de las mujeres asciende a 19.057,55 euros frente al salario medio anual de los hombres que asciende a 18.812,80 euros, por tanto, en este caso, la brecha salarial que arrojan los datos es a favor de las mujeres respecto a los hombres. Esto se debe al número de mujeres que perciben complementos adquiridos (Ad Personam, específico y puesto XV convenio), que es sensiblemente mayor respecto a los hombres de dicho grupo, afectando a la media.

En el Grupo 3 (Técnicos), el salario medio anual de las mujeres asciende a 14.968,84 euros frente al salario medio anual de los hombres que asciende a 16.376,38 euros. En este caso, la brecha salarial es de 8,59%, a favor de los hombres respecto de las mujeres. Esto es debido a que, en el caso de los hombres, existe 1 trabajador con complementos consolidados, cuyos importes, hacen desvirtuar la media de los mismos, por lo que nada tiene que ver con la perspectiva de género. Ocurre lo mismo que en caso del grupo 2 TN 3, la explicación es la misma, por lo que nos remitimos a lo indicado más arriba al respecto.

En el Grupo 3 (Téc. Auxiliares), el salario medio anual de las mujeres asciende a 15.770,90 euros frente al salario medio anual de los hombres que asciende a 17.382,84 euros. En este caso, la brecha salarial es de 9,27%, a favor de los hombres respecto de las mujeres. Esto es debido al caso de un trabajador, que percibe un complemento "Ad Personam" consolidado y desvirtúa la media frente a las mujeres, por lo que nada tiene que ver con la perspectiva de género.

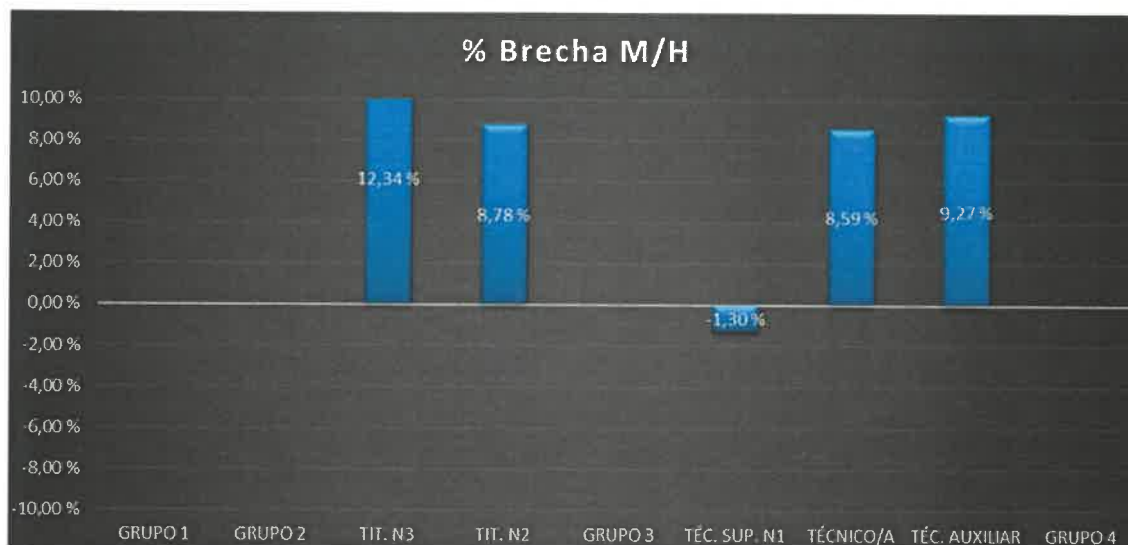
Por tanto, no existen conceptos salariales fijados de forma discrecional ni en función del género, sino que todos los conceptos que se aplican se ajustan a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o a funciones específicas del puesto de trabajo o bien



son complementos consolidados desde antiguo que tienen el carácter de derecho adquirido.

Tampoco existen pluses o beneficios sociales a los que sólo tengan acceso determinadas personas ni hay colectivos ni categorías profesionales a los que no sea de aplicación el convenio colectivo en materia salarial.

Teniendo en cuenta los subgrupos existentes dentro de cada grupo profesional, la brecha salarial, conforme a lo expuesto anteriormente, se refleja en el siguiente gráfico:



Junto a lo anterior, si observamos el salario total analizando exclusivamente los grupos profesionales del convenio colectivo, sin desglosar en subgrupos, la brecha salarial es la siguiente:

|         | Salario Medio Mujeres | Salario Medio Hombres | Salario Medio Mujer trans | Salario Medio Hombres trans | Total     | % Brecha M/H |
|---------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------|--------------|
| GRUPO 1 | 53.025,56             |                       |                           |                             | 53.025,56 |              |
| GRUPO 2 | 24.361,81             | 26.181,87             | 25.888,10                 |                             | 50.543,68 | 6,95 %       |
| GRUPO 3 | 17.518,49             | 17.809,77             |                           |                             | 35.328,26 | 1,64 %       |
| GRUPO 4 |                       |                       |                           |                             |           |              |

Conforme a ello, el gráfico representativo de la brecha salarial por grupos profesionales del convenio (grupo I a grupo IV) existente en la empresa es el siguiente:



## 8. OBJETIVOS

### Objetivo General

Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres, mujeres y personas trans que pudiera haber en la empresa.

### Objetivos Específicos:

- Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.
- Implementar una valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género.
- Sensibilizar a toda la empresa para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer un plan de formación que contemple la perspectiva para el acceso en igualdad a la formación de la empresa.
- Equilibrar la presencia masculina o femenina en aquellos puestos o categorías donde exista menor representatividad.
- Dar a conocer a la plantilla la trascendencia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como los recursos para hacerla efectiva.
- Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en el área de salud en la empresa.
- Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

## 9. MEDIDAS DE IGUALDAD

### 9.1. GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO: Incluir la transversalidad de género en el sistema de gestión de ADEPSI.

MEDIDAS:

#### 1.- Inclusión del plan de igualdad en el Plan estratégico de la organización

Indicadores:

- ✓ Plan incorporado en el plazo previsto

Calendario:

- Puesta en marcha en 2024.
- Revisiones paritarias a las del plan estratégico.

#### 2.- Preparación y presentación para disponer de la certificación en conciliación

Indicadores: Fecha de obtención del certificado

Calendario: 2025

### 9.2. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### OBJETIVOS:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades creando un proceso de selección libre de sesgos de género.
- Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.
- Fomentar la contratación de hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentados.

## MEDIDAS:

### 1.- Establecer un proceso de selección estandarizado que dote de objetividad al eliminar sesgos de género

Descripción: Establecer un proceso estandarizado de selección que incluya para cada puesto de trabajo requisitos a valorar, personas que intervienen en el proceso, tipo de pruebas, valoración de cada una respecto a la decisión final, garantía de números mínimos de candidaturas por sexo según puesto de trabajo y centro, de cara a equilibrar la presencia, especialmente en aquellos que no existía representación.

#### Indicadores:

- ✓ Número total de procesos de selección realizados.
- ✓ Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
- ✓ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- ✓ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.
- ✓ Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
- ✓ Hoja de selección con los datos cuantitativos de recogida.
- ✓ Responsables:
  - o Gerencia
  - o Departamento de Recursos Humanos.

#### Calendario:

- Puesta en marcha en 2024
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

### 2.- Formar al personal responsable de selección en sesgos inconscientes de género

Descripción: Incluir en el plan de formación una oferta de cursos para el periodo de vigencia del plan de igualdad con contenidos en procesos de selección desde la perspectiva de género.

#### Indicadores:

- ✓ Número de cursos ofertados.
- ✓ Número de cursos realizados.
- ✓ Número de solicitudes y de participantes por sexo.
- ✓ Satisfacción con la formación recibida.



Responsable:

- Departamento de Recursos Humanos.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2024.
- Revisión: Oferta anual en el Plan de Formación de la empresa.

### 3.- Espacio en la página web de recogida de currículum vitae

Descripción: Abrir un espacio en la web de la entidad donde se permita la entrega de autocandidaturas, con información de alto potencial de la empresa para contratar, los perfiles buscados y el compromiso con la igualdad y con selección de mujeres y hombres.

Indicadores:

- ✓ Contenido del espacio web.
- ✓ Número de currículum vitae por sexo, localización y puesto de trabajo recibidos.

Responsable:

- Departamento de Recursos Humanos.
- Departamento de Informática.

Calendario:

- Puesta en marcha en diciembre de 2023.
- Revisión de carácter anual.

### 4.- Elaboración de ofertas con lenguaje e imagen en la que se represente a hombres y mujeres

Descripción: Redacción de ofertas laborales en las que el uso del lenguaje y la imagen represente a mujeres y hombres, incluidas las personas trans.

Indicadores:

- ✓ Ofertas realizadas y su contenido.

Responsable:

- Departamento de Recursos Humanos.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2024.
- Revisión con carácter anual.

#### 5.- Priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado en caso de igualdad de condiciones de los candidatos/as

Incorporar al proceso de selección una acción positiva por la cual, ante dos personas candidatas en igualdad de condiciones, se contratará a la persona del género infrarrepresentado en el área o departamento que se trate.

### 9.3. FORMACIÓN

OBJETIVOS:

- Sensibilizar a todo el equipo humano en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer un plan de formación que contemple la perspectiva para el acceso en igualdad a la formación de la empresa.

MEDIDAS:

#### 1.- Impartir formación en materia de igualdad a todo el equipo humano de la Asociación

Descripción: Incorporar anualmente al plan de formación de manera prioritaria cursos específicos en materia de igualdad, a fin de que el 100% de las personas de la organización reciban formación en materia de igualdad.

Indicadores:

- ✓ Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.
- ✓ Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
- ✓ Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

Responsable:



Lomo La Plana, 28 · Urb. Siete Palmas · 35019 Las Palmas de Gran Canaria · Tel.: 928 414 484 · Fax: 928 413 784 · Email: info@adepsi.org · www.adepsi.org · www.facebook.com/somosadepsi · www.twitter.com/adepsi · www.instagram.com/somosadepsi



- Departamento de recursos humanos

Calendario:

- Puesta en marcha en 2024-2025.
- Revisión con carácter anual.

## 2.- Acometer acciones de sensibilización en igualdad para abordar estereotipos de género, LGTBIQA

Indicadores:

- ✓ Número de sesiones de sensibilización realizadas
- ✓ Porcentaje desagregado por sexo de personas trabajadoras formadas

Calendario: 2024-2025-2026

➤ Revisiones anuales: Se reiterarán las acciones de sensibilización en todos los períodos anuales de vigencia del plan.

## 9.4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO:

Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino.

MEDIDAS

1.- Negociación con el comité de empresa de un acuerdo que facilite la compatibilización de la vida laboral con la personal y familiar de la plantilla y que fomente el ejercicio corresponsable de los deberes de cuidado de los hijos por parte de los trabajadores hombres de la plantilla, en el que se establezcan medidas de flexibilización en el horario de entrada y salida del trabajo cuando se trate de puestos de trabajo en que así lo permitan las necesidades del servicio.

El plan de acción debe ir orientado a establecer flexibilidad a fin de que todas las personas trabajadoras tengan suficiente flexibilidad en el horario de su jornada de trabajo, que les

permita, con un cumplimiento adecuado e íntegro de sus funciones, compatibilizarlas con su vida y necesidades familiares.

La medida a adoptar consiste en negociar el citado plan con el comité de empresa y buscar un acuerdo al efecto que se implante como política interna de la entidad.

2.- Realización de una campaña de sensibilización e información dirigida a las personas trabajadoras en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación.

3.- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares en las obligaciones del cuidado de familiares, personas dependientes y reparto de tareas.

4.- Posibilitar la adaptación de la jornada laboral, sin necesidad de acudir a la reducción de ésta, para el cuidado de personas dependientes, debidamente justificado y siempre que el servicio lo permita.

5.- Reducir la presencialidad en reuniones.

Mantener la flexibilidad en circunstancias puntuales que favorezcan la conciliación de las personas trabajadoras y participar telemáticamente en reuniones.

Descripción: mantener como sistema prioritario de comunicación entre la plantilla y la empresa las videoconferencias con el objetivo de reducir los desplazamientos y favorecer la comunicación directa.

Indicadores:

✓ Número de videoconferencias por sexo y asunto.

Responsable:

➤ Responsables de Departamento.

Calendario:

➤ Puesta en marcha en 2025.

➤ Revisión con carácter anual.



## 9.5. ÁREA DE SALUD LABORAL

25

### OBJETIVO:

Integrar la perspectiva de género en el área de salud de la entidad.

### MEDIDAS:

1.- Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y considerar las trabajadoras en etapa menopáusica como grupo especialmente protegido en relación con la salud.

#### Indicadores:

- ✓ Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- ✓ Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.
- ✓ Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

#### Responsable:

- Comisión de igualdad

#### Calendario:

- Puesta en marcha: 2024
- Revisión anual

2.- Realizar un estudio sobre la viabilidad de incorporar en los reconocimientos médicos pruebas para la detección de problemas de salud específicos de mujeres y hombres.

Descripción: Realizar un estudio que recoja las enfermedades y problemas de salud que afectan específicamente a mujeres o a hombres identificando el nivel de riesgo en función de la edad, la actividad laboral..., en orden a establecer prioridades.

#### Indicadores:

- ✓ Resultado del estudio.
- ✓ Plan de implementación de medidas.
- ✓ Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
- ✓ Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

Responsable:

- Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2025.
- Revisión con carácter anual.

### 3.- Asegurar el mantenimiento y eficacia de las medidas de contención y evitación de propagación de enfermedades infectocontagiosas implantadas en la entidad.

Descripción: En la revisión anual de la planificación preventiva, comprobar que se recogen medidas preventivas específicas para evitar y minimizar el riesgo de contagio de enfermedades infecciosas y ahondar en el cumplimiento de medidas específicas que reduzcan los casos de contagio entre la plantilla.

Indicadores:

- ✓ Resultado del estudio.
- ✓ Plan de implementación de medidas.
- ✓ Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
- ✓ Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

Responsable:

- Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2024.
- Revisión con carácter anual.

### 4.- Establecimiento de herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género:

- Incorporación de indicadores de salud que permitan identificar situaciones de riesgo de acoso sexual y/o por razón de sexo en el análisis de los factores psicosociales.
- Incorporación de medidas preventivas en el PPRL que identifiquen un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre las personas trabajadoras.
- Revisión y actualización anual del protocolo de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo existente en la entidad.
- Elaboración de un protocolo de actuación para víctimas de violencia de género.

Indicadores:

- ✓ Nº de indicadores y de medidas preventivas
- ✓ Resultados obtenidos
- ✓ Grado de satisfacción de la plantilla
- ✓ Fecha de revisión
- ✓ Nº de participantes en la revisión desagregado por sexos

Calendario:

- 2025
- Revisiones anuales

## 9.6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVO

Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### MEDIDAS

#### 1.- Asegurar el cumplimiento del Protocolo de Prevención del Acoso aprobado por ADEPSI

Descripción: Llevar un registro detallado, en el seno de la Comisión de Igualdad, de las denuncias de acoso realizadas.

Realizar un plan de comunicación y difusión específico del Protocolo de Prevención del Acoso dirigido a todas las personas de la organización.

Garantizar la accesibilidad, privacidad y confidencialidad del procedimiento para denunciar posibles casos de acoso a las personas de la organización.

Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.

Indicadores:

- ✓ Número de procedimientos iniciados por sexo, puesto de trabajo y tipo de procedimiento.
- ✓ Número y tipo de sanciones por sexo.

Responsable:

- Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2024.
- Revisión con carácter anual.

## 2.- En nuevas contrataciones entregar información específica sobre el procedimiento de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción: En las nuevas contrataciones informar al candidato/a contratado/a sobre qué se entiende por buen trato en las relaciones en la empresa y hacer referencia al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como la persona de referencia para informarse sobre cualquier cuestión relacionada con este tema. En la entidad existirá un espacio de consulta en red, donde se pueda acceder a toda la información relacionada con el protocolo y demás acciones sobre este tema.

Indicadores:

- ✓ Procedimientos de acogida en nuevas contrataciones.

Responsable:

- Responsable de recursos humanos.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2024.
- Revisión con carácter anual.

## 3.- Informar a todas las personas que trabajan en la organización sobre la existencia del protocolo de acoso y el procedimiento para denunciar cualquier tipo de acoso en el trabajo

Responsable: Comisión de igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario:

- Puesta en marcha 2024.
- Revisión anual

## 4.- Realizar campañas de sensibilización y comunicación sobre Tolerancia Cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción: Impulso de campañas de sensibilización y comunicación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicadores:



✓ Número y tipo de campañas de sensibilización.

Responsable:

➤ Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario:

➤ Puesta en marcha en 2025.

➤ Revisión con carácter anual.

### 9.7. VIOLENCIA DE GÉNERO

#### OBJETIVO

Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de violencia de género.

#### MEDIDAS

Protocolo de actuación para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Descripción: Realizar un protocolo de actuación con medidas para trabajadoras víctimas de violencia de género.

Indicadores:

✓ Protocolo aprobado.

✓ Mujeres beneficiadas de las medidas implantadas

Responsable:

➤ Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario:

➤ Puesta en marcha en 2024.

➤ Revisión con carácter anual.

## 9.8. ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA.

30

### OBJETIVO

Fomentar una cultura de igualdad en ADEPSI asegurando el uso correcto del lenguaje.

### MEDIDAS

1.- Realizar difusión y sensibilización del Plan de Igualdad vigente.

2.- Informar a las personas de nueva contratación sobre los principios de igualdad en ADEPSI, el Plan de igualdad y el Protocolo de Prevención del Acoso, como parte necesaria del procedimiento de acogida.

3.- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto internas como externas, a fin de eliminar el sexismo.

4.- Informar a todos los grupos de interés de ADEPSI de los compromisos adquiridos en materia de igualdad. Publicación en la web.

5.- Elaboración de una guía orientativa con consejos para una comunicación corresponsable desde la igualdad con todos los grupos de interés:

Una vez elaborada se acometerá su adaptación y difusión en lectura fácil y se incluirá en el Manual de Acogida del personal de la organización.

6.- Adaptaciones en lectura fácil:

- Adaptación del plan de igualdad
- Adaptación del protocolo de actuación para víctimas de violencia de género una vez sea elaborado.

7.- Actuaciones de difusión entre los grupos de interés que se relacionan con la entidad:

- Guía orientativa sobre comunicación corresponsable desde la igualdad
- Protocolo de acoso psicológico, sexual o por razón de sexo
- Protocolo de violencia de género
- Creación de espacios de igualdad

### Indicadores:

- ✓ Número de publicaciones revisadas y actualizadas.
- ✓ Número y tipo de cambios realizados.

- ✓ Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados

Responsable:

- Comisión de igualdad para el Seguimiento y Evaluación.
- Equipo de RRHH.

Calendario:

- 2024-2025-2026.
- Revisión con carácter anual.

## 9.8. ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA

### OBJETIVO

Promover a sus grupos de interés y, por extensión, a la ciudadanía, los criterios y principios de ADEPSI en materia de igualdad de oportunidades.

### MEDIDAS

- 1.- Comunicar la política de igualdad a los grupos de interés más relevantes.
- 2.- Dar visibilidad y difusión de la Política de Igualdad entre los usuarios y visitantes de las instalaciones de ADEPSI.

### Indicadores

- Número de colaboradores o aliados más relevantes a quienes se ha comunicado la política de igualdad.
- Visibilidad de los lugares en que se ha publicado la política de igualdad.

Responsable: Comisión de igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2024.
- Revisión con carácter anual.

## 10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

32

El Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de ADEPSI se realizará por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, durante el período de ejecución del Plan de Igualdad pasará a llamarse Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

En la Comisión de Igualdad se garantizará, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad de ADEPSI, una composición paritaria formada por una representación de la empresa y una representación de la plantilla a través de sus representantes legales.

Composición de 4 integrantes: 2 en representación de la empresa, 2 en calidad de representantes legales de los trabajadores.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

#### SUSTITUCIONES:

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

- Una vez exceda el período previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona, por los motivos que fueran, abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicado a la Comisión de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de los integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta. En caso de cambio en la representación legal de los trabajadores, se integrará en la comisión la nueva representación legal elegida por las personas trabajadoras.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho Plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.



- Realizar o, en su caso, coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

## FUNCIONAMIENTO:

### REUNIONES:

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación tendrán carácter ordinario para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones.

El medio de reunión habitual será presencial o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

La Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación se reunirá ordinariamente cada 6 meses, quedando autoconvocadas las partes de una a otra reunión.

Con carácter extraordinario podrá reunirse cuando sea necesario para tratar cuestiones relacionadas con el plan de igualdad y las medidas relacionadas con el mismo, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables.

### ACUERDOS:

Los acuerdos del Comité Permanente de Igualdad requerirán para su validez el voto favorable de la mayoría de sus miembros.

### ACTAS:

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

#### CONFIDENCIALIDAD:

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

#### 11. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:

El Plan de Igualdad de ADEPSI se revisará **antes de la finalización del período de vigencia** cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en 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:

- ✓ Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- ✓ Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- ✓ Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad en la medida necesaria.
- ✓ Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

## 12. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de ADEPSI sobre el cumplimiento o, en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC): Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

El Plan de igualdad de ADEPSI tiene carácter cuatrienal, por lo que tiene un periodo de vigencia de diciembre de 2023 a diciembre de 2027.

Firmas:

**ASOCIACIÓN ADEPSI**  
C.I.F. G-35068824  
C/ Lomo la Plana, 28, Urb. Siete Palmas  
35019 - Las Palmas de G.C.  
info@adepsi.org  
Tlf.: 928 414 484 - Fax 928 413 784  
REGISTRO DE ASOCIACIONES  
12742/G1/S1/12742-82/GC  
DECLARADA DE UTILIDAD PÚBLICA

