

2023-2027



# PLAN DE IGUALDAD ASOCIACIÓN ADEPSI

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN .....	11
3. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN.....	13
TRANSVERSAL .....	13
ACTIVO Y PREVENTIVO .....	13
COLECTIVO E INTEGRADOR .....	13
NEGOCIADO .....	14
SISTEMÁTICO-COHERENTE .....	14
FLEXIBLE .....	15
TEMPORAL.....	15
4. PARTES NEGOCIADORAS Y SUScriptorAS DEL PLAN .....	15
4.1. COMISIÓN NEGOCIADORA .....	15
4.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA .....	16
5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	18
6. INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	19
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	22
FORMACIÓN .....	23
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	23
SALUD LABORAL.....	23
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	24
COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	25
RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA.....	26
7. AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	26
7.1. OBJETIVOS .....	41
8. MEDIDAS DE IGUALDAD .....	45
GESTIÓN PARA LA IGUALDAD .....	45
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	46
ENSEÑAR A LAS PERSONAS QUE ELIGEN A LOS TRABAJADORES A NO TENER IDEAS PRECONCEBIDAS SOBRE HOMBRES Y MUJERES. ....	49

UN LUGAR EN LA PÁGINA WEB PARA ENVIAR EL CURRÍCULUM. ....	50
HACER ANUNCIOS DE TRABAJO CON PALABRAS .....	51
E IMÁGENES QUE MUESTREN A HOMBRES Y MUJERES.....	51
SI DOS PERSONAS SON IGUAL DE BUENAS .....	52
PARA UN TRABAJO, SE CONTRATARÁ A LA PERSONA QUE SEA .....	52
DEL SEXO QUE MENOS HAY EN ESE TRABAJO.....	52
FORMACIÓN .....	52
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	54
ÁREA DE SALUD LABORAL .....	58
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	64
VIOLENCIA DE GÉNERO .....	68
ÁREA DE COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA. ....	69
ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA .....	72
9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	73
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	74
SUSTITUCIONES .....	75
FUNCIONAMIENTO .....	76
10. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: ....	79
11. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	82



## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres  
y mujeres es muy importante.

Es un derecho para todas  
las personas en todo el mundo.

Este derecho está escrito  
en acuerdos internacionales,  
como uno de los más importantes  
de las Naciones Unidas (ONU).

Este acuerdo se llama "**Convención**  
sobre la eliminación de todas las formas  
de discriminación contra la mujer".

Se aprobó en 1979 y España lo aceptó en 1983.

Este acuerdo dice que no  
se debe discriminar a las mujeres.

La igualdad también es muy importante  
en la Unión Europea (UE).

Desde 1999, la Unión Europea dice  
que los hombres y mujeres deben ser iguales.

Por eso, todas las leyes y acciones de la UE

**Convención:**  
acuerdo o pacto  
entre personas.

y de los países que la forman  
deben tener en cuenta la igualdad.

En España, la ley dice que hombres y mujeres  
deben ser iguales en el trabajo.

La Constitución Española, que es

la ley más importante, dice en

su artículo 14 que todos somos iguales

y que no se puede discriminar a nadie.

Discriminar es tratar a alguien peor por ser diferente.

Hay una ley que se llama **Ley Orgánica**

Esta ley habla de la igualdad entre

hombres y mujeres en el trabajo.

Esta ley dice que hombres y mujeres

deben tener las mismas oportunidades

para encontrar trabajo y no rechazar

a nadie por ser hombre o mujer.

Todos tienen derecho a aprender

teniendo las mismas oportunidades,

para formarse y mejorar con igualdad de condiciones.

Las empresas tienen que respetar esta igualdad.

Las empresas grandes, con más de 50 trabajadores,

**Ley Orgánica** ley que  
regula el derecho de  
las personas.

tienen que hacer "planes de igualdad".

Estos planes sirven para que haya igualdad entre hombres y mujeres en la empresa.

Hay un papel que explica

cómo se hacen estos planes,

se llama **Real Decreto**.

ADEPSI tiene un Plan de igualdad.

Este plan es para que hombres

y mujeres sean tratados igual.

El plan va desde el año 2023 hasta el 2027.

Este plan es muy importante

para que en ADEPSI hombres y mujeres

tengan los mismos derechos.

Este plan se aplica a todo lo que hace ADEPSI.

Este plan de igualdad es muy importante para la empresa.

La empresa quiere que hombres, mujeres

y personas trans sean iguales en el trabajo.

Este plan sigue todas las reglas.

La empresa quiere que todos

tengan los mismos derechos y sean libres.

La empresa quiere una sociedad mejor para todos.



**Real decreto:** es una norma aprobada por el rey

Un Plan de Igualdad es un papel importante.

Este papel dice que la empresa se compromete

a que todos tengan las mismas oportunidades.

Antes de hacer este papel,

la empresa estudia cómo está la situación.

Luego, escribe en el papel qué va a hacer

para que todos sean iguales.

La Ley Orgánica dice que las empresas

están obligadas a dar el mismo trato

y las mismas oportunidades

a hombres y mujeres en el trabajo.

Esto significa que no pueden discriminar a nadie

por ser hombre o mujer.

Para lograr esto, las empresas

deben tomar medidas concretas,

y estas medidas se tienen que negociar y acordar

con los representantes de los trabajadores,

según lo que diga la ley.

La Dirección y el Comité de Igualdad

trabajan juntos en este Plan

porque están convencidos



de que es importante que no haya discriminación,

que hombres y mujeres tengan

las mismas oportunidades y

que se facilite la conciliación entre

la vida familiar, laboral y personal.

Creen que esto ayuda a que

los trabajadores estén mejor

y a que la empresa funcione mejor,

aumentando la productividad.

Nuestra idea es que el Plan de Igualdad

no se quede igual, sino que esté siempre mejorando.

Queremos que la asociación siga avanzando para

lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Por eso, revisaremos las acciones que se hacen

y las mejoraremos con el tiempo.

Es importante revisar continuamente

para ver si las cosas que

se hacen están solucionando

los problemas de desigualdad.

Para terminar, este Plan de Igualdad

es una herramienta de trabajo



que se ha hecho con el acuerdo de todos los que forman parte de la asociación.

La idea es que siga funcionando siempre para asegurar que haya igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo a las personas trans, dentro de la asociación.

Para hacer el Plan de Igualdad, trabajamos juntos en la Comisión negociadora y también hablamos con diferentes personas de la organización.

Fue clave que la dirección de la empresa, los representantes legales de los trabajadores y todos los empleados estuvieran comprometidos y con ganas de mejorar la igualdad.

Para poder crear el Plan de Igualdad, primero hicimos un Diagnóstico de Igualdad.

Esto significa que analizamos la situación de la empresa desde el punto de vista de la igualdad de género.

Gracias a este análisis, pudimos ver qué problemas había

y decidimos qué medidas  
tomar para que hombres y mujeres  
tengan el mismo trato y  
las mismas oportunidades en la empresa

Este Plan se ha creado teniendo en cuenta  
a todas las partes de la empresa  
y buscando el mayor acuerdo posible.

Es un plan importante que busca  
acabar con cualquier tipo de discriminación,  
facilitar que las personas puedan equilibrar  
su vida laboral, familiar y personal.

Tanto los hombres como las mujeres  
deben compartir responsabilidad  
en las tareas de cuidado.

Es importante que la igualdad  
entre hombres y mujeres  
se tenga en cuenta en todas  
las decisiones y procesos de la empresa,  
previniendo el acoso sexual y por razón de sexo.

En definitiva, busca que el ambiente  
de trabajo sea mejor para todos.

## 2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

ADEPSI es una entidad sin ánimo de lucro,  
lo que significa que no busca beneficios económicos.

Fue creada en 1982 y su objetivo es la inclusión  
social y laboral de las personas con discapacidad.

Para ello, les ofrece diferentes servicios y apoyos  
que les ayudan a mejorar  
su calidad de vida y la de sus familias.

La misión de ADEPSI es apoyar  
a las personas con discapacidad  
para que tengan las oportunidades  
y la libertad de vivir experiencias  
que les permitan hacer  
realidad sus proyectos de vida,  
es decir, lo que quieren lograr en sus vidas.

La visión de ADEPSI es ser líderes  
y modelos para seguir en la creación  
de formas de desarrollo social que incluyan  
a todas las personas y que sean sostenibles,  
es decir, que puedan mantenerse en el tiempo.

Quieren llegar a muchas personas  
y generar un cambio positivo en la sociedad.

Las funciones de ADEPSI,  
según lo que dicen sus estatutos,  
son promover, fomentar y desarrollar  
las capacidades de las personas  
con discapacidad, especialmente intelectual.

Les ofrece diferentes tipos de apoyo  
y oportunidades para mejorar su inclusión  
en la sociedad y sus posibilidades  
de encontrar un empleo.

Además, trabaja para que haya igualdad de trato  
y oportunidades para todos,  
para evitar cualquier forma de discriminación,  
ya sea por motivos sociales, de sexo o de género.

ADEPSI basa todo lo que hace en  
el **Código Ético** de Plena Inclusión,  
que es una organización a la que está asociada.

Además, en ADEPSI es muy importante  
cumplir con todas las normas y leyes.

**Código Ético:** reglas  
que indican cómo  
debemos de actuar  
correctamente

### 3. PRINCIPIOS GENERALES DEL PLAN



Las características del Plan de Igualdad son:

#### TRANSVERSAL

El principio de igualdad  
no es algo aislado en la asociación,  
sino que está presente en todas las áreas  
y en todo lo que se hace.

Se tiene en cuenta la igualdad  
en todas las decisiones y actividades.

#### ACTIVO Y PREVENTIVO

ADEPSI actúa de forma activa  
para conseguir la igualdad  
de oportunidades entre mujeres y hombres,  
y también se preocupa de prevenir  
que vuelvan a surgir desigualdades en el futuro.

#### COLECTIVO E INTEGRADOR

El trabajo de ADEPSI  
por la igualdad no se

centra solo en las mujeres,  
sino que busca la inclusión y  
la igualdad para todo el personal,  
incluyendo hombres y personas trans.



## NEGOCIADO

En ADEPSI, la igualdad  
se construye a través de la negociación  
y el acuerdo entre la dirección,  
los representantes legales de los trabajadores  
y el conjunto de los profesionales  
que trabajan en la asociación.

## SISTEMÁTICO-COHERENTE

ADEPSI no busca  
la igualdad de forma improvisada,  
sino que utiliza un sistema  
con objetivos concretos  
que se cumplen paso a paso  
para alcanzar la igualdad real.

## FLEXIBLE

ADEPSI no aplica  
un único modelo para todos los casos,  
sino que ajusta sus intervenciones  
y estrategias de igualdad  
según las necesidades específicas  
y las posibilidades reales de cada contexto.

## TEMPORAL

ADEPSI seguirá trabajando  
para promover la igualdad hasta que  
esta sea una realidad completa  
y efectiva para hombres y mujeres.

## 4. PARTES NEGOCIADORAS Y SUSCRIPTORAS DEL PLAN

### 4.1. COMISIÓN NEGOCIADORA

El Plan de Igualdad de ADEPSI,  
junto con el estudio inicial de la situación  
de igualdad en la empresa  
y la revisión de los salarios,

fue negociado por una Comisión  
compuesta por cuatro personas.

En representación de la empresa:

Natascha García Dávila (Gerente) y

Begoña Cabrera Estupiñán

(Coordinadora de Administración y Recursos Humanos.)

En representación de la plantilla de trabajadores

Siendo los miembros del comité de empresa:

José Juan García Rodríguez y

Alejandro Benítez Pérez

#### 4.2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

El proceso incluyó la negociación

y la elaboración tanto del diagnóstico

de la situación de igualdad en la empresa

como de las medidas que se

implementarán en el Plan de Igualdad.

Se procedió a la elaboración

de un informe que recoge y presenta

los resultados obtenidos en el diagnóstico

de la situación de igualdad en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico,  
se identificaron las medidas prioritarias  
para abordar las desigualdades detectadas.  
Para cada medida, se definió su ámbito de aplicación,  
los recursos necesarios, las personas  
u órganos responsables de su implementación  
y un calendario con las fechas claves.  
Se impulsará la implementación  
del Plan de Igualdad en ADEPSI,  
lo que implica poner en práctica las medidas  
acordadas y realizar un seguimiento  
para asegurar su cumplimiento y eficacia.  
Se establecerán los indicadores  
que permitirán medir el grado de cumplimiento  
de las medidas del Plan de Igualdad,  
así como los instrumentos que se utilizarán  
para recoger la información necesaria  
para el seguimiento y la evaluación.  
Una vez aprobado, el Plan de Igualdad  
se remitirá a la autoridad laboral  
competente para su registro,

depósito y posterior publicación.

Se pondrán en marcha las primeras acciones

para informar y sensibilizar

a la plantilla sobre los objetivos

y el contenido del Plan de Igualdad.

Se llevará a cabo una revisión periódica

de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad,

así como una propuesta continua

de mejoras para asegurar su eficacia

y adaptación a las necesidades de la empresa.

## 5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad de ADEPSI se aplicará

en toda la Comunidad Autónoma de Canarias

y en todos sus centros de trabajo,

y cualquier otro que se abra,

compre o gestione en Canarias

durante la vigencia del Plan.

El Plan de Igualdad de ADEPSI

se aplica a la totalidad de su personal,

incluyendo al personal de dirección,

independientemente de su relación contractual  
y de sus circunstancias profesionales y personales.

La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años,  
contados a partir del día siguiente a su firma,  
que tuvo lugar el 14 de diciembre de 2023.

Por lo tanto, estará vigente  
desde el 15 de diciembre de 2023  
hasta el 14 de diciembre de 2027.

Las acciones transversales que se definan  
para promover la igualdad se incorporarán  
al Plan Estratégico de ADEPSI,  
integrándose como parte fundamental  
de la estrategia global de la organización.

## 6. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Vamos a realizar un diagnóstico  
en la Asociación ADEPSI.

Esto significa que vamos a recoger  
información importante sobre cómo estamos  
trabajando en temas de igualdad de oportunidades.

El objetivo es identificar los principales

problemas o áreas de mejora que tengamos.

Con esta información, podremos establecer

los objetivos generales y las metas

que nos guiarán en la creación

de nuestro primer Plan de Igualdad.

Queríamos saber si en ADEPSI

hombres y mujeres tienen

las mismas oportunidades.

Para eso, hicimos un estudio.

No solo miramos una cosa, sino varias.

Por ejemplo, contamos cuántos hombres

y cuántas mujeres hay en cada puesto.

También dimos encuestas donde la gente

podía contestar sin decir su nombre,

para que se sintieran más cómodos.

Lo que la gente nos dijo en esas encuestas

nos ayudó mucho a decidir qué cosas

podemos hacer para que haya

más igualdad entre hombres y mujeres.

Para hacer el estudio, usamos

dos tipos de herramientas,

unas que miden cosas con números

y otras que buscan entender

las razones detrás de las cosas.

Usando estas dos formas,

podimos ver la situación desde

diferentes ángulos y obtener

la información que está en el informe.

El resultado del citado diagnóstico

está constituido por las siguientes conclusiones:

En ADEPSI, todos los que mandan

y los que hablan en nombre de los trabajadores,

quieren que haya igualdad entre

hombres, mujeres y personas trans.

Esto significa que quieren que todos

tengan las mismas oportunidades,

por ejemplo, para conseguir un trabajo,

para ascender, etc.

Para conseguirlo, van a usar

todo lo que tengan a su disposición.

Queremos trabajar más para que todos,

tanto los que están dentro de nuestra organización

como cualquier persona de la ciudad,  
tengan las mismas oportunidades.  
Haremos cosas concretas para lograrlo.



## PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Queremos tener un proceso  
de selección justo para todos,  
sin que el género influya  
en la decisión de a quién contratamos.  
Vamos a capacitar a quienes contratan gente  
para que traten a hombres y mujeres por igual.

En nuestra página web habrá una sección  
donde se podrán subir currículums  
y ver las ofertas de trabajo.

Queremos que tanto hombres como mujeres  
se sientan representados, así que usaremos  
un lenguaje e imágenes que incluyan a ambos.

Si vemos que en un puesto de trabajo hay mucha  
gente de un solo género, vamos a dar prioridad  
a contratar personas del otro género  
para que haya más igualdad.

## FORMACIÓN

Vamos a incluir en la formación  
que damos cada año a los empleados,  
clases sobre igualdad entre hombres y mujeres,  
para que todos reciban esta información.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Vamos a buscar maneras de que los empleados  
puedan tener un mejor equilibrio  
entre el trabajo y la familia,  
y que los hombres también se  
encarguen del cuidado de los hijos.

Una opción es tener horarios de trabajo más flexibles.

Vamos a hacer campañas para que nuestros empleados  
conozcan sus derechos para conciliar el trabajo  
con la vida personal, y para que entiendan que  
las responsabilidades familiares son cosa de todos.

## SALUD LABORAL

Vamos a analizar si nuestro plan de

prevención de riesgos laborales  
tiene en cuenta las diferencias  
entre hombres y mujeres,  
y si necesitamos hacer algo diferente  
para proteger la salud de cada uno.  
Vamos a añadir acciones específicas  
para proteger la salud de las mujeres  
mayores de 40 años en nuestra empresa  
Vamos a revisar y mantener las medidas  
que hemos tomado para  
prevenir la propagación  
de enfermedades contagiosas  
en nuestra empresa.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Vamos a llevar un registro de  
todas las denuncias que se presenten,  
anotando la fecha y cómo va  
el proceso de cada una.  
Vamos a hacer una campaña para que  
todos los empleados conozcan un nuevo

procedimiento y sepan cómo aplicarlo.

A los nuevos empleados les explicaremos

cómo funciona el sistema de la empresa

para prevenir y actuar contra el acoso.

Vamos a realizar actividades para

concienciar a todos sobre la importancia

de no tolerar el acoso en el trabajo.

## COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Vamos a vigilar que el lenguaje

y las imágenes de nuestras comunicaciones

no sean ofensivas ni discriminatorias.

Vamos a elaborar diez reglas

para que todos usemos un lenguaje

respetuoso con las mujeres y los hombres.

Vamos a promover el uso de términos neutros

para referirnos a las tareas

y los puestos en la empresa

Vamos a crear un espacio

para que los empleados tengan

acceso a información sobre igualdad.

Vamos a comunicar las acciones  
del Plan de Igualdad a todos  
los empleados y a la sociedad.



## RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA

Vamos a tomar medidas para  
promover la igualdad de oportunidades  
entre nuestros empleados, clientes  
y la sociedad en general.

### 7. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Hay una ley que se llama Real Decreto,  
esta ley habla de que hombres y mujeres  
deben ganar lo mismo por el mismo trabajo.

El artículo 5 de esta ley dice algo importante.

En la parte 4 del artículo 5, explica lo siguiente:

Las empresas deben tener una lista.

En esta lista se ve cuánto dinero gana  
cada persona que trabaja allí.

Los trabajadores pueden ver esta lista,

así se aseguran que todos ganan

lo mismo por el mismo trabajo.

Esta lista ayuda a que hombres y mujeres

ganen lo mismo si hacen el mismo trabajo.

Tenemos un documento que

se llama registro retributivo.

Este documento nos dice

cuánto dinero se pagó

a los trabajadores en el año 2022.

Se incluye el sueldo normal

y también otros pagos extra.

ADEPSI tiene unas normas

para pagar a sus trabajadores.

Estas normas están en un documento,

que dice que se paga más a las personas

que tienen más responsabilidades en su trabajo

Para decidir cuánto se paga a los trabajadores,

solo se usan las normas del convenio colectivo.

No se paga diferente a hombres y mujeres.

Se paga lo mismo a hombres y mujeres

que hacen el mismo trabajo.

Por salario anual, nos encontramos

con los siguientes datos.

De cada 100 trabajadores,

casi 18 ganan entre 10.001

y 15.000 euros al año.

De esas casi 18 personas,

la mayoría son mujeres.

8 de cada 10 son mujeres

y solo 2 de cada 10 son hombres

De cada 100 trabajadores,

más de 50 ganan entre

15.001 y 20.000 euros al año.

De esas más de 50 personas,

casi 9 de cada 10 son mujeres.

Y solo 1 de cada 10 son hombres

De cada 100 trabajadores,

casi 15 ganan entre

20.001 y 25.000 euros al año.

De esas casi 15 personas,

3 de cada 4 son mujeres.

Solo 1 de cada 4 son hombres

De cada 100 trabajadores,

casi 12 ganan entre

30.000 euros al año.

De esas casi 12 personas,

de cada 4 son mujeres,

casi 2 de cada 10 son hombres.

Menos de 1 de cada 10 son mujeres trans

Solo 3 trabajadoras ganan entre

30.001 y 35.000 euros al año.

Estas 3 trabajadoras son mujeres.

Esto quiere decir que, en esta empresa,

los sueldos más altos los tienen las mujeres

También, solo 2 trabajadores ganan

entre 35.001 y 40.000 euros al año.

Uno es mujer y el otro es hombre.

Además, solo 2 trabajadoras ganan

más de 40.001 euros al año.

Las dos son mujeres.

También hemos estudiado los sueldos

de todos los trabajadores.

Hemos separado la información

por tipo de sueldo y por sexo (hombres y mujeres).

Vamos a empezar comparando el sueldo base.

Como se puede ver, el sueldo base al mes

es igual para todos los trabajadores.

No hay diferencia de sueldo entre

hombres, mujeres y personas trans.

Para calcular el sueldo base medio,

hemos tenido en cuenta que algunas personas

trabajan a tiempo parcial.

Hemos calculado cuánto cobrarían

si trabajaran a tiempo completo.

Por eso, podemos decir que todos los trabajadores

tienen el mismo sueldo base, sin diferencias

También hemos estudiado otros pagos

que reciben los trabajadores,

además del sueldo base.

Estos pagos son complementos de sueldo.

Algunos de estos complementos se pagan

por la antigüedad en la empresa

o por la formación del trabajador.

Estos complementos están

en el acuerdo de trabajo (convenio colectivo).

Algunos trabajadores llevan

muchos años en la empresa.

Por eso, reciben un complemento

llamado “Ad Personam”.

Este complemento viene de  
acuerdos de trabajo antiguos.

Se dejó de cambiar cuando entró en vigor  
un acuerdo de trabajo anterior  
al que tenemos ahora.

Este complemento es como  
el antiguo pago por antigüedad

También se pagan otros complementos  
llamados N1 y N2.

Estos complementos están relacionados  
con cursos de formación que  
se hacen cada cierto tiempo.

El pago de estos complementos está  
en el acuerdo de trabajo (convenio colectivo).

Se pagan cada tres años, si el trabajador  
ha hecho los cursos de formación

Además, los trabajos que tienen tareas  
de dirigir, coordinar o responsabilidades importantes,

también tienen un pago extra por estas tareas.

Este pago solo se da si se hacen estas tareas.

Finalmente, a una trabajadora se le paga

un extra para llegar al **SMI**

Esto es porque su sueldo base

era más bajo que el SMI.

Así, su sueldo total es igual al SMI y no menos.

Otros trabajadores cobran un extra

por trabajar de noche (complemento de nocturnidad).

También pueden cobrar extras por

trabajar en días festivos (plus de festividad),

un complemento especial (complemento específico),

un complemento por su trabajo (complemento de puesto)

y un complemento por lo que hacen

en su trabajo (complemento de actividad).

Todos estos pagos extra están en

el acuerdo de trabajo (convenio colectivo).

Lo mismo pasa con el extra por actividad.

**SMI:** salario mínimo  
interprofesional

Se paga cuando un trabajador hace horas

que no estaban en su horario.

Esto ocurre cuando, por alguna razón inesperada,

tienen que trabajar horas que

no estaban en su calendario de trabajo

Solo 6 trabajadoras mujeres reciben un pago extra

que ya tenían desde antes.

Este pago está fijo en su nómina y no se puede quitar.

Es un derecho que tienen estas trabajadoras

porque lo cobraban desde hace mucho tiempo.

Como solo lo cobran mujeres, no hay diferencia

de sueldo entre hombres y mujeres por este pago.

Los pagos llamados "especie" y "manutención S/R"

no son realmente parte del sueldo.

En la nómina aparecen como pagos,

pero también se restan por la misma cantidad.

"Especie" es la parte del seguro de

responsabilidad civil que paga la empresa.

"Manutención" es para los que usan el comedor de la empresa.

Estos dos pagos aparecen en la nómina

para calcular cuánto se paga

a la Seguridad Social,

pero no son dinero que

el trabajador recibe realmente.

Ni hombres ni mujeres reciben

más o menos por estos pagos.

### Cálculo de la brecha salarial

Para saber si hay diferencia de sueldo

entre hombres y mujeres en la empresa,

se estudia el sueldo total que ganan al año.

Se compara el sueldo de todas las mujeres

con el sueldo de todos los hombres.

En la empresa hay una mujer trans,

y se le cuenta como mujer para hacer esta comparación.

Para que los números sean correctos,

se calcula como si todos

trabajaran jornada completa.

Al estudiar los sueldos, se ve que,

en casi todos los grupos,

las mujeres ganan menos que los hombres.

En el Grupo 2 (TN3), las mujeres ganan

de media 28.614,81 euros al año

y los hombres 32.641,92 euros al año.

Esto significa que los hombres ganan un 12,34%

más que las mujeres en este grupo.

La diferencia de sueldo existe porque

en este grupo hay un hombre que cobra extras

por trabajos que hacía antes.

Estos extras se quedaron fijos en su sueldo

y son un derecho que tiene.

Por esto, este trabajador gana más

que los demás del grupo.

Al contar su sueldo para calcular la media

de lo que ganan los hombres, la media sube y

parece que los hombres ganan

mucho más que las mujeres

Pero repetimos, esta diferencia de sueldo

no es real para todos.

Solo pasa con un trabajador hombre,

no con los demás hombres del grupo.

Por eso, la diferencia que muestran los números

no es lo que pasa en realidad en la empresa

y no tiene que ver con si son hombres o mujeres.

En el Grupo 2 (TN2), las mujeres

ganan de media 21.526,47 euros al año,

los hombres ganan de media 23.597,86 euros al año

y una mujer trans gana de media 25.888,10 euros al año.

Esto significa que los hombres ganan un 8,78%

más que las mujeres en este grupo

La diferencia en lo que ganan hombres y mujeres

se debe a unos pagos extra llamados CDCP y CDCP N2.

Solo el 23,8% de las 21 mujeres de este grupo

recibe estos pagos, mientras que el 60%

de los 5 hombres sí los recibe.

Según dice el acuerdo de trabajo,

estos pagos extra se dan por llevar

muchos años trabajando en la empresa.

Solo se cobran cuando se cumplen

ciertos años trabajando y se hacen los cursos necesarios.

En este grupo, la mayoría de las mujeres (el 76,19%)

lleva menos de 5 años trabajando en la empresa.

Por eso, no cobran los pagos extra.

En cambio, la mayoría de los hombres (el 60%)

lleva más de 5 años y sí los cobra.

Además, la mujer trans gana más

que la media de las mujeres y casi lo mismo

que la media de los hombres.

Esto es porque tiene más responsabilidades

y pagos extra que se quedaron fijos en su sueldo

por su antigüedad y por acuerdos de trabajo anteriores.

Lleva 15 años trabajando en la empresa.

En resumen, las diferencias que muestran

una brecha salarial no tiene que ver con

sí son hombres o mujeres.

Se deben a razones claras y objetivas que se han explicado

En el Grupo 3 (Téc. Sup. N1), las mujeres ganan

de media 19.057,55 euros al año

y los hombres ganan de media 18.812,80 euros al año.

En este caso, las mujeres ganan más que los hombres.

Esto ocurre porque muchas más mujeres reciben

pagos extra que ya tenían ganados y esto sube la media.

En el Grupo 3 (Técnicos), las mujeres

ganan de media 14.968,84 euros al año

y los hombres ganan de media 16.376,38 euros al año.

En este caso, los hombres ganan un 8,59% más que las mujeres.

Esto pasa porque hay un hombre con pagos extra muy altos,

y esto hace que la media de los hombres suba mucho.

Por eso, no tiene que ver con si son hombres o mujeres.

Pasa lo mismo que en el Grupo 2 TN 3, la explicación

es la misma, así que se puede leer

lo que se dijo antes sobre ese grupo

En el Grupo 3 (Téc. Auxiliares), las mujeres

ganan de media 15.770,90 euros al año

y los hombres ganan

de media 17.382,84 euros al año.

En este caso, los hombres ganan

un 9,27% más que las mujeres.

Esto pasa porque hay un hombre que recibe

un pago extra muy alto

que ya tenía ganado,

y esto hace que la media

de los hombres suba mucho.

Por eso, no tiene que ver

con si son hombres o mujeres.

Por eso, no hay pagos que se decidan

sin una razón clara ni que dependan

de si son hombres o mujeres.

Todos los pagos se hacen según

el acuerdo de trabajo, por el trabajo

que se hace o porque son pagos extra

que se ganaron hace tiempo y

ya no se pueden quitar.

Tampoco hay pagas extra o beneficios que

solo tengan algunas personas,

ni grupos de trabajadores

a los que no se les aplique el acuerdo

de trabajo en cuanto al sueldo

## 7.1. OBJETIVOS

El Plan de Igualdad tiene como

objetivo principal prevenir

la aparición de situaciones de desigualdad

y eliminar aquellas que ya existan

entre hombres, mujeres y

personas trans en ADEPSI.

El Plan de Igualdad busca favorecer

el acceso a la empresa garantizando

que todas las personas reciban el mismo trato

y tengan las mismas oportunidades

durante el proceso de selección y contratación.

Se llevará a cabo una valoración

de los puestos de trabajo en ADEPSI

que contemple la perspectiva de género,

con el fin de asegurar una valoración justa e igualitaria.

Se llevarán a cabo acciones de sensibilización

dirigidas a toda la empresa para promover

la igualdad de oportunidades

entre mujeres y hombres

y prevenir cualquier forma de discriminación.

Se elaborará un plan de formación

en ADEPSI que contemple la perspectiva

de género para asegurar que todas las personas  
tengan las mismas oportunidades  
de acceder a la formación que ofrece la empresa.

Se tomarán medidas para equilibrar

la presencia de hombres y mujeres

en aquellos puestos o categorías

profesionales de ADEPSI

donde exista una menor

representación de un género.

Se dará a conocer a toda la plantilla de ADEPSI

la importancia de la conciliación de

la vida personal, familiar y laboral,

explicando los recursos disponibles

para facilitar este equilibrio.

ADEPSI implementará medidas

para prevenir el acoso sexual

y el acoso por razón de sexo,

y establecerá mecanismos para detectar

y actuar ante estas situaciones

en caso de que se produzcan.

Se integrará la perspectiva de género

en las políticas y acciones de

salud laboral de ADEPSI,

reconociendo las posibles diferencias

entre hombres y mujeres

en relación con los riesgos laborales y la salud.

ADEPSI trabajará para establecer

una cultura empresarial

basada en la construcción de una sociedad

libre de violencia de género,

promoviendo valores de igualdad y respeto.

ADEPSI se compromete a utilizar

una comunicación interna y externa

que refleje su compromiso con la igualdad

de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

## 8. MEDIDAS DE IGUALDAD

### GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

#### **OBJETIVO**

Que ADEPSI tenga en cuenta la igualdad entre hombres y mujeres en su forma de trabajar.

#### **MEDIDAS**

Meter el plan de igualdad en el plan principal de la organización.

#### **INDICADORES**

El plan estará listo cuando se espera.

Calendario: Empezamos en 2024.

Se revisará al mismo tiempo que el plan principal.

Prepararse para conseguir un certificado

de conciliación (para que se pueda compaginar la vida personal y el trabajo).

#### **INDICADORES**

Fecha en la que se consigue el certificado.

Calendario: 2025

## PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

### OBJETIVOS

Asegurar que todas las personas sean tratadas igual y tengan las mismas oportunidades al ser elegidas para un trabajo, sin importar si son hombres o mujeres.

Facilitar que las personas entren a trabajar en la empresa, asegurando que todos sean tratados igual y tengan las mismas oportunidades.

Animar a que se contraten hombres en trabajos donde hay pocos hombres trabajando.

### MEDIDAS

Hacer una forma de elegir a las personas para trabajar que sea igual para todos y que no discrimine a hombres o mujeres.

## DESCRIPCIÓN

Crear una forma fija de elegir a las personas para trabajar.

Esta forma debe decir:

- Qué se busca en cada trabajo.
- Quién elige a las personas.
- Qué pruebas se hacen.
- Cuánto vale cada prueba para elegir a la persona.
- Asegurar que haya un número mínimo de hombres y mujeres que se presentan para cada trabajo, para que haya equilibrio, sobre todo, en los trabajos donde hay pocas personas de un sexo.

## INDICADORES

- Cuántas veces se ha usado esta forma de elegir.
- Cuántas veces se ha dado preferencia a alguien por ser hombre o mujer (si aplica).

- Cuántos hombres y cuántas mujeres se han presentado para los trabajos (en números y porcentajes).
- Cuántos hombres y cuántas mujeres eligen a las personas para los trabajos (en números y porcentajes).
- Cuántos hombres y cuántas mujeres han conseguido el trabajo (en números y porcentajes).
- Un documento donde se guardan estos datos.

## RESPONSABLES

- Los jefes.
- Las personas que trabajan en Recursos Humanos.

## CUANDO SE HACE

- Empieza en 2024.
- Se revisa una vez al año

mientras dure el Plan de Igualdad.

## ENSEÑAR A LAS PERSONAS QUE ELIGEN A LOS TRABAJADORES A NO TENER IDEAS PRECONCEBIDAS SOBRE HOMBRES Y MUJERES.

### DESCRIPCIÓN

Poner en el programa de formación de la empresa cursos que enseñen a elegir a los trabajadores sin pensar antes de tiempo si son mejores los hombres o las mujeres. Estos cursos estarán disponibles mientras dure el Plan de Igualdad.

### INDICADORES

- Cuántos cursos se ofrecen.
- Cuántos cursos se hacen de verdad.
- Cuántos hombres y cuántas mujeres piden hacer los cursos.
- Si a la gente le han gustado los cursos.

### RESPONSABLE

- Las personas que trabajan en Recursos Humanos.

### CUANDO SE HACE

- Empieza en 2024.
- Se revisa una vez al año y se pone en

el programa de formación de la empresa.

UN LUGAR EN LA PÁGINA WEB PARA ENVIAR EL CURRÍCULUM.

## DESCRIPCIÓN

Poner en la página web de la empresa

un sitio donde la gente pueda enviar

su currículum para ofrecerse a trabajar.

En ese sitio se pondrá información importante

sobre la empresa, los trabajos que se buscan

y que la empresa quiere contratar a hombres

y mujeres por igual.

## INDICADORES

- Qué información hay en ese sitio de la web.
- Cuántos currículums de hombres y

cuántos de mujeres llegan, de dónde son

y para qué trabajo se ofrecen.

## RESPONSABLE

- Las personas que trabajan en Recursos Humanos.
- Las personas que trabajan con

los ordenadores y la página web.

## CUANDO SE HACE

- Empieza en diciembre de 2023.
- Se revisa una vez al año.

## HACER ANUNCIOS DE TRABAJO CON PALABRAS E IMÁGENES QUE MUESTREN A HOMBRES Y MUJERES.

## DESCRIPCIÓN

Escribir anuncios de trabajo usando palabras

e imágenes que representen a hombres y mujeres,

incluyendo a las personas trans.

## INDICADORES

- Los anuncios que se hacen y lo que dicen.

## RESPONSABLE

- Las personas que trabajan en Recursos Humanos.

Cuando se hace:

- Empieza en 2024.
- Se revisa una vez al año.

SI DOS PERSONAS SON IGUAL DE BUENAS  
PARA UN TRABAJO, SE CONTRATARÁ A LA PERSONA QUE SEA  
DEL SEXO QUE MENOS HAY EN ESE TRABAJO.

Si dos personas que quieren un trabajo  
tienen las mismas capacidades y experiencia,  
se elegirá a la persona que sea hombre o mujer,  
según el sexo que menos haya en  
ese puesto de trabajo o en esa parte de la empresa.

## FORMACIÓN

### OBJETIVOS

Concienciar a todas las personas que  
trabajan en la empresa sobre la igualdad  
de oportunidades entre hombres y mujeres.  
Crear un plan de formación que asegure  
que tanto hombres como mujeres tengan  
las mismas oportunidades para formarse en la empresa

### MEDIDAS

Enseñar sobre igualdad a todas  
las personas que trabajan en la Asociación.

## DESCRIPCIÓN

Cada año, poner en el programa de formación cursos especiales sobre igualdad.

El objetivo es que todas las personas que trabajan en la organización aprenda sobre igualdad.

## INDICADORES

- Cuántos hombres y cuántas mujeres van a cada curso (en números y porcentajes).
- Cuántos cursos se hacen en horario de trabajo y cuántos fuera, y cuántos hombres y cuántas mujeres van a cada uno (en números y porcentajes).
- Cuántas horas de formación hay en total y cuántos hombres y cuántas mujeres participan (en números).

## RESPONSABLE

- Las personas que trabajan en Recursos Humanos.

## CUANDO SE HACE

- Empieza en 2024-2025.
- Se revisa una vez al año.

Hacer actividades para que la gente entienda  
mejor la igualdad y deje de tener ideas fijas sobre  
hombres, mujeres y personas trans.

## INDICADORES

- Cuántas veces se hacen estas actividades.
- Cuántos hombres y cuántas mujeres

participan en estas actividades (en porcentajes).

## CUANDO SE HACE

- 2024-2025-2026
- Se revisa cada año y se siguen haciendo  
estas actividades mientras dure el plan

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### OBJETIVO

Crear un ambiente de trabajo donde  
sea fácil compaginar la vida personal  
y el trabajo, y donde hombres y mujeres  
compartan las responsabilidades familiares.

Hay que asegurar que usar estos derechos

no perjudique la vida profesional de nadie,  
sobre todo, de las mujeres.

## MEDIDAS

Hablar con el comité de empresa para llegar a un acuerdo que ayude a las personas que trabajan en la empresa a compaginar mejor el trabajo con su vida personal y familiar. Este acuerdo también busca que los hombres compartan las responsabilidades de cuidar a los hijos. Se intentará que los horarios de entrada y salida sean más flexibles, siempre que el trabajo lo permita.

El plan busca que todas las personas que trabajan tengan horarios más flexibles para poder atender sus necesidades familiares sin dejar de cumplir bien con su trabajo.

Para lograr esto, se hablará con el comité de empresa para llegar a un acuerdo y que esto se convierta en una norma de la empresa.

Hacer una campaña para que las personas que trabajan en la empresa conozcan

todos sus derechos para compaginar  
el trabajo con su vida personal.

Concienciar a las personas que trabajan  
en la empresa sobre la importancia de  
que hombres y mujeres compartan  
las responsabilidades familiares, como  
el cuidado de familiares, personas que  
necesitan ayuda y las tareas de la casa.

Permitir cambiar el horario de trabajo,  
sin tener que trabajar menos horas,  
para cuidar de personas que necesitan ayuda,  
siempre que se justifique y el trabajo lo permita.

Hacer menos reuniones en persona.  
Seguir permitiendo flexibilidad en  
momentos puntuales para ayudar  
a las personas que trabajan a  
compaginar su vida personal y laboral,  
y participar en reuniones por videollamada.

## DESCRIPCIÓN

Usar principalmente videollamadas para que las personas de la empresa se comuniquen, para que no tengan que desplazarse y para que puedan hablar directamente.

## INDICADORES

Cuántas videollamadas se hacen, separadas por hombres y mujeres, y por el tema de la reunión.

Responsable: Las personas que están a cargo de cada Departamento.

Calendario: Empezamos en 2025.

Se revisará una vez al año.

## ÁREA DE SALUD LABORAL

### OBJETIVO

Tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en el área de salud de la empresa.

### MEDIDAS

Revisar, teniendo en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres,

el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Se considerará a las trabajadoras con menopausia como un grupo que necesita una protección especial para su salud.

### INDICADORES

Cuántas medidas se proponen y se ponen en práctica.

Comprobar si se ha revisado

el Plan de Prevención de Riesgos Laborales

para tener en cuenta las diferencias

entre hombres y mujeres.

Analizar si los accidentes, incidentes

y enfermedades afectan de forma diferente

a hombres y mujeres.

## RESPONSABLE

- La Comisión de igualdad

## CALENDARIO

- Empezamos en 2024
- Se revisará una vez al año

Hacer un estudio para ver si se pueden

poner en los reconocimientos médicos

pruebas para detectar problemas de salud

que afectan más a hombres o a mujeres.



## DESCRIPCIÓN

Hacer un estudio que recoja las enfermedades

y problemas de salud que afectan

más a mujeres o a hombres,

viendo el riesgo según la edad,

el trabajo que hacen... para

saber qué es lo más importante.

## INDICADORES

El resultado del estudio.

Un plan para poner en marcha medidas.

Comprobar si las medidas de seguridad,

los equipos de protección y las herramientas

se adaptan a lo que necesitan hombres y mujeres.

Analizar si los accidentes, incidentes y

enfermedades afectan de forma diferente

a hombres y mujere

## RESPONSABLE

- La Comisión de Igualdad.

## CALENDARIO

- Empezamos en 2025.
- Se revisará una vez al año.

Asegurar que las medidas para

evitar que se contagien enfermedades

en la empresa sigan funcionando bien.

## DESCRIPCIÓN

En la revisión anual del plan de prevención,

comprobar que hay medidas para evitar

y reducir el riesgo de contagio de enfermedades

y asegurarse de que se cumplen las medidas

para que haya menos contagios entre

las personas que trabajan en la empresa.



## INDICADORES

El resultado del estudio.

Un plan para poner en marcha medidas.

Comprobar si las medidas de seguridad,

los equipos de protección y

las herramientas se adaptan

a lo que necesitan hombres y mujeres.

Analizar si los accidentes, incidentes y

enfermedades afectan de forma

diferente a hombres y mujeres.

## RESPONSABLE

- La Comisión de Igualdad.

## CALENDARIO

- Empezamos en 2024.

- Se revisará una vez al año.

Poner en marcha herramientas para

prevenir y corregir problemas,

teniendo en cuenta las diferencias

entre hombres y mujeres:

Poner indicadores de salud que

ayuden a ver si hay riesgo de acoso sexual

o por razón de sexo al analizar cómo

se sienten las personas en el trabajo.

Poner medidas para prevenir en

el Plan de Prevención de Riesgos Laborales

que identifiquen si el ambiente de trabajo

es bueno, respetuoso y fomenta la igualdad

entre las personas que trabajan.

Revisar y actualizar cada año

el protocolo que ya existe sobre

acoso psicológico, sexual o por razón de sexo.

Hacer un protocolo para ayudar

a las personas que sufren violencia de género.

## INDICADORES

Cuántos indicadores y medidas de prevención hay.  
Qué resultados se consiguen.  
Qué tan contentas están las personas que trabajan en la empresa.  
Cuando se hace la revisión.  
Cuántos hombres y cuántas mujeres participan en la revisión.

## CALENDARIO

- 2025
- Se revisará cada año.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### OBJETIVO

Evitar que haya acoso sexual o por razón de sexo  
y tener formas de detectarlo y actuar si ocurre

### MEDIDAS

Asegurar que se cumple el  
Protocolo de Prevención del Acoso  
que ya aprobó ADEPSI.

## DESCRIPCIÓN

La Comisión de Igualdad llevará

un registro de las denuncias de acoso.

Se hará un plan para que todas las personas

de la empresa conozcan el

Protocolo de Prevención del Acoso.

Se asegurará que sea fácil denunciar,

que la información sea privada y

que nadie sepa quién denuncia.

Se informará de cómo se puede denunciar.

## INDICADORES

Cuántas denuncias se ponen,

separadas por hombres y mujeres,

por el puesto de trabajo y

por el tipo de denuncia.

Cuántas sanciones se ponen y de qué tipo,

separadas por hombres y mujeres.

Responsable: La Comisión de Igualdad para

el Seguimiento y Evaluación.

## CALENDARIO

- Empezamos en 2024.
- Se revisará una vez al año.

Dar información sobre cómo protegerse del acoso sexual y por razón de sexo a las personas que empiezan a trabajar en la empresa.

## DESCRIPCIÓN

Cuando alguien nuevo empieza a trabajar, se le informará sobre qué significa tratar bien a los demás en la empresa y se le hablará del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

También se le dirá quién le puede dar más información sobre este tema.

En la empresa habrá un sitio en internet donde se podrá consultar toda la información sobre el protocolo y otras cosas relacionadas con este tema.

## INDICADORES

Cómo se recibe a las nuevas personas que empiezan a trabajar.

Responsable: La persona responsable de recursos humanos.

## CALENDARIO

- Empezamos en 2024.

- Se revisará una vez al año.

Informar a todas las personas que trabajan en la empresa sobre el protocolo de acoso y cómo denunciar si hay acoso en el trabajo.

## RESPONSABLE

Comisión de igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

## CALENDARIO

- Empezamos en 2024.
- Se revisará una vez al año.

Hacer campañas para que la gente sepa que no se permite nada de acoso sexual ni por razón de sexo.

## DESCRIPCIÓN

Hacer campañas para que la gente entienda y sepa cómo prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

## INDICADORES

Cuántas campañas se hacen y de qué tipo.

Responsable: La Comisión de Igualdad

para el Seguimiento y Evaluación.

Calendario: Empezamos en 2025.

Se revisará una vez al año.

## VIOLENCIA DE GÉNERO

### OBJETIVO

Evitar que haya violencia de género y

tener formas de detectarla y actuar si ocurre.

### MEDIDAS

Protocolo para ayudar a las trabajadoras

que sufren violencia de género.

### DESCRIPCIÓN

Hacer un protocolo con medidas

para las trabajadoras que

sufren violencia de género.

## INDICADORES

Que el protocolo esté aprobado.

Cuántas mujeres se benefician de las medidas.

## RESPONSABLE

La Comisión de Igualdad

para el Seguimiento y Evaluación.

## CALENDARIO

- Empezamos en 2024.
- Se revisará una vez al año.

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

## OBJETIVO

Fomentar una cultura de igualdad

en ADEPSI asegurando el uso

correcto del lenguaje.

## MEDIDAS

Dar a conocer y explicar

el Plan de Igualdad que ya existe.

Informar a las personas que empiezan a trabajar en ADEPSI sobre la igualdad, el Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención del Acoso, como parte de su bienvenida.

Revisar y arreglar el lenguaje y las imágenes que se usan para comunicar, tanto dentro como fuera de la empresa, para que no haya lenguaje sexista.

Informar a todas las personas y grupos que se relacionan con ADEPSI sobre lo que se ha acordado sobre igualdad.

Publicarlo en la página web.

Hacer una guía con consejos para comunicarse bien, desde la igualdad, con todas las personas y grupos:

Una vez hecha, se adaptará para que sea fácil de leer y se pondrá en el Manual

de Bienvenida del personal.

Adaptaciones para lectura fácil:

- Adaptar el Plan de Igualdad.
- Adaptar el protocolo para ayudar a las víctimas

de violencia de género cuando se haga.

Dar a conocer a los grupos que se relacionan con la empresa:

- La guía para comunicarse bien desde la igualdad.
- El protocolo de acoso psicológico,  
sexual o por razón de sexo.
- El protocolo de violencia de género.
- Crear espacios para hablar de igualdad.

## INDICADORES

Cuántas publicaciones se

revisan y se actualizan.

Cuántos cambios se hacen y de qué tipo.

Lista de los materiales y las imágenes

que se revisan y los cambios que se hacen.

## RESPONSABLE

La Comisión de igualdad

para el Seguimiento y Evaluación.

El Equipo de Recursos Humanos.

## CALENDARIO

- 2024-2025-2026.
- Se revisará una vez al año.

## ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA

### OBJETIVO

Dar a conocer a las personas y grupos que se relacionan con ADEPSI, y también a otras personas, las ideas y normas de ADEPSI sobre la igualdad de oportunidades.

### MEDIDAS

Contar a las personas y grupos más importantes que se relacionan con ADEPSI sobre las normas de igualdad.

Mostrar y dar a conocer las normas de igualdad a las personas que usan

y visitan los sitios de ADEPSI.

## INDICADORES

Cuántas personas o grupos importantes

saben ya las normas de igualdad.

Dónde se han puesto las normas

de igualdad para que se vean.

Responsable: Comisión de igualdad para

el Seguimiento y Evaluación.

## CALENDARIO

- Empezamos en 2024.
- Se revisará una vez al año.

## 9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ADEPSI tiene un Plan de Igualdad.

Para ver si funciona bien,

hay un grupo de personas.

Este grupo se llama primero

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Después, cuando el plan ya está en marcha,

se llama Comisión de Igualdad

para el Seguimiento y Evaluación.

Este grupo revisa si

el Plan de Igualdad se cumple."

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

En la Comisión de Igualdad habrá

el mismo número de personas de la empresa

y de personas que trabajan en ADEPSI.

Esto será así mientras dure el Plan de Igualdad.

Las personas que representan a los trabajadores

serán sus representantes legales.

Este grupo tiene 4 personas.

Dos personas son de la empresa.

Dos personas son los representantes de los trabajadores

Para revisar y controlar diferentes temas,

pueden pedir ayuda a personas de fuera.



## SUSTITUCIONES

A veces, las personas del grupo

de la Comisión de Igualdad cambian.

Esto pasa si, el Plan de Igualdad ya ha terminado,

alguien del grupo quiere dejarlo,

alguien del grupo se va de la empresa,

alguien está de baja, de excedencia

o en otra situación parecida

durante más de seis meses.

Si alguien del grupo de

la Comisión de Igualdad se va,

se avisa a la Comisión de Igualdad,

la Comisión elige a otra persona

para que entre en el grupo,

los demás miembros del grupo

tienen que estar de acuerdo

en que entre esa persona.

Se escribe un acta de

la reunión donde se decide esto.

Si cambian los representantes de los trabajadores,

los nuevos representantes entran en la Comisión.

Además de lo que dice el

reglamento de la Comisión de Igualdad,

este grupo también se

encarga de ver si se cumplen

las cosas que dice el Plan de Igualdad, de

resolver las dudas que tengan los trabajadores

sobre el Plan de Igualdad y de

explicar a los trabajadores

de qué trata el Plan de Igualdad

## FUNCIONAMIENTO

### REUNIONES

La Comisión de Igualdad se reúne de dos maneras:

Reuniones normales, estas reuniones son

para hablar de las cosas que hace

normalmente la Comisión.

Se hacen en persona o por videollamada.

Reuniones especiales, estas reuniones

son para cosas urgentes.

Se hacen si se sabe de algún

caso de discriminación.

Si la empresa quiere conseguir

certificados o ayudas sobre igualdad.

Si hay cambios importantes en la empresa

que afectan a hombres y mujeres,

por ejemplo, en el número de trabajadores,

en los ascensos o en otras cosas

que se dicen en el Plan de Igualdad.

Estos cambios pueden hacer

que haya que revisar el Plan de Igualdad.

Si hay cualquier otra cosa urgente

que no puede esperar a la reunión normal.



La Comisión de Igualdad se reúne de dos maneras:

Reuniones normales, donde se reúnen cada 6 meses.

Las personas del grupo ya saben cuándo es la siguiente reunión.

Reuniones especiales, se reúnen cuando hay algo importante que hablar sobre el Plan de Igualdad.

Cualquiera del grupo puede pedir

una reunión y se hace en 10 días laborales.

## **ACUERDOS**

Para que una decisión del Comité Permanente de Igualdad sea válida, la mayoría de las personas del grupo tienen que estar de acuerdo

## **ACTAS**

De cada reunión se escribe un resumen, llamado acta. En el acta se escribe de qué se ha hablado, qué se ha decidido y en qué no se han puesto de acuerdo. Todas las personas del grupo de la Comisión de Igualdad firman el acta.

## CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas del grupo de la Comisión de Igualdad se comprometen a no contar a nadie la información, los datos, los documentos ni nada de lo que se hable o se vea en el grupo

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

Aunque el Plan de Igualdad de ADEPSI tiene una duración de cuatro años (hasta 2027), se puede revisar antes de tiempo si ocurren ciertas situaciones importantes, según lo que dice el Real Decreto 901/2020.

Si, tras una inspección de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se determina que el Plan de Igualdad de ADEPSI no se ajusta a los requisitos legales o no es efectivo para lograr la igualdad, se procederá a su revisión.

En caso de que ADEPSI experimente cambios importantes en su estructura, como una fusión con otra entidad, una absorción por parte de otra empresa, una transmisión de la empresa a otra persona o entidad, o una modificación de su estatus jurídico se procederá a la revisión del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de ADEPSI también se revisará si se producen cambios sustanciales en la plantilla, en los métodos de trabajo, en la organización de la empresa, en los sistemas de remuneración, si se deja de aplicar alguna parte del convenio colectivo o si se modifican sustancialmente las condiciones de trabajo. También se revisará si cambian las situaciones que se analizaron al principio para crear el plan.

El Plan de Igualdad de ADEPSI también se revisará si un tribunal condena a la empresa por prácticas discriminatorias directas o indirectas basadas en el sexo, o si una resolución judicial dictamina que el Plan no se ajusta a los requisitos

legales o a la normativa vigente.

Cuando existan motivos justificados que hagan necesaria la revisión del Plan de Igualdad de ADEPSI, esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico de situación y de las medidas que contiene el Plan, en la medida en que sea necesario.

A lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad, las medidas que contiene se pueden revisar en cualquier momento.

El objetivo de esta revisión es añadir nuevas medidas, cambiar la dirección de las que ya existen, mejorarlas, corregirlas si no funcionan bien, hacerlas más intensas o menos intensas, o incluso dejar de aplicar alguna si se ve que no es útil para lograr los objetivos del Plan.

## 11. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Si la Comisión de Igualdad de ADEPSI no se pone de acuerdo sobre si se cumplen las medidas del Plan de Igualdad, o si se detecta un incumplimiento, se puede recurrir a organismos externos especializados en mediación, arbitraje y control para que intervengan y ayuden a solucionar la situación.

ADEPSI se adhiere al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), lo que significa que, en caso de conflicto laboral, se compromete a intentar resolverlo a través de la mediación y, si no se llega a un acuerdo, mediante el arbitraje del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

El Plan de Igualdad de ADEPSI tiene una validez de cuatro años, comenzando en diciembre de 2023 y finalizando en diciembre de 2027.

Firmas: