

**PLAN DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES  
2021/2024**

### **a) Partes que lo conciertan**

Se quiere establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y se ha constituido, a fecha de 5 de febrero de 2021, una Comisión Negociadora, conformada por cuatro personas: dos representantes de la entidad y dos representantes de las personas trabajadoras.

Las funciones de esta Comisión Negociadora del Plan de Igualdad son las siguientes:

- 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

### **b) Ámbito, personal, territorial y temporal**

El ámbito de aplicación abarca todas las personas trabajadoras de Fundación ADEMO de los centros y servicios situados en la Comunidad de Madrid.

El Plan de Igualdad estará vigente durante 4 años: desde el 2021 al 2024.

### **c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa**

Tras realizar la Comisión Negociadora el diagnóstico de la Fundación ADEMO, en materia de igualdad, se han detectado las siguientes áreas de mejora:

- La comunicación interna y externa es en general adecuada, pero no existe una metodología planificada que abarque a todas las comunicaciones de nuestra organización. A partir de este plan pretendemos generar un Manual de lenguaje no

- sexista, sin género, mejorando con ello el lenguaje e imagen no sexista para la documentación y para las comunicaciones, tanto internas como externas.
- Existe un protocolo de selección desde el año 2017 que recoge el proceso, los criterios de selección y las fichas informativas para personas trabajadoras y voluntariado. Las ofertas de empleo se revisarán para incluir un lenguaje no sexista y se mejorarán los canales de difusión para asegurarnos que las ofertas de nuevos puestos de trabajo lleguen a todas las personas trabajadoras.
  - Para mejorar la sensibilización y concienciación en materia de igualdad, se pretende incluir dentro del Plan de formación anual la realización de una formación a todas las personas trabajadoras en materia de igualdad.
  - Desde el año 2013 Fundación ADEMO se ha dotado de un catálogo de medidas de conciliación para la mejora de la vida de las personas trabajadoras, pero entre sus medidas no se incluía ninguna medida sobre desconexión digital fuera de las horas de trabajo. Actualmente se hace necesario realizar un protocolo de desconexión digital según lo marcado en el artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.
  - Desde 2016 tenemos un Protocolo de Prevención del Acoso Moral de manera general. Se pretende revisar dicho protocolo para incluir la definición del acoso sexual y/o por razón de sexo.

**d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el real decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Se ha creado un registro retributivo de toda la plantilla, incluyendo los complementos salariales, desagregados por sexo y distribuidos por puesto de trabajo. Se ha tomado como referencia las personas trabajadoras que se encontraban con contrato el 31 de diciembre de 2020, y el período temporal de referencia es el del año natural de 2020.

Se incluye la justificación de cualquier variación de las retribuciones por puestos de trabajo y sexo.

Por parte de la Comisión Negociadora se ha detectado que hay muchas categorías de complementos que dificultan su análisis y su interpretación. Se determina por tanto, como medida, que se van a revisar las categorías de los complementos, para reducir y homogeneizar dichos complementos.

**e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.**

- 1.- Revisar el protocolo de selección y acogida. Y realizar una labor de recordatorio a todas las personas trabajadoras.
- 2.- Mejorar el lenguaje e imagen no sexista para para la documentación y para las comunicaciones, tanto internas como externas. Generar un Manual de lenguaje no sexista, sin género. Siguiendo además el Manual de Buenas Prácticas de Lenguaje no Sexista de Fundación Carlos Martín
- 3.- Desarrollar o buscar empresa externa para la realización de una formación a todos las personas trabajadoras en materia de igualdad.
- 4.- Realizar un protocolo de desconexión digital según lo marcado en el artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.
- 5.- En relación a la auditoría retributiva, revisar las categorías de los complementos, para reducir y homogeneizar.
- 6.- Revisar el protocolo de prevención del acoso moral, incluyendo el acoso sexual y que no es necesario que haya una situación de poder.

**f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Recursos materiales y humanos**

<b>1º OBJETIVO:</b>						
<b>Mejorar el lenguaje e imagen no sexista para la documentación y para las comunicaciones, tanto internas como externas.</b>						
<b>Medidas concretas</b>	<b>Plazo de ejecución</b>	<b>Recursos materiales</b>	<b>Recursos humanos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Frecuencia de Seguimiento</b>	<b>Evaluación</b>
Generar Manual de lenguaje no sexista, sin género	Diciembre 2021	20 horas por profesional	Personal de Calidad y Comunicación	Documento realizado o no	Semestral	Documento realizado en plazo
Adaptación y validación a lectura fácil	Diciembre 2021	20 horas por profesional	Educadoras del equipo de accesibilidad cognitiva	Documento realizado o no	Semestral	Documento realizado en plazo
Publicación en la página web	Diciembre 2021	1 hora	Personal de Comunicación	Documento publicado o no	Semestral	Documento publicado en plazo
Difusión del Manual a todas las personas trabajadoras	Marzo 2022	8 horas	Personal de Calidad y Comunicación	8 centros y servicios	Semestral	Difusión realizada en los 8 centros y servicios en plazo

**2º OBJETIVO:**

**Revisar el protocolo de selección de personas trabajadoras y voluntariado. Y realizar una labor de recordatorio a todas las personas trabajadoras.**

Medidas concretas	Plazo de ejecución	Recursos materiales	Recursos humanos	Indicadores	Frecuencia de Seguimiento	Evaluación
Revisión del protocolo	Junio 2022	5 horas por cada Responsable.	Equipo de Responsables	Revisado o no	Semestral	Revisado en plazo
Difusión del protocolo a todas las personas trabajadoras	Octubre 2022	8 horas	Personal de Calidad y Comunicación	8 centros y servicios	Semestral	Difusión realizada en los 8 centros y servicios en plazo

**3º OBJETIVO:**

**Desarrollar o buscar empresa externa para la realización de una formación a todas las personas trabajadoras en materia de igualdad.**

Medidas concretas	Plazo de ejecución	Recursos materiales	Recursos humanos	Indicadores	Frecuencia de Seguimiento	Evaluación
Desarrollar o buscar empresa externa	Enero 2022	10 horas	Responsable de Calidad	Documentación del curso completo	Anual	Documentación del curso completo
Realizar la formación	Marzo 2022	3 horas de formación por profesional	Todos los/as profesionales	Formación realizada por todos/as los profesionales	Semestral	Formación realizada por todos/as los profesionales

**4º OBJETIVO:**

**Realizar un protocolo de desconexión digital según lo marcado en el artículo 88 de la Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales**

Medidas concretas	Plazo de ejecución	Recursos materiales	Recursos humanos	Indicadores	Frecuencia de Seguimiento	Evaluación
Realización del protocolo	Septiembre 2021	10 horas	Comité de Igualdad	Documentación del curso completo	Anual	Documentación del curso completo
Difusión del protocolo a todas las personas trabajadoras	Octubre 2021	8 horas	Personal de Calidad y Comunicación	8 centros y servicios	Semestral	8 centros y servicios

**5º OBJETIVO:**

En relación a la auditoría retributiva, revisar la distribución de los complementos, para su homogeneización

Medidas concretas	Plazo de ejecución	Recursos materiales	Recursos humanos	Indicadores	Frecuencia de Seguimiento	Evaluación
Revisión de los complementos	Diciembre 2021	10 horas por profesional	Jefe de Administración y Responsable de Calidad	Revisión realizada	Anual	Revisión realizada en plazo

**6º OBJETIVO:**

Revisar el protocolo de prevención del acoso moral, incluyendo el acoso sexual y/ por razón de sexo

Medidas concretas	Plazo de ejecución	Recursos materiales	Recursos humanos	Indicadores	Frecuencia de Seguimiento	Evaluación
Revisión del protocolo	Marzo 2022	10 horas por profesional	Comisión de Igualdad	Revisado	Anual	Protocolo revisado en plazo
Difusión del protocolo a todas las personas trabajadoras	Abril 2022	8 horas	Personal de Calidad y Comunicación	8 centros y servicios	Semestral	8 centros y servicios

**g) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.**

Los indicadores establecidos se revisan anualmente en el marco del Comité de Igualdad.

Jornada de trabajo/año	Nº de mujeres	Nº de hombres
Completa		
Parcial		

Horario y distribución del tiempo/año	Nº de mujeres	Nº de hombres
Horas extraordinarias		
Horas complementarias		

**PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN ADEMO**

<b>Régimen de trabajo a turnos/año</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>
Viviendas tuteladas		

<b>Remuneración y cuantía salarial</b>	<b>Nº de mujeres</b>	<b>Nº de hombres</b>
Primas e incentivos		

\*Anualmente se realiza la auditoría retributiva, analizando las diferencias en los complementos, justificando dichas diferencias

<b>Profesionales con medida de Teletrabajo</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>
Personal docente y complementario		
Personal titulado. Coordinadores/as y administrativos (psicología/trabajo social/dirección/administración/informático/coordinación/logopedia/fisioterapia)		

<b>Nº de procedimientos en el marco de la protocolo de acoso moral en 2020</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>
<b>Nº de personas que han sido denunciadas por acoso moral</b>		
<b>Nº de personas que han sufrido acoso moral</b>		
<b>Nº de personas que han denunciado casos de acoso moral</b>		

<b>Nº de procedimientos en el marco de la protocolo de entorno digital y la desconexión en 2020</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>
<b>Nº de personas que han sido denunciadas por incumplimiento</b>		

<b>de entorno digital y la desconexión</b>		
<b>Nº de personas que han sufrido casos de incumplimiento de entorno digital y la desconexión</b>		
<b>Nº de personas que han denunciado casos por incumplimiento de entorno digital y la desconexión</b>		

Se rellenará este cuadro por cada promoción:

<b>SEXO Y CENTRO</b>	<b>Grupo profesional</b>	<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Responsabilidad familiar</b>	<b>Nivel de formación</b>	<b>Características de los puestos de trabajo objeto de promoción</b>
Puesto de origen					
Puesto promocionado					

Por cada despido o suspensión temporal (por parte de la empresa) se rellenará este cuadro:

<b>Ceses Sexo y centro</b>	<b>Fecha</b>	<b>Causa</b>	<b>Edad</b>	<b>Tipo de contratación</b>	<b>Jornada</b>	<b>Grupo profesional</b>	<b>Puesto de trabajo</b>

Por cada permiso y excedencia se rellenará la siguiente tabla:

<b>Ceses Sexo y centro</b>	<b>Fecha</b>	<b>Causa</b>	<b>Edad</b>	<b>Antigüedad</b>	<b>Tipo de contratación</b>	<b>Grupo profesional</b>	<b>Puesto de trabajo</b>	<b>Nivel de formación</b>

<b>Nº de procedimientos en el marco de la lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo/año</b>	<b>Nº mujeres involucradas</b>	<b>Nº hombres involucrados</b>
--	--------------------------------	--------------------------------



Nº de personas que han sido denunciadas por acoso sexual y/o por razón de sexo		
Nº de personas que han sufrido acoso sexual y/o por razón de sexo		
Nº de personas que han denunciado casos de acoso sexual y/o por razón de sexo		

<b>Ausencias no justificadas/año</b>	<b>Nº mujeres con días descontados</b>	<b>Nº hombres con días descontados</b>
Días descontados por las ausencias no justificadas		

<b>Casos de movilidad funcional o geográfica/año</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>
Casos de movilidad funcional o geográfica		

<b>Nº de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo/año</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>
Nº de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo		

<b>Nº de personas trabajadoras cedidas por otra empresa/año</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>
Nº de personas trabajadoras cedidas por otra empresa		

<b>Nº de inaplicaciones del convenio/año</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>
Nº de inaplicaciones del convenio		

**h) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.**

Está compuesto por una parte, la representación de la empresa:

Cristina García González, Responsable de Calidad

Alberto Sánchez Gómez, Responsable de Personas

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

Isabel Murillo Aparicio, Monitora/Educadora

Marta Ortiz López, Preparadora Laboral

**i) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación**

Cualquier cambio en el plan debe ser consensuado en el Comité de Igualdad.

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 los objetivos.

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. Por tanto, una nueva inscripción legal.

En caso de no solventar las posibles discrepancias, la inscripción legal se realizará de igual forma, marcando que no se ha llegado a acuerdo.