



# Plan de Igualdad

**Plan de igualdad  
Fundación Privada Madrid Contra La  
Esclerosis Múltiple**



*José María*

*[Signature]*

*[Signature]*

## Índice

- 1.- INTRODUCCIÓN
  - 1.1. Contexto y antecedentes
  - 1.2. Definición de Plan de igualdad
  - 1.3. Glosario de conceptos
- 2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 4.- VIGENCIA
- 5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS
- 6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 6.1. Área 1.- Acceso en la organización: Selección
  - 6.2. Área 2.- Contratación
  - 6.3. Área 3.- Formación profesional
  - 6.4. Área 4.- Promoción profesional
  - 6.5. Área 5.- Clasificación profesional
  - 6.6. Área 6.- Infrarrepresentación femenina
  - 6.7. Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial
  - 6.8. Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad



- 6.9. Área 9.- la prevención de riesgos laborales
  - 6.10. Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
  - 6.11. Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad
- 7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS
  - 9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO
  - 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS
  - 12.- RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
  - 13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 14.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD



## 1.- INTRODUCCIÓN

### 1.1.- Contexto y antecedentes

**Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple**, de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, implanta este plan de igualdad con el fin de que en la fundación mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la fundación con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la fundación que se inició con el compromiso publicitado por la fundación el 24 de Enero del 2022. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados **Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple** adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

### 1.2.- Definición de Plan de igualdad

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su



caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### 1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de **Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple** es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

#### a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

#### b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable



en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

### **c) Discriminación directa e indirecta**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

### **d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del



sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### **e) Discriminación por embarazo o maternidad**

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

#### **f) Indemnidad frente a represalias**

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

#### **g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

#### **h) Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en



relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

**i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.



## 2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación a **Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple**. Se aplica, en consecuencia, a toda la plantilla de **Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple**

La fundación se encuentra ubicada en la ciudad de Madrid, por lo que este será además su ámbito geográfico.

Su ámbito temporal está previsto para cuatro años como ahora se dirá en el apartado vigencia.

## 3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido aprobado en **Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple** por una Comisión Negociadora conformada y compuesta:

- Carmen Valls Capel: Directora
- Laura García Ruano: Fisioterapeuta y coordinadora
- Ana Eymar Valls: Responsable de Recursos Humanos
- Irene Bartolomé Gómez: Fisioterapeuta y coordinadora y Responsable de Recursos Humanos.

## 4.- VIGENCIA

El presente Plan de igualdad tiene una vigencia prevista de 4 años que empezará a contar a partir del acuerdo adoptado por parte de la comisión negociadora.

El presente plan se aplica a todo el personal que presta servicios en las dependencias de **Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple**, en sus centros de trabajo de Avda. Asturias 35, bajo en Madrid.

Su vigencia es de cuatro años empezándose a contar desde el 24/01/2022 hasta el 24/01/2026. En todo caso será modificado anticipadamente cuando se de alguna de estas circunstancias.

Revisión cuando concurran las siguientes circunstancias:

- A) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.
- B) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la fundación por razón de sexo.
- C) **En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la fundación,**
- D) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, 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.
- E) **Cuando una resolución judicial condene a la fundación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo.** La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.



## **5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA FUNDACIÓN. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.**

El diagnóstico completo de la fundación se introduce como anexo a documento.



Three handwritten signatures in blue ink, likely representing the authors or approvers of the report. The signatures are stylized and difficult to read, but they appear to be written in a cursive or semi-cursive style.

## **6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD**

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple, decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la fundación, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados de Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple.

La fundación dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de Igualdad, se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección
2. Contratación
3. Formación profesional
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Infrarrepresentación de la mujer
7. Retribución y auditoria salarial
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Prevención de Riesgos Laborales
10. Protocolo frente al acoso
11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de



## Área 1.- Acceso en la entidad: Selección

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que en el acceso a la fundación, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género. Y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección en la fundación.

**Objetivo 1.-** Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección en la fundación.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Los criterios para todos los procesos de selección serán los siguientes: Valoración de la experiencia, formación, responsabilidad y adaptabilidad.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Sólo se pedirán los requisitos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo, no se solicitará ningún requisito adicional al puesto.
<b>RECURSOS</b>	Se utilizarán canales de comunicación que lleguen a todos los colectivos y a todos los géneros.
<b>MEDIOS</b>	Bases de datos, buscadores de empleo, bolsas de empleo.



género

12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Laura' and other illegible signatures.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>MECANISMO</b>	Revisión en cada propuesta y oferta de empleo publicada.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Nuevos procesos de selección.
<b>RECURSOS</b>	Personal de recursos humanos
<b>MEDIOS</b>	Personales y técnicos.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Llevar un registro de los procesos de selección para saber quién lo ha realizado, cuántas mujeres y cuántos hombres se han presentado y cuál ha sido el resultado del proceso.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>MECANISMO</b>	Utilizando bases de datos de trabajadores
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Se ponderará según resultado del registro
<b>RECURSOS</b>	Electrónicos
<b>MEDIOS</b>	Bases de Datos

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature with a circular flourish and several smaller signatures.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se analizarán y reconsiderarán todos los procesos selectivos de la fundación en vigor con el fin de detectar la posible existencia de una discriminación directa e indirecta. En caso de apreciarse la concurrencia de discriminación, en cualquiera de sus manifestaciones, se eliminará antes del momento de la selección.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>MECANISMO</b>	Análisis de las ofertas de empleo, revisión del proceso de admisión de candidatos/as, revisión de candidatos/as a entrevista personal
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Admisión al 50% de mujeres y 50% hombres
<b>RECURSOS</b>	Electrónicos y personales
<b>MEDIOS</b>	Cuestionarios e informes

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se analizarán los procesos de selección de la fundación con el fin de detectar y resaltar su política actual. Señalando comportamientos genéricos de posibles discriminaciones que, en caso de apreciarse en un futuro, se deberían eliminar del proceso de selección.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>MECANISMO</b>	Análisis de las ofertas de empleo, revisión del proceso de admisión de candidatos/as, revisión de candidatos/as a entrevista personal.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Se admitirán candidatos/as a un 50%.
<b>RECURSOS</b>	Electrónicos y personales.
<b>MEDIOS</b>	Cuestionarios e informes

Four handwritten signatures in blue ink, likely representing the approval of the plan by different stakeholders.

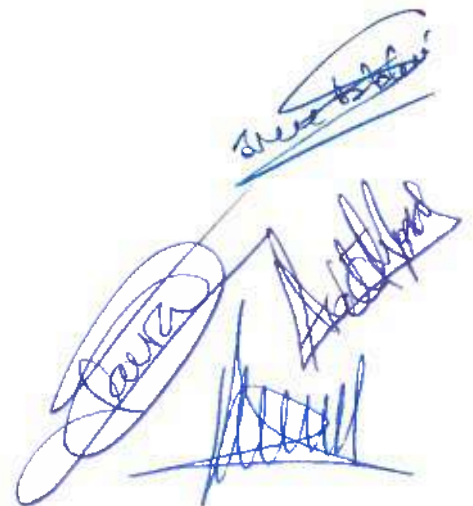
## Área 2.- Contratación

Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación. En tipos de contratos y en modalidades de contratación. Hay que evitar que los contratos más precarios (temporales y a tiempo parcial) afecten solo o mayoritariamente a mujeres.

**Objetivo 2.-** Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Cuando exista un proceso de contratación se hará pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo y se incluirá una relación porcentual, distribuida por sexo, entre personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2022
<b>MECANISMO</b>	Publicación en tabloneros, áreas reservadas, de la fundación.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Contabilizar las vacantes, Contabilizar el porcentaje de aspirantes.
<b>RECURSOS</b>	Utilización de fórmulas para calcular el porcentaje.
<b>MEDIOS</b>	Personal de Recursos Humanos



<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se controlará la contratación futura de forma que la fundación siga sin discriminar por razón de género, tampoco, en la contratación.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>MECANISMO</b>	Atendiendo primero a las medidas establecidas en el proceso de selección. Se contratarán hombres en aquellos puestos en los que actualmente están ocupados en más de un 90% por mujeres, siempre y cuando el candidato reúna las condiciones necesarias para desempeñar el puesto de trabajo. Se contrataran mujeres en aquellos puestos en los que actualmente están ocupados en más de un 65% de hombres, siempre que quede vacante el puesto de trabajo y se reúnan las condiciones necesarias para el puesto. Por ejemplo dirección.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Se contabilizará las vacantes ocupadas por ambos géneros.
<b>RECURSOS</b>	Fórmulas de contabilización
<b>MEDIOS</b>	Personal de Recursos Humanos



### Área 3.- Formación profesional

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género.

**Objetivo 3.-** Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la entidad.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se asegurará que la formación profesional en la fundación tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/02/2022
<b>MECANISMO</b>	Se incluirá en la formación contenidos de igualdad y equidad de género.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de formación y Dirección
<b>INDICADORES</b>	Se realizarán planes de carrera para los colectivos o perfiles de la fundación más desfavorecidos. Se incluirán en los planes de formación a todos los departamentos de la compañía. Se sensibilizará a todo el personal de la igualdad entre hombres y mujeres.
<b>RECURSOS</b>	Personal docente
<b>MEDIOS</b>	Plataformas educativas, manuales de formación, formación presencial



<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>MECANISMO</b>	Selección de la oferta formativa en horario laboral.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de formación y Dirección.
<b>INDICADORES</b>	Definir el horario laboral y calendario laboral.
<b>RECURSOS</b>	Personal docente
<b>MEDIOS</b>	Plataformas educativas, formación a distancia.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se incorporarán entre las materias de formación, cursos específicos de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y se reconocerán a efectos de promoción profesional.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>MECANISMO</b>	Se contrataran con entidades especializadas formación en materia de igualdad.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Departamento de Recursos Humanos y Dirección
<b>INDICADORES</b>	Empresas especializadas en implantación y formación de implantación de planes de igualdad en las organizaciones.
<b>RECURSOS</b>	Agentes externos
<b>MEDIOS</b>	Formación on-line y a distancia

Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Jose A. Torres'.

## Área 4.- Promoción profesional

Bajo el área de promoción profesional se trata de evitar que la promoción en la fundación sea de alguna forma discriminatoria. No debe serlo ni en criterios que determinen el derecho a promocionar ni en el procedimiento de promoción. En ningún caso será ni directa ni indirectamente discriminatoria.

**Objetivo 4.-** Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en la fundación, evitando cualquier posible discriminación directa e indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará garantizar la promoción de la mujer en aquellos puestos en que se encuentre infrarrepresentada, entendiéndose como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.
CALENDARIO	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
MECANISMO	Cuando quede vacante el puesto, se estudiará y analizará la posibilidad de promocionar a una mujer que sea idónea para el puesto según formación y experiencia.
ORGANISMO/SERVICIO	Responsable de Recursos Humanos
INDICADORES	Formación y Experiencia
RECURSOS	Personales
MEDIOS	Personales



## Área 5.- Clasificación profesional

Lo que se trata es de que hombres y mujeres se encuentren clasificadas en puestos de igual nivel. Sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Y que esa clasificación se traduzca se un sistema de clasificación objetiva igualitario y sin discriminación de género.

**Objetivo 5.-** Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la entidad cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Se atiende como valor de referencia a lo fijado en los Convenios Colectivos.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Clasificación establecida en el convenio colectivo. Clasificación establecida por la legislación laboral aplicable.
<b>RECURSOS</b>	Legislación, documentos
<b>MEDIOS</b>	Normativa, convenios

*Green*

## Área 6.- Infrarrepresentación femenina

En esta área se trata de garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones. Que no exista discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. Que exista igualdad de oportunidades para acceder a los puestos y órganos de responsabilidad.

**Objetivo 6.-** Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor del género que se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	El departamento de Recursos Humanos informará al resto de departamentos de la necesidad de aplicar la medida en caso de empate.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Métricas, empate
<b>RECURSOS</b>	Personales
<b>MEDIOS</b>	Informes y comunicaciones

*Lucas Botas*



## Área 7.- Retribución y resultado de auditoría salarial

Las medidas de esta área tienen por finalidad garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Y en ese sentido se deben revisar los sistemas retributivos.

Igualmente es necesario en este punto garantizar que se haya realizado en la fundación una auditoría salarial y de los resultados de esta auditoría son consecuentes con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

**Objetivo 7.-** Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	La fundación llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>MECANISMO</b>	Se realizará anualmente un registro salarial con los aspectos destacados en este punto.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Estudio realizado
<b>RECURSOS</b>	Herramienta, análisis salarial
<b>MEDIOS</b>	Telemáticos, contables



## Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

**Objetivo 8.-** 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 y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del género masculino en las tareas reproductivas.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Información, comunicado a través del departamento de Recursos Humanos
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Iniciado
<b>RECURSOS</b>	Información
<b>MEDIOS</b>	Electrónicos



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Inés Tolosa' written at the top of the signature block.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se sensibilizará y fomentará desde la dirección de la entidad la conciliación del personal de la fundación desde la corresponsabilidad.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>MECANISMO</b>	Información, comunicados, cartas
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Iniciado
<b>RECURSOS</b>	Documentos informativos
<b>MEDIOS</b>	Electrónicos

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Desde la corresponsabilidad se intentará fomentar el uso de los permisos de conciliación por parte del género masculino.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Se amplía en un día el permiso de paternidad
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Responsable de Recursos Humanos
<b>INDICADORES</b>	Paternidad
<b>RECURSOS</b>	Personales
<b>MEDIOS</b>	Personales



## Área 9.- La prevención de riesgos laborales

**Objetivo 9.-** Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>MECANISMO</b>	Se someterá la fundación a un análisis sobre la prevención de riesgos en la perspectiva de género.
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Técnico de prevención
<b>INDICADORES</b>	Riesgos derivados del género
<b>RECURSOS</b>	Personales
<b>MEDIOS</b>	Técnicos, herramientas de análisis



<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se analizarán desde la perspectiva de género la totalidad de riesgos de salud: seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos musculoesqueléticos y riesgos psicosociales con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta a todas las necesidades de los trabajadores en la fundación, teniendo en cuenta que en la misma coexisten hombres y mujeres.
<b>CALENDARIO</b>	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>MECANISMO</b>	Análisis de riesgos
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Técnico de prevención
<b>INDICADORES</b>	Riesgos de la salud
<b>RECURSOS</b>	Personales
<b>MEDIOS</b>	Inspecciones, evaluaciones



Handwritten signatures in blue ink, including 'Ana Borjas' and 'Leticia'.

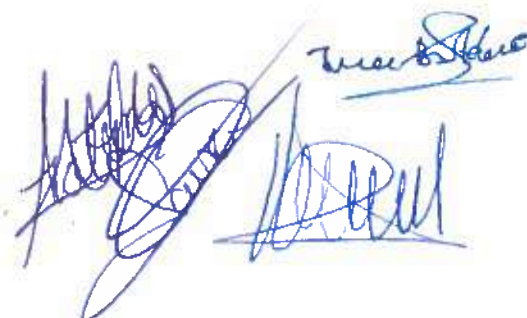
## Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**Objetivo 10.-** Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la fundación.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La fundación ha informado a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Comunicado
ORGANISMO/SERVICIO	Agente de igualdad
INDICADORES	Comunicación e información
RECURSOS	email
MEDIOS	Electrónicos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se han publicitado los canales existentes en la fundación para denunciar el acoso.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Electrónico
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Situación de acoso
RECURSOS	Canal denuncia
MEDIOS	Electrónicos



## Área 11.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

**Objetivo 11.-** Reforzar los derechos laborales de las trabajadoras de la fundación que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	La fundación se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para, en su caso, hacer efectivo el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se puedan utilizar en la fundación. La comisión de igualdad analizará las posibilidades reales de hacer efectivo este derecho en cada caso. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	A través de consultas con entidades y agentes especializados
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Comisión de control y seguimiento
<b>INDICADORES</b>	Iniciado
<b>RECURSOS</b>	Personal, entidades externas, profesionales.
<b>MEDIOS</b>	Todos



<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se facilitará, en su caso, el ejercicio por parte de la víctima de violencia de género del derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	La comisión de control determinará la persona o personas que deberán responder ante un caso de violencia de género con el fin de adoptar la presente medida
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Comisión de control y seguimiento
<b>INDICADORES</b>	Indicios, procesos judiciales, condenas.
<b>RECURSOS</b>	Personales
<b>MEDIOS</b>	Personales

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Y lo mismo respecto el derecho a la extinción del contrato de trabajo, que se le facilitará para que, en su caso, y de cumplir con los requisitos generales, pueda acceder con rapidez a las prestaciones por desempleo.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	La comisión de control determinará la persona o personas que deberán responder ante un caso de violencia de género con el fin de adoptar la presente medida
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Comisión de control y seguimiento
<b>INDICADORES</b>	Resolución judicial
<b>RECURSOS</b>	Personales
<b>MEDIOS</b>	Personales

## Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

**Objetivo 12.-** Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía.

Acciones:

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	En todas las comunicaciones internas y externas, la fundación se ha comprometido a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Comunicaciones
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Implantado
<b>RECURSOS</b>	Comunicaciones, publicaciones
<b>MEDIOS</b>	Documentos, cartas, comunicaciones.

<b>DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	Se comprobará que el lenguaje que utiliza la fundación a nivel interno no incluye lenguaje no sexista o que promueva estereotipos de género.
<b>CALENDARIO</b>	Inmediato y permanente
<b>MECANISMO</b>	Revisión
<b>ORGANISMO/SERVICIO</b>	Dirección
<b>INDICADORES</b>	Implantado
<b>RECURSOS</b>	Personal
<b>MEDIOS</b>	Electrónicos



## **7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD**

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de Implantación y de Seguimiento y Evaluación, Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Designación del Responsable/Comisión de control y seguimiento de Igualdad
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la entidad los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de la persona designada como Responsable de igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad/ o Comisión de control y seguimiento de Plan de igualdad.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with names written above them.

## 8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

Acción	Responsable	Fecha
Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.	RRHH	Inmediato y permanente
Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.	RRHH	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
Llevar un registro de los procesos de selección para saber quién lo ha realizado, cuántas mujeres y cuántos hombres se han presentado y cuál ha sido el resultado del proceso.	RRHH	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
Se analizarán y reconsiderarán todos los procesos selectivos de la entidad en vigor con el fin de detectar la posible existencia de una discriminación directa e indirecta. En caso de apreciarse la concurrencia de discriminación, en cualquiera de sus manifestaciones, se eliminará antes del momento de la selección.	RRHH	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
Se analizarán los procesos de selección de la fundación con el fin de detectar y resaltar su política actual. Señalando comportamientos genéricos de posibles discriminaciones que, en caso de apreciarse en un futuro, se deberían eliminar del proceso de selección.	RRHH	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
Cuando exista un proceso de contratación se hará pública la relación definitiva de aspirantes que hayan superado un proceso selectivo y se incluirá una relación porcentual, distribuida por sexo, entre personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso y las aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.	RRHH	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2022
Se controlará la contratación futura de forma que la entidad siga sin discriminar por razón de género, tampoco, en la	RRHH	Desde 24/01/2022



contratación.	RRHH	hasta 24/01/2026
Se asegurará que la formación profesional en la entidad tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.	Departamento de formación y Dirección	Desde 24/01/2022 hasta 24/02/2022
Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.	Departamento de formación y Dirección.	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
Se incorporarán entre las materias de formación, cursos específicos de igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y se reconocerán a efectos de promoción procesional.	Departamento de Recursos Humanos y Dirección	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
Se estudiará garantizar la promoción de la mujer en aquellos puestos en que se encuentre infrarrepresentada, entendiéndose como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.	RRHH	Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026
<b>Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la entidad cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.</b>	<b>Director de Recursos Humanos</b>	<b>Inmediato y permanente</b>
En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor del género menos predominante siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentado en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.	RRHH	Inmediato y permanente

Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, likely representing the Director of Human Resources and other officials.

<p>La fundación lleva un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.</p>	<p>Dirección</p>	<p>Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026</p>
<p>Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Se sensibilizará y fomentará desde la dirección de la entidad la conciliación del personal de la fundación desde la corresponsabilidad.</p>	<p>Dirección</p>	<p>Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026</p>
<p>Desde la corresponsabilidad se intentará fomentar el uso de los permisos de conciliación por parte del género masculino.</p>	<p>RRHH</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.</p>	<p>Técnico de prevención</p>	<p>Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026</p>
<p>Se analizarán desde la perspectiva de género la totalidad de riesgos de salud: seguridad, agentes químicos, biológicos y físicos, riesgos musculoesqueléticos y riesgos psicosociales con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta a todas las necesidades de los trabajadores en la entidad, teniendo en cuenta que en la misma coexisten hombres y mujeres.</p>	<p>Técnico de prevención</p>	<p>Desde 24/01/2022 hasta 24/01/2026</p>
<p>La fundación ha informado a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>Agente de igualdad</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Se han publicitado los canales existentes en la entidad para denunciar el acoso.</p>	<p>Dirección</p>	<p>Inmediato y permanente</p>

<p>La fundación se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para, en su caso, hacer efectivo el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se puedan utilizar en la entidad. La comisión de igualdad analizará las posibilidades reales de hacer efectivo este derecho en cada caso. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.</p>	<p>Comisión de control y seguimiento</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Se facilitará, en su caso, el ejercicio por parte de la víctima de violencia de género del derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.</p>	<p>Comisión de control y seguimiento</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Y lo mismo respecto el derecho a la extinción del contrato de trabajo, que se le facilitará para que, en su caso, y de cumplir con los requisitos generales, pueda acceder con rapidez a las prestaciones por desempleo.</p>	<p>Comisión de control y seguimiento</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>En todas las comunicaciones internas y externas, la fundación se ha comprometido a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.</p>	<p>Dirección</p>	<p>Inmediato y permanente</p>
<p>Se comprobará que el lenguaje que utiliza la fundación a nivel interno no incluye lenguaje no sexista o que promueva estereotipos de género.</p>	<p>Dirección</p>	<p>Inmediato y permanente</p>

## 9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión de seguimiento y evaluación

En consecuencia, con lo fijado en el art. 46 LOI en el sentido de que los planes de igualdad deben contemplar unos "sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados", la Comisión de Seguimiento y Evaluación que ahora se crea tiene por finalidad interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

## 10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Esta Comisión se constituirá en su primera reunión al mes siguiente de la firma de este Plan de Igualdad.

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será **paritaria** y estará compuesta por dos representantes de las personas trabajadoras y dos personas representantes de la fundación.

El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias a la entidad se compromete a facilitar la Comisión de Seguimiento y Evaluación, los medios necesarios, en especial:



- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

## **11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS**

Para cualquier modificación será necesario el acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, PREVIA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CC CORRESPONDIENTE. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

## **12.- RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Tal y como establece el artículo 46.1 segundo párrafo LOI "los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.



La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación

Es decir, el objetivo del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción como los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes semestrales que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones. La responsabilidad del seguimiento y la evaluación del plan recae en el **Responsable de Igualdad que se designará al mes siguiente de la aprobación de este plan.**

Cabe destacar que la evaluación es un instrumento clave para conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos de igualdad planteados. Asimismo,

El objetivo general del Responsable de Igualdad consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.



### **13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de igualdad entre sus empleados y empleadas.



Four handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows of two. The signatures are stylized and cursive.

## 14.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La duración de este PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE **Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple** es de cuatro años contados a partir del día siguiente a su aprobación/ acuerdo/visado.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Juan" and other illegible signatures.

## ANEXO 1: DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN EMPLEADOS Y EMPLEADAS

### Diagnóstico de situación

#### 1.- Diagnóstico: características cuantitativas y cualitativas de Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple

##### 1.a Ficha Técnica

<b>Nombre o Razón Social:</b>		Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple	
<b>NIF:</b>	G82400284	<b>Forma jurídica:</b>	Fundación (Entidad sin ánimo de lucro)
<b>Fecha de constitución:</b>		18 de Junio de 1999	

<b>Domicilio social:</b>		Avenida de Asturias 35, bajo	
<b>Municipio:</b>	Madrid	<b>Provincia:</b>	Madrid

<b>Email:</b>	femm@femmadrid.org	<b>Teléfono:</b>	913993245
<b>Pág. Web:</b>	<a href="https://www.femmadrid.org/">https://www.femmadrid.org/</a>		

<b>Productos/Actividades principales:</b>	Atención psicosocial y rehabilitadora a personas con discapacidad física (EM y otras enfermedades neurodegenerativas)
---	---



Misión	Visión	Valores
Favorecer la calidad de vida de las personas con EM y sus familias	Fomento de la investigación científica de la Esclerosis Múltiple. Programas de sensibilización e información dirigidos a la población afectada y sus familiares. Actuaciones en el marco de la asistencia socio-sanitaria a los afectados ofreciendo servicios de rehabilitación integral. Actuaciones específicas en torno al ámbito laboral del colectivo atendido.	Ética, legalidad, lealtad y buena fe, compromiso, eficiencia y participación, abstención en caso de conflictos de intereses, transparencia e integridad de la información, confidencialidad, prohibición de competencia desleal, igualdad y no discriminación.

**Esta empresa no aplica convenios**

<b>Actividad económica:</b>	Atención psicosocial y rehabilitadora a personas con discapacidad física (EM y otras enfermedades neurodegenerativas)
-----------------------------	---

**CNAES**

Número	Denominación
8690	Prestación de servicios de RHB a personas con discapacidad
8699	Prestación de servicios de RHB a personas con discapacidad

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Zacarias', 'Luis', and 'Antonio'.

## 1.4. Contextualización y características generales de la entidad

### 1.b).1.- Introducción

Se trata de una entidad conformada por una plantilla cuya edad oscila entre los 21-25 años hasta los 56-65 años, compuesta además, por un % de mujeres mayor al de hombres.

En cuanto a los tipos de contrato, de entre estos, un 90.48% son contratados de manera indefinida y un 9.52% de manera temporal.

Un 58.73% trabajan a jornada completa y un 41.27% están vinculados con un contrato a tiempo parcial.

### Plantilla distribuida por sexo

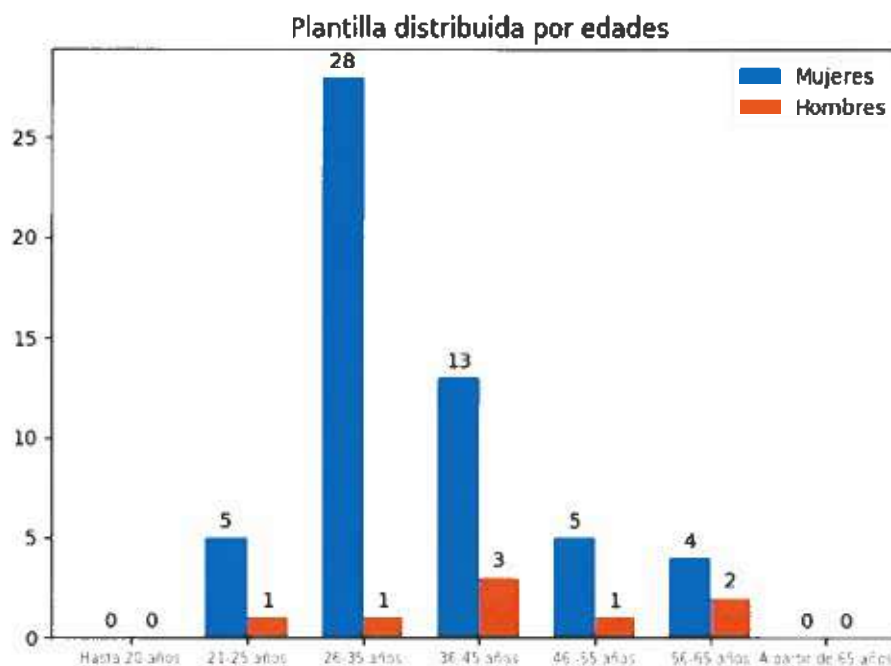
Mujeres	%	Hombres	%	Total
55	86%	8	14%	63



### 1.b).2.- Características de plantilla

## Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Hasta 20 años	0	0.00%	0	0.00%	0
21-25 años	5	7.94%	1	1.59%	6
26-35 años	28	44.44%	1	1.59%	29
36-45 años	13	20.63%	3	4.76%	16
46-55 años	5	7.94%	1	1.59%	6
56-65 años	4	6.35%	2	3.17%	6
A partir de 65 años	0	0.00%	0	0.00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>87.30%</b>	<b>8</b>	<b>12.70%</b>	<b>63</b>



*Trinidad López*  
*[Handwritten signatures]*

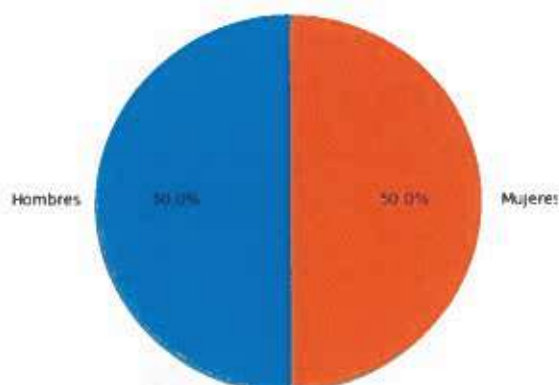
## Distribución de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos de la entidad

La entidad no ha registrado datos en este apartado

## Distribución de la plantilla en la representación legal de la entidad

Mujeres	%	Hombres	%	Total
1	50.00%	1	50.00%	2

Participación en la representación legal

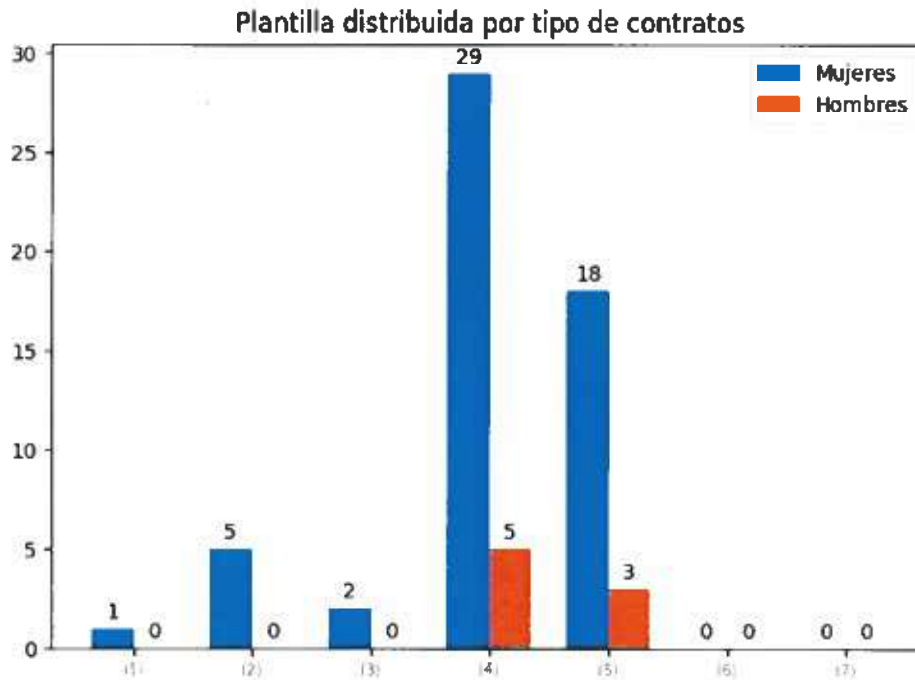


*[Firmas manuscritas]*

1.b).3.- Acceso en la entidad. Tipos de contratos

**Distribución de la plantilla por tipo de contratos**

Tipo de contratos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Tiempo Completo	1	1.59%	0	0.00%	1
Temporal a tiempo Parcial	5	7.94%	0	0.00%	5
Fijo Discontinuo	2	3.17%	0	0.00%	2
Indefinido a Tiempo Completo	29	46.03%	5	7.94%	34
Indefinido a Tiempo Parcial	18	28.57%	3	4.76%	21
Prácticas	0	0.00%	0	0.00%	0
Contrato de formación	0	0.00%	0	0.00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>87.30%</b>	<b>8</b>	<b>12.70%</b>	<b>63</b>



- Temporal a Tiempo Completo | (2) Temporal a Tiempo Parcial | (3) Fijo Discontinuo | (4) Indefinido a Tiempo Completo | (5) Indefinido a Tiempo Parcial | (6) Prácticas | (7)

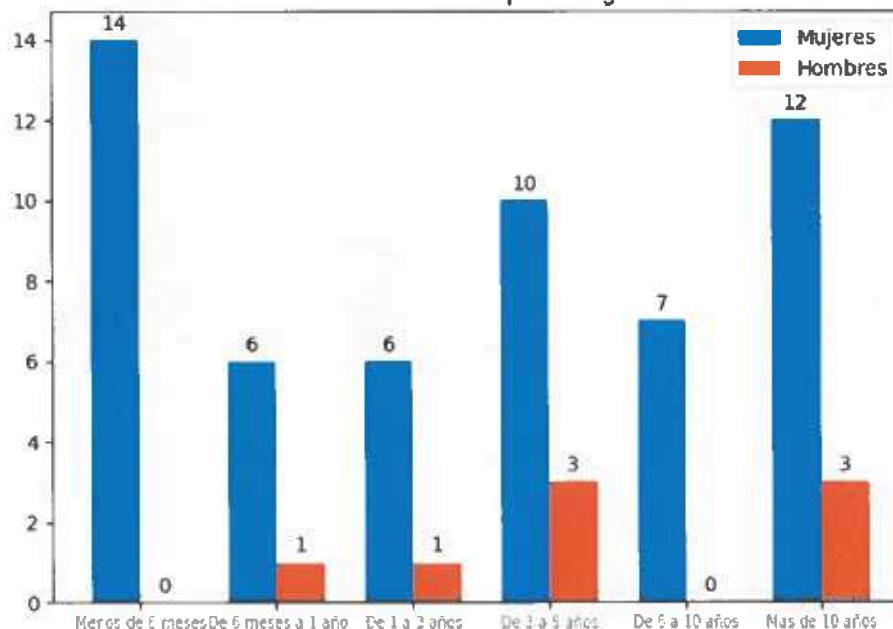
*[Handwritten signatures in blue ink]*

Contrato de Formación

## Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	14	22.22%	0	0.00%	14
De 6 meses a 1 año	6	9.52%	1	1.59%	7
De 1 a 3 años	6	9.52%	1	1.59%	7
De 3 a 5 años	10	15.87%	3	4.76%	13
De 6 a 10 años	7	11.11%	0	0.00%	7
Más de 10 años	12	19.05%	3	4.76%	15
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>87.30%</b>	<b>8</b>	<b>12.70%</b>	<b>63</b>

Plantilla distribuida por antigüedad

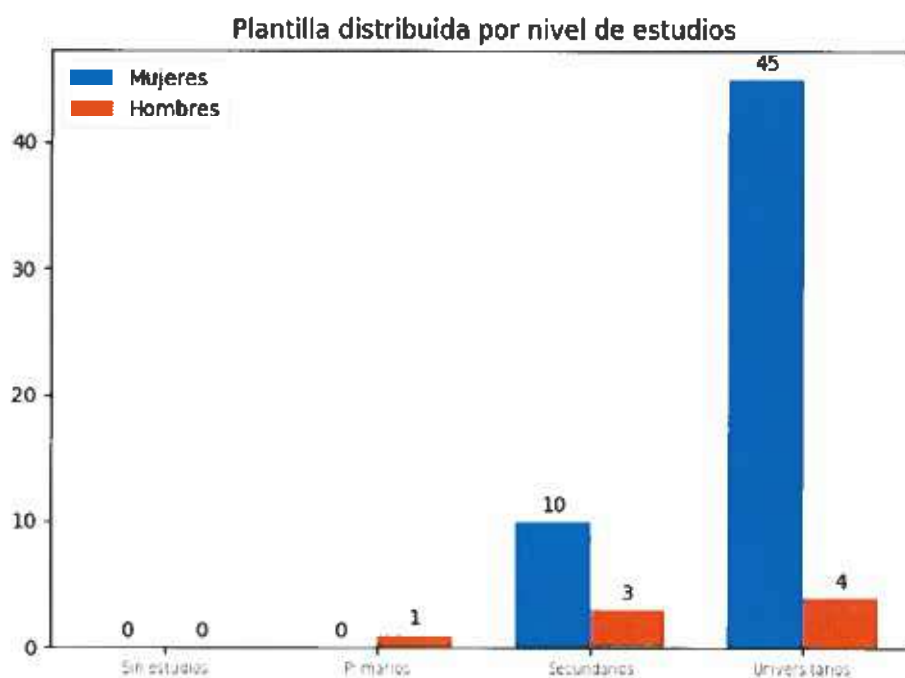


*[Handwritten signatures in blue ink]*

## Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sin estudios	0	0.00%	0	0.00%	0
Primarios	0	0.00%	1	1.59%	1
Secundarios	10	15.87%	3	4.76%	13
Universitarios	45	71.43%	4	6.35%	49
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>87.30%</b>	<b>8</b>	<b>12.70%</b>	<b>63</b>

\*Incluye: Bachillerato, BUP, COU, FP, etc



## Ingresos y ceses producidos en el último año

Ingreso Esteban  
Adrián

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ingresos	18	43.90%	2	4.88%	20
Ceses	19	46.34%	2	4.88%	21
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>90.24%</b>	<b>4</b>	<b>9.76%</b>	<b>41</b>

**1.b).4.- Clasificación profesional. Distribución de la plantilla por categorías profesionales**

**Distribución de la plantilla por categorías profesionales**

La entidad no ha registrado datos en este apartado



1.b).5.- Formación profesional.

## Formación profesional: Años 2019 - 2020 - 2021

La entidad ha realizado formación profesional tal como se indica en el siguiente cuadro.

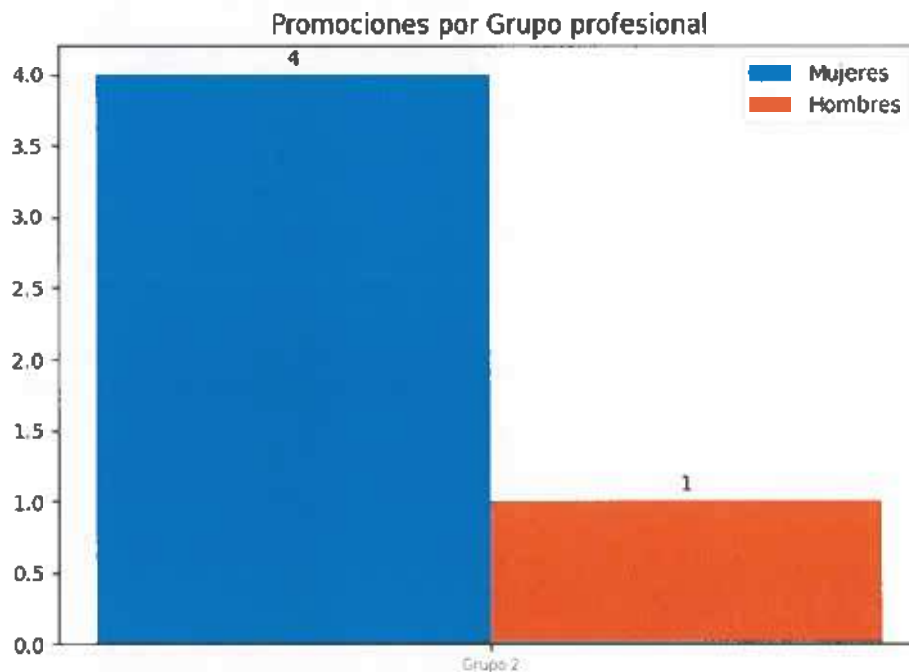
	Mujeres	Hombres
El último año	18	2
Hace dos años	3	2
Hace tres años	16	1



1.b).6.- Promoción profesional.

### Promoción en el último año por grupo profesional o categorías

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupo 2	4	80.00%	1	20.00%	5
TOTAL	4	80.00%	1	20.00%	5



### Promoción en el último año por nivel jerárquico

La entidad no ha registrado datos en este apartado

### Promoción en el último año por méritos

La entidad no ha registrado datos en este apartado



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Ana María' and other illegible signatures.

## Promoción en el último año por antigüedad

La entidad no ha registrado datos en este apartado

*Antonia*  
*Laura*  
*Trinidad*

1.b).7.-Auditoria Salarial. Salarios Promediados

**Registro salarial**

La entidad dispone de registro salarial y se incorpora como anexo

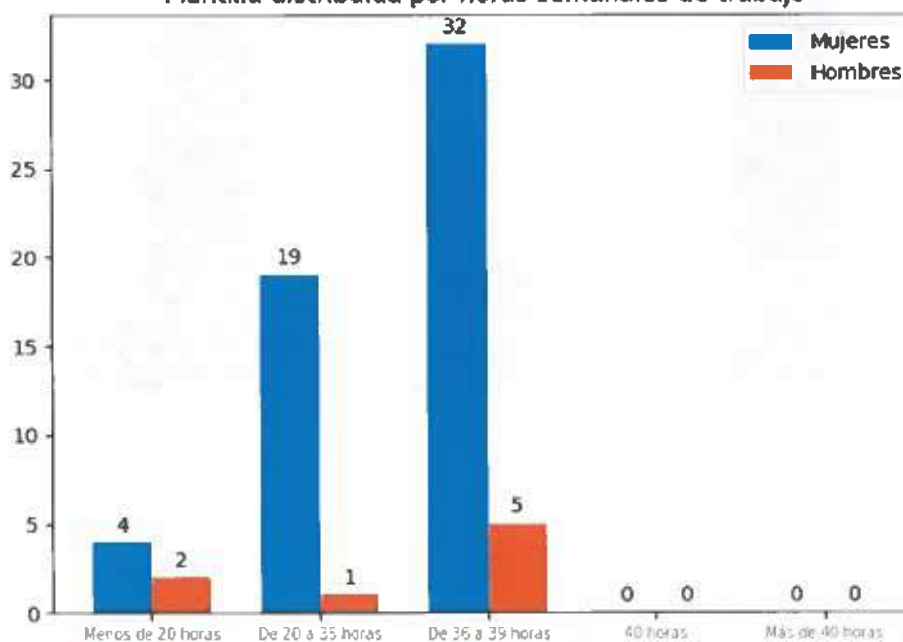
A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Ana...', is located in the bottom right corner of the page. The signature is written in a cursive style and is somewhat obscured by a large, scribbled-out mark.

### 1.b).8.- Condiciones de trabajo

#### Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

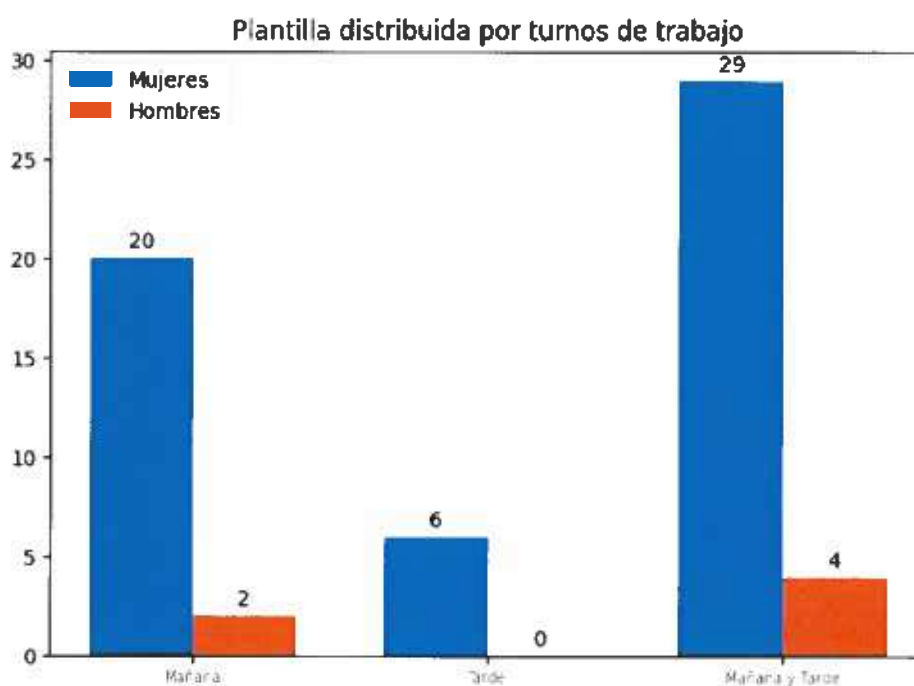
Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas	4	6.35%	2	3.17%	6
De 20 a 35 horas	19	30.16%	1	1.59%	20
De 36 a 39 horas	32	50.79%	5	7.94%	37
40 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
Más de 40 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>87.30%</b>	<b>8</b>	<b>12.70%</b>	<b>63</b>

Plantilla distribuida por horas semanales de trabajo



#### Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Mañana	20	32.79%	2	3.28%	22
Tarde	6	9.84%	0	0.00%	6
Mañana y Tarde	29	47.54%	4	6.56%	33
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>90.16%</b>	<b>6</b>	<b>9.84%</b>	<b>61</b>



### Distribución de la plantilla por horas extras

La entidad no ha registrado datos en este apartado

### Distribución de la plantilla en cuanto a ausencias no justificadas se

## **refiere**

La entidad no ha registrado datos en este apartado

## **Distribución de la plantilla en cuanto a movilidad funcional se refiere**

La entidad no ha registrado datos en este apartado

## **Distribución de la plantilla en cuanto a movilidad geográfica se refiere**

La entidad no ha registrado datos en este apartado

## **Distribución de la plantilla en cuanto a modificaciones sustanciales se refiere**

La entidad no ha registrado datos en este apartado

## **Distribución de la plantilla en cuanto a suspensiones se refiere**

La entidad no ha registrado datos en este apartado

## **Distribución de la plantilla en cuanto a extinciones se refiere**

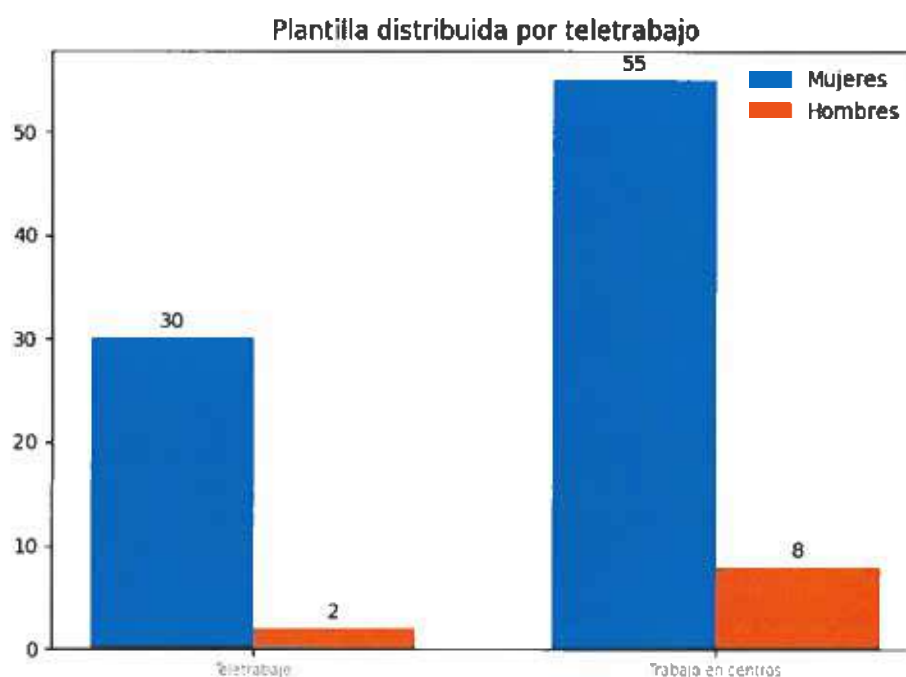
La entidad no ha registrado datos en este apartado



Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be in cursive. The top signature is the most prominent and includes some illegible text above it. Below it are two other signatures, one of which is partially obscured by the first.

## Distribución de la plantilla por teletrabajo

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Teletrabajo	30	31.58%	2	2.11%	32
Trabajo en centros	55	57.89%	8	8.42%	63
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>89.47%</b>	<b>10</b>	<b>10.53%</b>	<b>95</b>



## Distribución de la plantilla por horas de teletrabajo

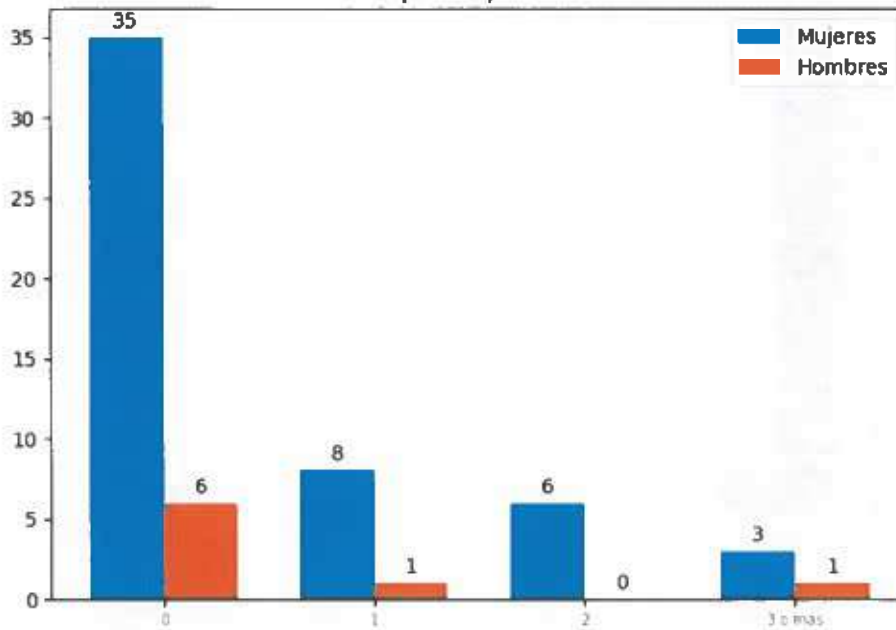
*[Handwritten signatures and stamps in blue ink]*

1.b).9.- Conciliación y corresponsabilidad

**Responsabilidades familiares: nº de hijas/os**

Nº de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	35	58.33%	6	10.00%	41
1	8	13.33%	1	1.67%	9
2	6	10.00%	0	0.00%	6
3 o más	3	5.00%	1	1.67%	4
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>86.67%</b>	<b>8</b>	<b>13.33%</b>	<b>60</b>

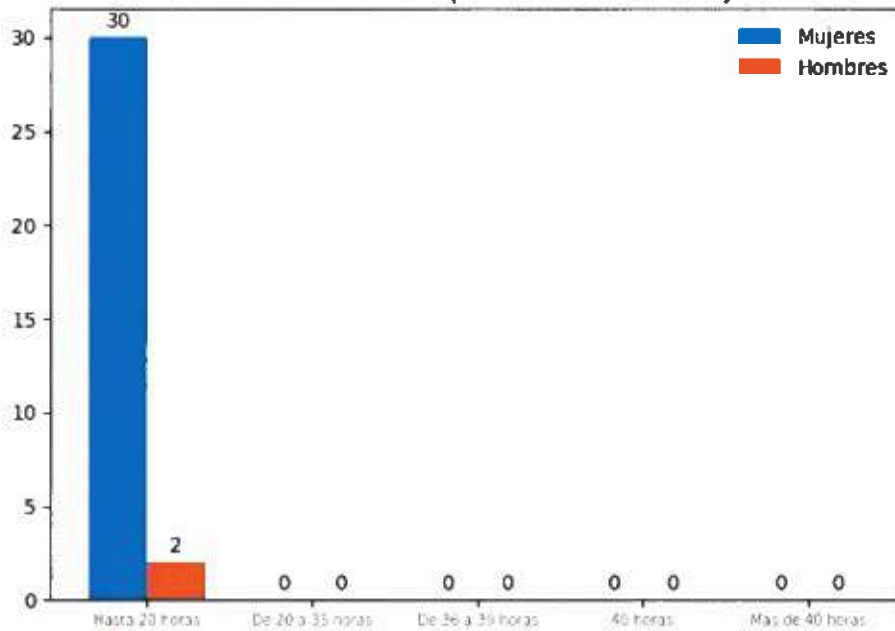
Plantilla distribuida por responsabilidades familiares



*[Handwritten signature]*  
Diana Rodríguez

Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Hasta 20 horas	30	93.75%	2	6.25%	32
De 20 a 35 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
De 36 a 39 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
40 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
Más de 40 horas	0	0.00%	0	0.00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>93.75%</b>	<b>2</b>	<b>6.25%</b>	<b>32</b>

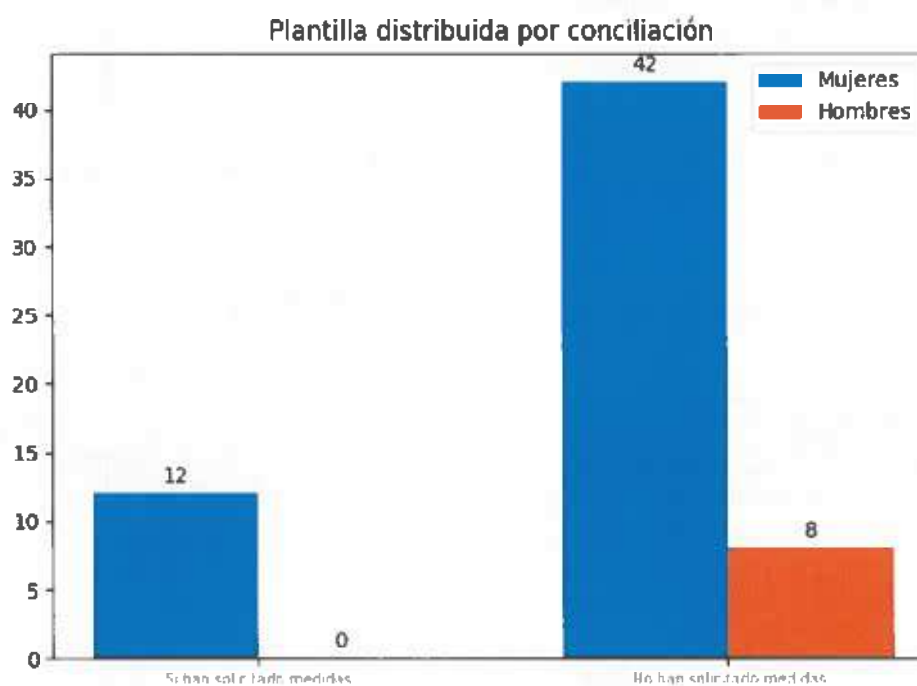
Plantilla distribuida por horas de teletrabajo



*[Handwritten signatures in blue ink]*

## Solicitud y disfrute de medidas de conciliación

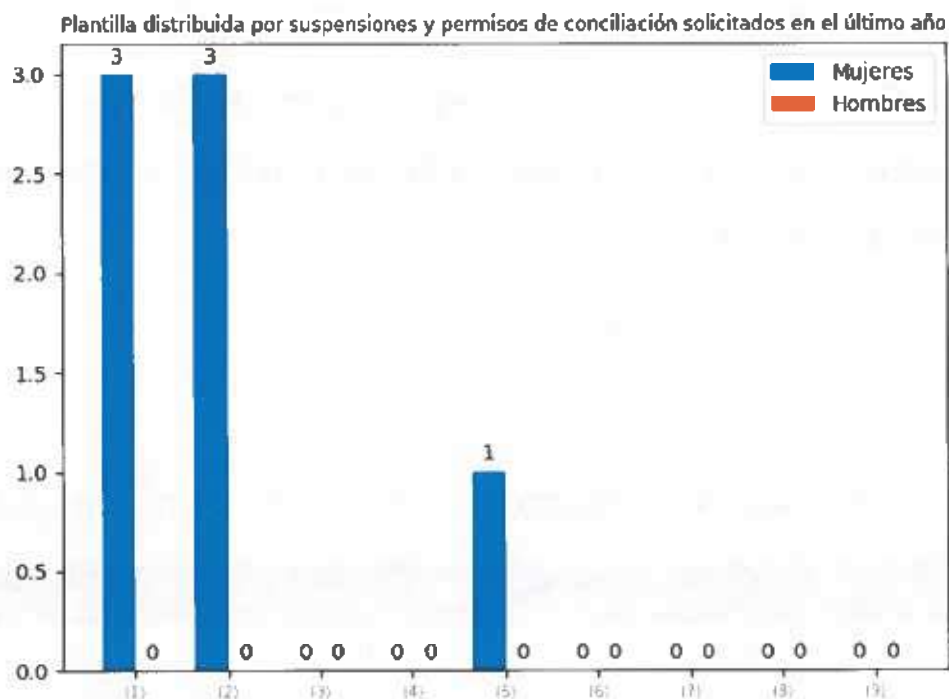
Solicitud y disfrute de medidas de conciliación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Si han solicitado medidas	12	19.35%	0	0.00%	12
No han solicitado medidas	42	67.74%	8	12.90%	50
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>87.10%</b>	<b>8</b>	<b>12.90%</b>	<b>62</b>



## Suspensiones y permisos de conciliación solicitados en el último año (2021 Y 2022)

*[Handwritten signatures and stamps]*

Solicitud y disfrute de medidas de conciliación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Adaptaciones de jornada por motivos de conciliación	3	100.00%	0	0.00%	3
Reducción de jornada por cuidado del lactante	3	100.00%	0	0.00%	3
Permisos tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo	0	0%	0	0%	0
Permisos por nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto	0	0%	0	0%	0
Reducciones de jornada por su cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida	1	100.00%	0	0.00%	1
Reducciones de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida	0	0%	0	0%	0
Reducciones de jornada por hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente	0	0%	0	0%	0
Excedencias por cuidado de hijo o por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida	0	0%	0	0%	0
Permisos o suspensiones por nacimiento	0	0%	0	0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>100.00%</b>	<b>0</b>	<b>0.00%</b>	<b>7</b>



- 7 Adaptaciones de jornada por motivos de conciliación | valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida |
- 8 Reducción de jornada por cuidado del lactante |
- 9 Permisos tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo |
- 10 Permisos por nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto |
- 11 Reducciones de jornada por su cuidado directo de algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida |
- 12 Reducciones de jornada por cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida |
- 13 Reducciones de jornada por hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente |
- 14 Excedencias por cuidado de hijo o por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda
- 15 Permisos o suspensiones por nacimiento

1.b).10.- Otras condiciones de trabajo, incluida la prevención de riesgos laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

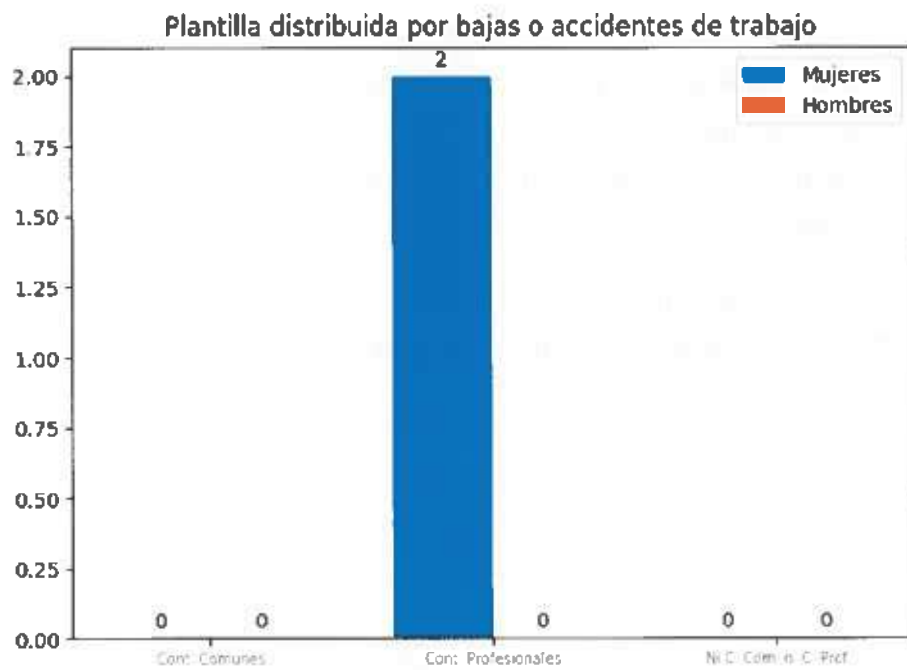
## Adaptación o no de condiciones de trabajo por motivos de salud incluyendo por acoso sexual o por razón de sexo

La entidad no ha registrado datos en este apartado

## Bajas o accidentes de trabajo acontecidos en la entidad

Descripción bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal por contingencias comunes	0	0.00%	0	0.00%	0
Incapacidad temporal por contingencias profesionales	2	100.00%	0	0.00%	2
Incapacidad Temporal ni por contingencias comunes ni por contingencias profesionales	0	0.00%	0	0.00%	0
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100.00%</b>	<b>0</b>	<b>0.00%</b>	<b>2</b>





*[Handwritten signatures in blue ink]*

### 1.c.- Criterios cualitativos del diagnóstico

Expuesta la realidad de la entidad desde el punto de vista cuantitativo es relevante hacer ahora una lectura cualitativa de la realidad de la entidad. Importa tener en cuenta, para ello, las materias que según el art. 46.2 LOI es necesario abordar como contenido mínimo en el diagnóstico y que son a las que se da respuesta con la siguiente descripción cualitativa de Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple:

3. Se trata de una entidad que fue creada para mejorar la atención socio-sanitaria de las personas afectadas por esclerosis múltiple.
4. Es una entidad donde predominan las mujeres en plantilla frente a los hombres.
5. De las personas que conforman la plantilla, el 86% son mujeres y 14% son hombres.
6. La distribución de la plantilla por edades oscila a partir de 21-25 años y hasta los 56-65 años, lo que da una edad media de 36-45 años y lleva a concluir que la distribución por edad es de una plantilla de edad media.

La media de edad de los hombres es de 36-45 años.

La media de edad de las mujeres es de 26-35 años.

7. Las personas trabajadoras están vinculadas a la entidad mayoritariamente mediante contratos indefinidos, siendo además la mayoría a tiempo completo.
8. La contratación, como se ha dicho, es mayoritariamente mediante contratos indefinidos.

La contratación es pues estable y en ese sentido aunque Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis Múltiple es una entidad muy ejemplar, en cuanto que apoya fundamentalmente la estabilidad con contratos indefinidos y a tiempo completo,



también es verdad que la mayoría de los contratos a tiempo parcial son de mujeres. Existe pues, una posible segregación horizontal en ese sentido que habrá que matizar. Esto ocurrirá la mayoría de los casos pero igual tenemos que abrir más opciones.

9. La antigüedad en la entidad oscila entre menos de 6 meses y más de 10 años, siendo la media de entre 6 a 10 años. Para las mujeres se sitúa entre menos de 6 meses y más de 10 años, con una media de entre 6 a 10 años. En el caso de los hombres, la antigüedad mínima es de entre 6 meses a 1 año y la máxima es más de 10 años, siendo la media de entre 6 a 10 años.

10. En cuanto al acceso a la empresa, se produce mediante un proceso reglado y objetivo, y con un procedimiento de selección consecuente con la igualdad y la no discriminación. Es un proceso de selección objetivo atendiendo a los méritos y las habilidades. La contratación va precedida de una entrevista personal.

11. En materia de ceses y nuevas contrataciones, se han producido 21 ceses, de los cuales 19 son mujeres y 2 son hombres. En cuanto a las nuevas contrataciones 18 son mujeres y 2 son hombres.

12. En cuanto a la promoción, no se han proporcionado datos y no revela preferencia alguna.

13. En cuanto a la formación profesional, en el último año 18 mujeres han realizado cursos frente a 2 hombres.

14. Respecto a la clasificación profesional, se produce por categorías. Las categorías contienen una valoración objetiva del trabajo. Resulta apreciable la existencia de categorías claramente feminizadas frente a otras masculinizadas, siendo una consideración a abordar expresamente en el próximo plan de igualdad.

15. No se han proporcionado datos sobre movilidad funcional.

16. No se ha producido movilidad geográfica.

17. No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Antonio' and 'Dña. Estela'.

18. Se han producido situaciones de teletrabajo (30 mujeres y 2 hombres).

19. La empresa no ha proporcionado información sobre la adopción de medidas de desconexión digital.

20. Por lo que tiene que ver con la conciliación es una empresa donde la conciliación es tanto femenina como masculina, lo cual es claramente positivo y se seguirá garantizando y potenciando en el Plan de igualdad.

21. Por lo que respecta a la retribución, se aprecia una brecha salarial en el grupo III del 18,7%, de lo que se ha dado cuenta y se analiza en la auditoría salarial.

La empresa tiene registro salarial y se incorpora como anexo.

La empresa tiene auditoría salarial y se incorpora como anexo.

22. En cuanto al acoso, en la empresa existe un protocolo frente al acoso por razón de sexo y sexual que ha activado en 2 ocasiones. De ello también se dará cuenta en el plan de igualdad.

23. En materia de comunicación y lenguaje no sexista la entidad intenta en todas sus comunicaciones ser consecuente con el lenguaje inclusivo y la no invisibilización de la mujer, si bien esa conducta respetuosa debería concretarse y estabilizarse en un futuro.

24. La entidad prevé medidas de sensibilización en cuanto a violencia de género

No existe formación para el personal de RRHH sobre los derechos de las víctimas de violencia de género.

25. En cuanto al resto de condiciones de trabajo nada destacable desde la perspectiva de la discriminación de género, no se dispone de información acerca de qué porcentaje de cursos de formación que se imparten en la empresa versan sobre la igualdad de género en las relaciones laborales.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom right of the page, including the name 'Ana María' and other illegible signatures.

## **ANEXO 2 – REGISTRO SALARIAL / AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

### **REGISTRO RETRIBUTIVO**

Todas las entidades deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluyendo 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.

Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extra salariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

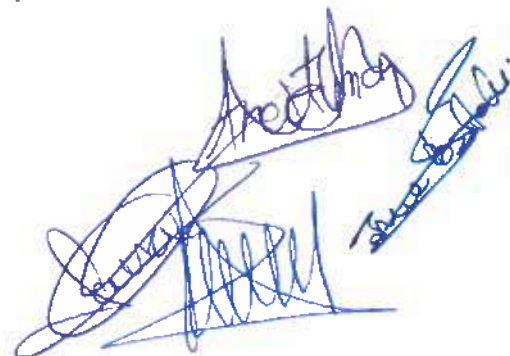
El periodo temporal de referencia del registro es el año natural, es decir, el registro contendrá todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas (con independencia de su fecha de devengo) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Cuando en una empresa con 50 o más personas trabajadoras, el promedio de las retribuciones de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, la empresa debe incluir en el registro una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo.

Adicionalmente, el registro retributivo de las empresas que hayan de realizar una auditoría retributiva deberá reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la evaluación de puestos de trabajo llevada a cabo por la empresa en el marco de aquella.

### **AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Las empresas que ya tengan planes de igualdad vigentes a 14.4.2021, ¿en qué plazo deberán adaptar sus auditorías retributivas a las disposiciones del Real Decreto 902/2020.



Los planes de igualdad deben cumplir los requisitos de forma y contenido previstos en el Real Decreto 901/2020, también en lo que atañe a las auditorías retributivas, contenido mínimo del diagnóstico, antes del 14.1.2022.

En caso de empresas que tengan un plan de igualdad de grupo, la auditoría retributiva deberá realizarse de forma independiente por cada una de las empresas que forman el grupo de empresas.

La auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa.

El diagnóstico requiere:

1.º La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción.

La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.

La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

2.º La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.



- Condiciones educativas y nivel académico. Estas condiciones se refieren a las cualificaciones regladas con que cuenta el trabajador, y que estén directamente relacionadas con el desempeño de su actividad laboral.
- Condiciones profesionales. Se denominan condiciones profesionales aquellas que determinan la cualificación profesional de la persona trabajadora, incluyendo la categoría profesional o la experiencia. También se ha de valorar la formación no reglada, siempre y cuando tenga relación con la actividad desarrollada por el trabajador.
- Factores relacionados con el desempeño. La normativa también hace referencia a otros factores relacionados directamente con el desarrollo de la actividad. Por ejemplo, la dificultad o penosidad del trabajo, los movimientos repetitivos o mecánicos, la necesidad de adoptar posturas forzadas, el aislamiento, la polivalencia, la capacidad de resolución de conflictos, etc. En definitiva, todos aquellos factores o cualidades relacionados con la adecuación al puesto de trabajo.
- Distribución del personal. Otro de los puntos a tener en cuenta es la distribución del personal, analizando dicha distribución bajo las premisas de adecuación, totalidad y objetividad.
- Situación personal de los/las trabajadores/as. Por otro lado, hay que tener en cuenta la situación personal de las personas trabajadoras. Por ejemplo, en el caso de las personas con movilidad reducida, embarazadas, víctimas de violencia de género, etc.
- Graduar los puestos de trabajo con igual o distinto valor. El siguiente paso sería analizar y evaluar los diferentes puestos de trabajo, con el objetivo de otorgar una valoración según factores como el rango o la capacitación profesional. Es decir, según dicha valoración se establecerán diferentes rangos, de igual o distinto valor.



Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. The signatures are stylized and appear to be written over a faint grid or background.

b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos.

A los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, con el objetivo de comprobar que la definición de los grupos profesionales se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor.

#### Metodología de estudio

- Determinación de los factores que corresponde analizar. Hemos determinado los factores a analizar, es decir, todo lo relativo al sistema salarial de FUNDACION CONTRA LA ESCLEROSIS MULTIPLE DE MADRID y su aplicación.
- Retribuciones salariales, extra salariales y beneficios sociales. A la hora de analizar el salario de los trabajadores no sólo es necesario hacer referencia a las percepciones salariales, sino también a las extra salariales y a los beneficios sociales a los que se puedan acoger.
- Naturaleza de las funciones que desempeña el/la trabajador/a. La normativa define la "naturaleza de las funciones" como el contenido básico de la relación laboral entre la empresa y el trabajador. En este caso, resulta relevante tanto lo establecido por ley o en convenios colectivos, como el contenido efectivo de la actividad desarrollada.



Irene Esteban

- Realizar una segmentación de los empleados. Una vez establecidos los diferentes rangos, se debe realizar una segmentación de los trabajadores, según sus características. Este paso es fundamental para identificar brechas salariales entre personas trabajadoras que ocupan las mismas categorías. Además, resulta básico para corregir aquellas deficiencias existentes, con el objetivo de avanzar en pos de la transparencia salarial e igualdad retributiva.
- Analizar exhaustivamente los datos obtenidos. Como decimos en el punto anterior, la segmentación de los empleados resulta básica para poder realizar un análisis lo más objetivo posible acerca del sistema retributivo de la empresa. A la hora de realizar este análisis se debe responder a preguntas como las siguientes:
  - ¿Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupan las mismas categorías?
  - ¿Hay otro tipo de diferencias relacionadas, por ejemplo, con los horarios y las tareas realizadas?
  - ¿Cuáles pueden ser las causas de estas diferencias?
  - ¿Cuál es el porcentaje de hombres y mujeres que ocupan puestos directivos?
  - ¿Influye el proceso de contratación en la discriminación salarial?
- Diseñar el plan de actuación. Una vez realizados todos los puntos anteriores llega el momento de diseñar un plan de acción. En él se debe especificar los objetivos que se pretenden cumplir, las actuaciones encaminadas a alcanzar estas metas, elaborar un cronograma en el que se fijen los plazos, y determinar las personas encargadas de implantar el plan y realizar el seguimiento.
- Puesta en marcha. La última fase es la puesta en marcha del plan. A lo largo de su desarrollo se deben implantar las medidas de control y seguimiento para garantizar que se está llevando a cabo según las pautas establecidas.



**Datos anonimizados de estudio:**

GÉNERO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	SUMA COMPLEMENTOS SALARIALES	SALARIO TOTAL
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	13.433,00 €	€ 7.977,38	21.410,38 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	17.890,47 €	€ 3.768,07	21.658,55 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.960,00 €	€ 2.659,92	18.619,92 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	14.896,00 €	€ 3.873,92	18.769,92 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.782,67 €	€ 2.837,25	18.619,92 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	20.380,43 €	€ 3.396,66	23.777,09 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	16.669,32 €	€ 2.778,16	19.447,48 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	13.034,00 €	€ 5.585,92	18.619,92 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.295,00 €	€ 3.143,87	18.438,87 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.915,67 €	€ 2.704,25	18.619,92 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	11.811,59 €	€ 4.552,29	16.363,88 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.960,00 €	€ 4.056,60	20.016,60 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.960,00 €	€ 7.096,96	23.056,96 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	18.894,07 €	€ 4.083,61	22.977,68 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	10.925,23 €	€ 5.278,66	16.203,89 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	20.484,62 €	€ 3.413,94	23.898,56 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.744,96 €	€ 5.263,26	21.008,22 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	16.851,36 €	€ 2.808,64	19.660,00 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	17.476,19 €	€ 3.045,49	20.521,68 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.250,67 €	€ 3.369,25	18.619,92 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.966,49 €	€ 2.661,08	18.627,57 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.960,00 €	€ 18.007,68	33.967,68 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.827,00 €	€ 8.429,72	24.256,72 €

Plan de igualdad - Fundación Privada Madrid Contra La Esclerosis  
Múltiple

Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	16.514,72 €	€	2.752,41	19.267,13 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.960,00 €	€	21.230,16	37.190,16 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.964,16 €	€	4.368,52	20.332,68 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	14.718,67 €	€	5.701,25	20.419,92 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	21.476,55 €	€	3.579,33	25.055,88 €
Mujer	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	16.973,78 €	€	2.829,04	19.802,81 €
Hombre	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.960,00 €	€	4.809,92	20.769,92 €
Hombre	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	15.960,00 €	€	2.784,92	18.744,92 €
Mujer	023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3	19.695,73 €	€	3.282,60	22.978,33 €
Mujer	023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3	20.785,80 €	€	3.617,94	24.403,74 €
Mujer	023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3	21.000,00 €	€	6.980,48	27.980,48 €
Mujer	023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3	20.659,26 €	€	10.164,52	30.823,78 €
Mujer	023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3	15.151,50 €	€	5.409,69	20.561,19 €
Mujer	023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3	21.000,00 €	€	5.337,48	26.337,48 €
Mujer	023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3	21.000,00 €	€	46.889,88	67.889,88 €
Mujer	023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3	21.948,72 €	€	3.820,39	25.769,11 €
Hombre	023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3	24.198,69 €	€	7.162,48	31.361,16 €
Mujer	031 GRUPO III P.TECNICO TS NIVEL 1	12.372,50 €	€	5.092,02	17.464,52 €
Mujer	031 GRUPO III P.TECNICO TS NIVEL 1	14.210,00 €	€	2.369,23	16.579,23 €
Mujer	032 GRUPO III P.TECNICO-TECNICO	11.883,08 €	€	12.230,60	24.113,68 €
Mujer	032 GRUPO III P.TECNICO-TECNICO	11.385,01 €	€	7.069,25	18.454,26 €
Mujer	032 GRUPO III P.TECNICO-TECNICO	11.418,00 €	€	14.311,61	25.729,61 €
Mujer	032 GRUPO III P.TECNICO-TECNICO	11.880,00 €	€	3.378,72	15.258,72 €
Hombre	032 GRUPO III P.TECNICO-TECNICO	11.880,00 €	€	9.756,48	21.636,48 €
Hombre	032 GRUPO III P.TECNICO-TECNICO	11.880,00 €	€	16.707,14	28.587,14 €
Hombre	032 GRUPO III			8.432,28	

	P.TECNICO-TECNICO	11.880,00 €	€	20.312,28 €
<b>Mujer</b>	033 GRUPO III P.TECNICO-TEC AUXIL	10.770,00 €	€	2.600,06 13.370,06 €
<b>Mujer</b>	033 GRUPO III P.TECNICO-TEC AUXIL	10.650,00 €	€	9.322,42 19.972,42 €
<b>Hombre</b>	033 GRUPO III P.TECNICO-TEC AUXIL	16.684,29 €	€	3.512,20 20.196,48 €
<b>Hombre</b>	033 GRUPO III P.TECNICO-TEC AUXIL	24.959,36 €	€	8.630,15 33.589,51 €
<b>Hombre</b>	033 GRUPO III P.TECNICO-TEC AUXIL	10.636,38 €	€	4.278,84 14.915,22 €
<b>Mujer</b>	041 GRUPO IV OPERARIO/AUXILIA R	10.810,40 €	€	3.079,54 13.889,94 €

### Medias por categorías valoraciones de puestos de trabajo

Los puestos de trabajo se han definido según las siguientes categorías:

	DEFINICIÓN	DESCRIPCIÓN
<b>Grupo/Categoría/Puesto1</b>	<b>GRUPO A</b>	022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2
<b>Grupo/Categoría/Puesto2</b>	<b>GRUPO B</b>	023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3
<b>Grupo/Categoría/Puesto3</b>	<b>GRUPO C</b>	031 GRUPO III P.TECNICO TS NIVEL 1
<b>Grupo/Categoría/Puesto4</b>	<b>GRUPO D</b>	032 GRUPO III P.TECNICO-TECNICO
<b>Grupo/Categoría/Puesto5</b>	<b>GRUPO E</b>	033 GRUPO III P.TECNICO-TEC AUXIL
<b>Grupo/Categoría/Puesto5</b>	<b>GRUPO F</b>	041 GRUPO IV OPERARIO/AUXILIAR

A la hora de valorar los diferentes puestos de trabajo, hemos tenido como objetivo realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo. Se ha hecho especial observación de la existencia de factores siempre objetivos en las condiciones del desarrollo de la actividad laboral.

La valoración realizada en el caso de FUNDACION CONTRA LA ESCLEROSIS MULTIPLE DE MADRID se refiere a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, con el fin de ofrecer confianza respecto de sus resultados y consideramos que es adecuada al sector de actividad, el tipo de organización de FUNDACION CONTRA LA ESCLEROSIS MULTIPLE DE MADRID y demás características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.

### **Promedios salariales desglosados**

Para la obtención de los promedios salariales desglosados, se ha tenido en cuenta una serie de factores:

- Remuneraciones salariales básicas
- Complementos salariales
- Complementos no salariales
- Porcentajes de jornada efectivamente trabajados
- Porcentaje anual de trabajo desempeñado en altas o bajas acaecidas en el ejercicio estudiado.
- Sucesión de contratos, especialmente si estos han sido en diferentes categorías, considerando en este caso, diferentes estudios por cada categoría desempeñada.
- Reducciones de jornadas y bajas laborales si éstas han afectado a los complementos salariales y no salariales.

Una vez tenida en cuenta la valoración de puestos de trabajo, y las diferentes circunstancias modificativas de los datos estudiados, se han obtenido las correspondientes medias salariales, diferenciados por géneros con el fin de poder realizar el estudio posterior de la existencia, en su caso, de brechas salariales.

Las medias salariales están expresadas en términos mensuales o anuales como se observan en las tablas.

En FUNDACION CONTRA LA ESCLEROSIS MULTIPLE DE MADRID, concurren ambos géneros en 4 categorías salariales, por lo que en el resto de las categorías (2) no podemos obtener datos que nos permitan la comparación por no representación de este género:

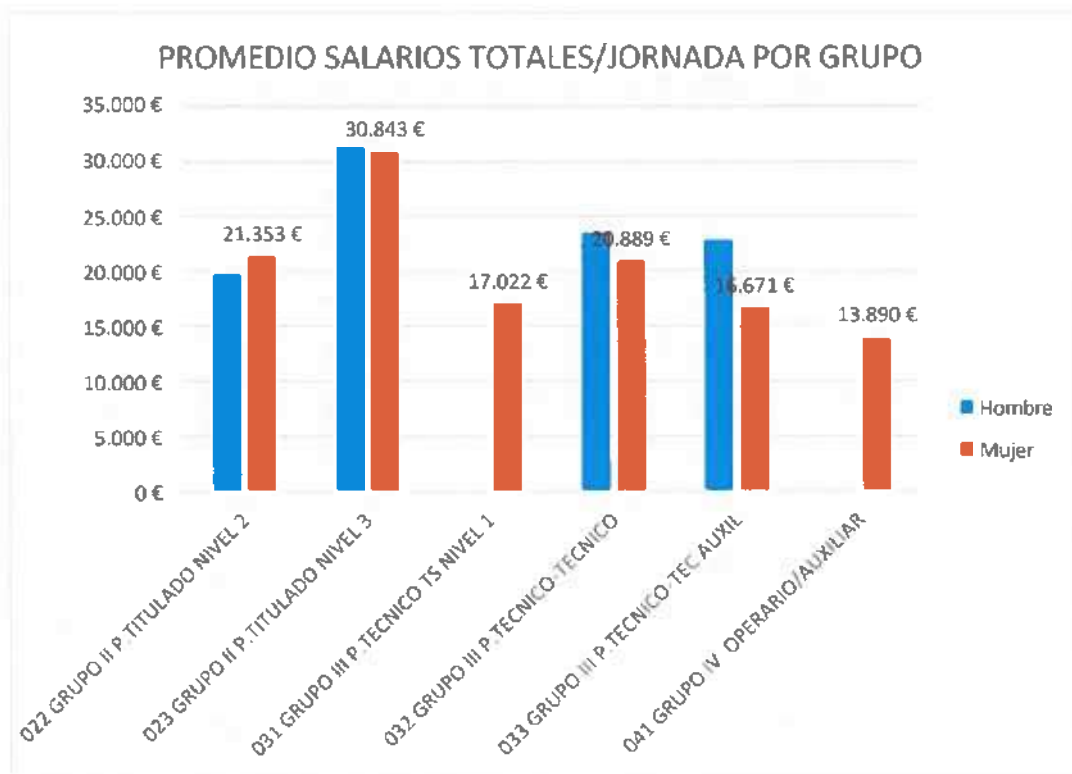


	Promedio de SALARIO BASE	Promedio de SUMA COMPLEMENTOS SALARIALES	Promedio de SALARIO TOTAL
<b>022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2</b>	<b>16.126 €</b>	<b>5.124 €</b>	<b>21.250 €</b>
Hombre	15.960 €	3.797 €	19.757 €
Mujer	16.137 €	5.216 €	21.353 €
<b>023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3</b>	<b>20.604 €</b>	<b>10.296 €</b>	<b>30.901 €</b>
Hombre	24.199 €	7.162 €	31.361 €
Mujer	20.155 €	10.688 €	30.843 €
<b>031 GRUPO III P.TECNICO TS NIVEL 1</b>	<b>13.291 €</b>	<b>3.731 €</b>	<b>17.022 €</b>
Mujer	13.291 €	3.731 €	17.022 €
<b>032 GRUPO III P.TECNICO-TECNICO</b>	<b>11.744 €</b>	<b>10.269 €</b>	<b>22.013 €</b>
Hombre	11.880 €	11.632 €	23.512 €
Mujer	11.642 €	9.248 €	20.889 €
<b>033 GRUPO III P.TECNICO-TEC AUXIL</b>	<b>14.740 €</b>	<b>5.669 €</b>	<b>20.409 €</b>
Hombre	17.427 €	5.474 €	22.900 €
Mujer	10.710 €	5.961 €	16.671 €
<b>041 GRUPO IV OPERARIO/AUXILIAR</b>	<b>10.810 €</b>	<b>3.080 €</b>	<b>13.890 €</b>
Mujer	10.810 €	3.080 €	13.890 €

Se observa que al existir uno sólo de los géneros en alguna de las clasificaciones de valoración de puesto de trabajo, no hay posibilidad de comparación entre los mismos.

#### Promedio de SALARIO TOTAL

Etiquetas de fila (en blanco)	Hombre	Mujer	Total general
<b>022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2</b>	19.757 €	21.353 €	21.250 €
<b>023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3</b>	31.361 €	30.843 €	30.901 €
<b>031 GRUPO III P.TECNICO TS NIVEL 1</b>		17.022 €	17.022 €
<b>032 GRUPO III P.TECNICO-TECNICO</b>	23.512 €	20.889 €	22.013 €
<b>033 GRUPO III P.TECNICO-TEC AUXIL</b>	22.900 €	16.671 €	20.409 €
<b>041 GRUPO IV OPERARIO/AUXILIAR</b>		13.890 €	13.890 €
<b>Total general</b>	<b>23.346 €</b>	<b>22.409 €</b>	<b>22.562 €</b>



### DATOS MEDIA Y MEDIANA

<b>MEDIA SALARIO BASE</b>	<b>15.975,19 €</b>
<b>MEDIANA SALARIO BASE</b>	<b>15.960,00 €</b>
<b>MEDIA COMPLEMENTOS</b>	<b>6.586,98 €</b>
<b>MEDIANA COMPLEMENTOS</b>	<b>4.278,84 €</b>
<b>MEDIA SALARIO TOTAL</b>	<b>22.562,17 €</b>
<b>MEDIANA SALARIO TOTAL</b>	<b>20.419,92 €</b>

## Gráfico de dispersión



*Handwritten signatures in blue ink.*

## BRECHAS SALARIALES

La brecha salarial es la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Dicho de otra manera, la brecha salarial es lo que gana de menos una mujer de media con respecto a lo que gana un hombre de media.

Existe brecha salarial cuando el valor del trabajo de un hombre y una mujer es el mismo pero el sueldo no. El derecho fundamental a la igualdad de remuneración por género es reconocido desde 1919 por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Existen razones para afirmar que existe brecha salarial, pero también los datos se pueden interpretar de diversas formas y llevarnos a la conclusión de que no es cierta dicha desigualdad.

La brecha salarial se expresa como la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres como porcentaje del salario masculino.

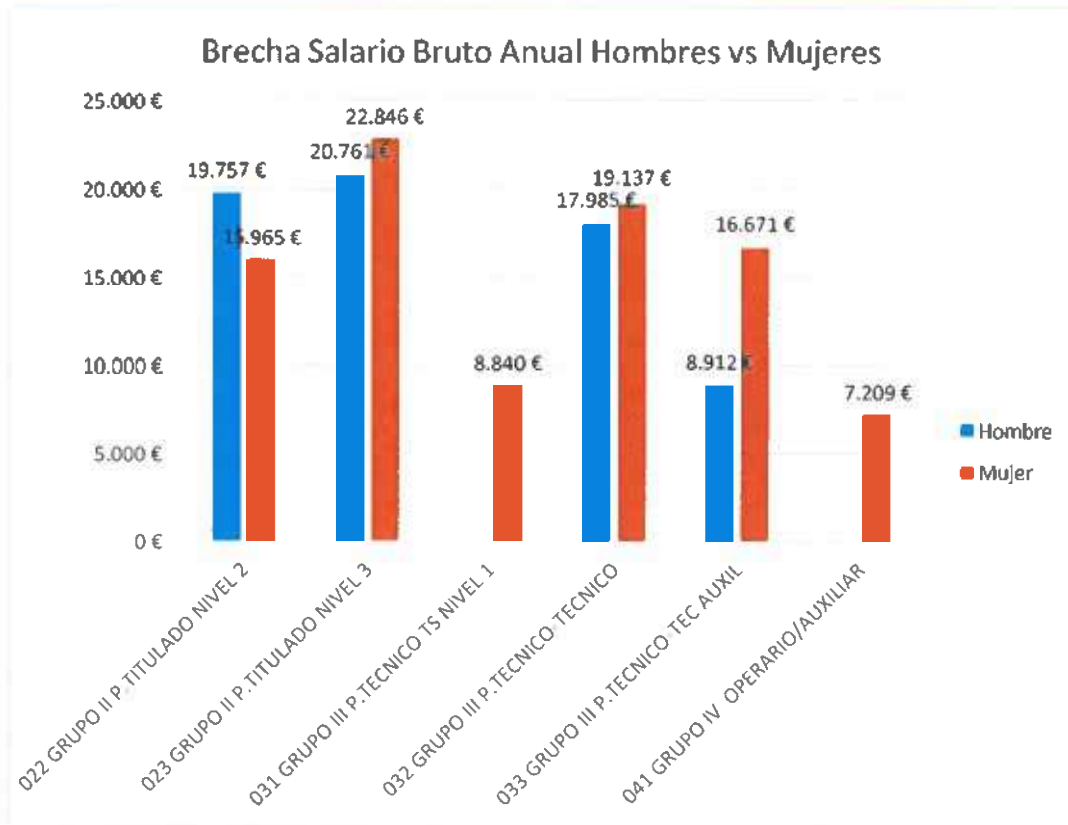
Existen conceptos indirectos que se retribuyen de diferente forma y tienen el mismo valor. Esto hace referencia a complementos salariales que no están directamente relacionados con el trabajo desempeñado y que en muchas ocasiones benefician a unas personas sobre otras.

En el caso analizado de FUNDACION CONTRA LA ESCLEROSIS MULTIPLE DE MADRID obtenemos las siguientes gráficas y diferencias que nos indican la existencia o no de brecha salarial.

Media de la retribución total anual			
	Hombre	Mujer	BRECHA
022 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 2	19.757 €	15.965 €	81%
023 GRUPO II P.TITULADO NIVEL 3	20.761 €	22.846 €	110%
031 GRUPO III P.TECNICO TS NIVEL 1		8.840 €	
032 GRUPO III P.TECNICO-TECNICO	17.985 €	19.137 €	106%
033 GRUPO III P.TECNICO-TEC AUXIL	8.912 €	16.671 €	187%
041 GRUPO IV OPERARIO/AUXILIAR		7.209 €	

## Gráfica brechas salariales obtenidas





### CONCLUSIÓN AUDITORÍA:

En nuestro estudio observamos como en 8 de las 19 categorías o valoraciones de puesto de trabajo, no hay convivencia de hombre y mujeres.

Se aprecian 6 categorías en las que se deben analizar las diferencias salariales. En 5 de ellas la diferencia se aprecia a favor del género masculino y en una en el femenino.

#### Media de la retribución total anual

	Hombre	Mujer	BRECHA
<b>033 GRUPO III P. TECNICO-TEC AUXIL</b>	<b>8.912 €</b>	<b>16.671 €</b>	<b>187%</b>

### MEDIDAS A ADOPTAR PARA CORREGIR BRECHAS RETRIBUTIVAS

Procede estudiar el motivo de la brecha salarial detectada. Una vez analizadas las causas se concluye que en esta categoría, compuesta por 3 hombres y 2 mujeres, los datos se pueden ver desvirtuados en el año analizado, toda vez que 1 de los componentes se incorporó durante el año estudiado y los 3 trabajadores tienen contratos de jornada parcial.

A pesar de ello, conviene realizar de nuevo el estudio en el año siguiente por si esta brecha se mantuviera y proceder a adoptar las medidas correctivas que procedan.

*[Handwritten signatures in blue ink]*