

PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE

ASOCIACION DE TRASTORNO ESPECIFICO DEL LENGUAJE DE MADRID (ATELMA)

2024-2028



Con el asesoramiento y asistencia técnico de AGENTE DE IGUALDAD CONCILIA2:



ÍNDICE

A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO.....	1
B. PRINCIPIOS GENERALES.....	5
C. FASES DEL PLAN.....	6
D. DATOS GENERALES DE ATELMA.....	8
E. PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	9
F. ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
G. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	14
H. VIGENCIA, PERIODICIDAD Y RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	18
I. PLAN DE ACCIÓN.....	21
J. MEDIOS Y RECURSOS	27
K. CALENDARIO.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
L. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	28

A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

A pesar de que en las últimas décadas se ha incrementado notablemente la presencia de mujeres en el mercado de trabajo, éstas siguen presentando **mayores dificultades de acceso al empleo**. Los procesos de selección pueden estar sesgados ya que generalmente tendemos a asociar los perfiles de los puestos a un género específico. Por otra parte, es importante señalar que la maternidad puede jugar en contra de las mujeres en las entrevistas de trabajo ya que se considera que éstas van a generar mayores gastos a la compañía al solicitar permisos para la conciliación.

Las **dificultades de promoción** a las que se enfrentan las mujeres también son evidentes. Por lo general, todavía se considera que el liderazgo es “cosa de hombres”. Hablamos de estereotipos y roles que se creían superados, pero, si revisamos estadísticas, en la mayoría de empresas y otras organizaciones, tanto públicas como privadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres en puestos de toma de decisión.

Además, es preciso **formar y sensibilizar en cuestiones de género al personal directivo** de las organizaciones laborales, de forma que puedan integrar la igualdad en todas sus políticas y estrategias de gestión; a **mandos intermedios y responsables de recursos humanos**, para que puedan aplicar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, promoción, retribución, etc. evitando caer en sesgos de género; también al **personal responsable de las acciones de comunicación**, para que puedan capacitarse en el uso de imágenes y un lenguaje inclusivo y no sexista y, por supuesto, al personal que conforma la **plantilla de la entidad**, para contribuir a erradicar los roles, estereotipos y micromachismos que se dan en todos los ámbitos, incluido el de las organizaciones laborales.

También es preciso asegurar que mujeres y hombres **cobran lo mismo por trabajos de igual valor**. Hay una **brecha salarial** en España que proviene de la suma de la brecha que se produce en muchas organizaciones. Estas desigualdades salariales son consecuencia de algunos factores que se presentan con mayor frecuencia en mujeres que en hombres (entre otras, infravaloración de puestos feminizados, segregación horizontal, segregación vertical, complementos salariales, etc.).

Las mujeres incursionan en el ámbito laboral pero no renuncian a las responsabilidades domésticas y de cuidados que tradicionalmente se le han asignado con motivo de su género. No podemos olvidar que el hecho de que muchas mujeres dediquen su vida al cuidado del hogar y familiares generan mayor riesgo de pobreza y exclusión y con ello, más brechas de

género. Esto provoca que, o bien no puedan trabajar, o bien tengan que hacerlo con jornadas parciales, lo que supone que no cuenten con los mismos sustentos económicos que los hombres.

También es preciso plantearnos qué medidas son necesarias en ATELMA para facilitar la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y aplicar dichas medidas tanto a mujeres como a hombres de manera que ambos entiendan que la responsabilidad de la familia es "compartida".

El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son formas de violencia contra las mujeres. La violencia que las mujeres sufren en el ámbito privado se puede extender también al ámbito público y, más concretamente al ámbito laboral. Para prevenir estas situaciones, se hace necesaria una mayor concienciación y sensibilización por parte de trabajadores y trabajadoras. Es preciso erradicar este tipo de conductas en el trabajo y, por supuesto, establecer cauces de actuación por parte de la entidad para solucionar estos conflictos.

El Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres de ATELMA es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, ya está aplicando y/o va a aplicar esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, asociaciones, etc.). En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la dirección de la entidad.

Este diagnóstico de situación se ha desarrollado analizando 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.

La Dirección de la organización, junto con la comisión negocian el presente Plan desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y mejorar las potencialidades y eficiencias de toda la plantilla a la vez que mejorar su calidad de vida en general, que repercuta directamente en un incremento de la productividad en la organización.

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

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

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 5 el principio de garantía de *igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público*, tanto en el acceso al empleo como 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.

Esta ley, en su artículo 45 también establece la obligación de todas las empresas de *respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral*.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el **Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Como anexo al plan encontramos un **protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo**. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 48 que *"las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo"*.

B. PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

C. FASES DEL PLAN

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de ATELMA son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad.** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de ATELMA a través de los canales de comunicación habituales.
- II. **Constitución de la Comisión Negociadora,** conformada de manera paritaria entre representantes de ATELMA y representantes de las personas trabajadoras y manteniendo en la medida de lo posible el equilibrio entre sexos.

Son sujetos legitimados para negociar planes de igualdad el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, o las secciones sindicales si las hubiera que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité, tal y como establece el artículo 5 del RD 901/2020. Además, la composición de la parte social en la comisión negociadora también ha de ser proporcional a su representatividad.

Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, así como diseñar el diagnóstico de situación previo y el plan de igualdad.

- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna

(dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).

- VI. Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- VII. Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

D. DATOS GENERALES DE ATELMA

Razón social:	ATELMA, Asociación de personas con Trastornos Específicos del Lenguaje de Madrid
CIF:	G83801852
Domicilio social:	Calle Marcelina Nº 32 Local 3, Madrid.
Teléfono:	664 59 47 49
Ámbito funcional	ASOCIACIONES DE SALUD Y APOYO MUTUO
Numero de registro	Reg. Nº 25447
Página web	www.atelma.es

E. PARTES QUE LO CONCIERTAN

ATELMA – ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON TRASTORNOS
ESPECÍFICOS DEL LENGUAJE DE MADRID
Calle Marcellino, 13, 28028, Madrid, Madrid
C.I.F. G83801852



ACTA

Comisión Negociadora del plan de igualdad

En Madrid a 11 de Junio de 2024 reunidas, por una parte, la representación de la empresa

Esther González Dávila, PRESIDENTA de ATELMA

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

Javier Liborio Quiñones Meana, RLT de los trabajadores por el sindicato CCOO según elecciones sindicales celebradas en el mes de Mayo, miembro de la plantilla de ATELMA y trabajador del Grupo III desde Septiembre de 2019

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ATELMA – ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON TRASTORNOS ESPECÍFICOS DEL LENGUAJE DE MADRID en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

Titulares	Puesto/Cargo
1. Esther González Dávila	Presidenta de ATELMA

En representación de la plantilla por¹:

Titulares	Puesto/Cargo
1. Javier Liborio Quiñones Meana	RLT de los Trabajadores (CCOO)

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.

¹ La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad.

- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. REGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial, que para el primer año de actividad se constituye como Presidencia de la Comisión.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

Las reuniones en la Comisión Negociadora podrán ser ordinarias y extraordinarias. La comisión acuerda que las reuniones ordinarias se celebrarán semanalmente.

La convocatoria ordinaria de las reuniones se realizará con una antelación mínima de 2 días laborables. La convocatoria indicará, al menos, el orden del día, el lugar, la fecha y hora de inicio de la misma. Se acompañará siempre de la documentación necesaria desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Las reuniones extraordinarias tendrán lugar a petición de una de las partes para tratar asuntos urgentes que se indicarán en el orden del día. La convocatoria se realizará al menos con 1 días laborables de antelación con los mismos contenidos y requisitos que para las reuniones ordinarias.

3.2. Actas

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Las actas deberán estar disponibles en los cinco días laborales siguientes a la fecha de celebración de la reunión y recogerá los temas tratados, según el orden del día, y acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. Se enviarán por correo electrónico a todas las personas que formen parte de la Comisión Negociadora.

3.3. Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para su adopción, tanto parciales como totales. En todo caso, para acordar el plan de igualdad requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

En el caso de que la plantilla esté representada por personas mandatadas de un sindicato ante la ausencia de representación electiva, el voto de cada sindicato ha de ser único, es decir, en bloque.

La negociación se mantendrá abierta por ambas partes hasta el límite de lo razonable.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

3.4 Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

3.5 Personal asesor.

La Comisión Negociadora podrá contar con el asesoramiento y/o la presencia en las reuniones de personas expertas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con voz pero sin voto. Se limita a una persona el número de asesores/as por sigla sindical. Es necesario que estas personas cuenten con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades para actuar como asesor/a en la Comisión Negociadora. Es necesario comunicar a quien convoque, y al menos con 24 horas de antelación a la fecha y hora de la reunión, las personas que asistirán para prestar asesoramiento (nombre y apellidos y el/los título/s que le confieren tal carácter).

3.6. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa debidamente justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anejará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

3.7. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del

Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 16 horas del día 11 de Junio de 2024

Firmas:

En representación de la empresa

(Indicar nombre, apellidos, DNI y cargo)

01827299H MARIA ESTHER GONZALEZ
(R: G83801852)

Firmado digitalmente por
01827299H MARIA ESTHER
GONZALEZ (R: G83801852)
Fecha: 2024.07.04 16:51:11
+02'00'

Firmas:

En representación de la parte social

(Indicar nombre, apellidos, DNI y organización sindical)

QUIÑONES MEANA
JAVIER LIBORIO -
75910102M

Firmado digitalmente por QUIÑONES MEANA
JAVIER LIBORIO - 75910102M
Nombre de reconocimiento (DN): cn=EL,
serialNumber=22C3-75910102M,
givenName=JAVIER LIBORIO, o=QUIÑONES
MEANA, cn=QUIÑONES MEANA.JAVIER LIBORIO -
75910102M
Fecha: 2024.07.29 16:13:05 +02'00'

F. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal:

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

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicios. ATELMA NO UTILIZA ETT EN SU PROCESO DE SELECCIÓN.

Ámbito territorial:

Este Plan de Igualdad se aplica en el centro de trabajo que ATELMA tiene ubicado en:

Calle Marcelina, N.3, 28029, Madrid, Madrid

También lo será en aquellos que se adquieran en el futuro.

Ámbito temporal:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de **cuatro años**, a contar desde su firma, **esto es desde el 8 de Agosto de 2024 hasta el 8 de Agosto de 2028**.

G. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Objetivos

De acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el diagnóstico es el resultado de una labor técnica de recogida de información y análisis cuantitativo y cualitativo de dicha información.

Se entiende por diagnóstico el proceso de recogida y análisis detallado de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, en al menos, cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la asociación y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la misma.

El diagnóstico, primera fase de elaboración del plan de igualdad, tiene como objetivo identificar y estimar la magnitud —a través de indicadores cuantitativos y cualitativos— de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes en la asociación para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Así, podremos:

- Obtener información precisa, con datos desagregados por sexo, de la estructura de la organización, procesos técnicos y productivos y condiciones laborales de mujeres y hombres.
- Estimar la magnitud de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la entidad, para conseguir la igualdad efectiva.
- Diseñar y establecer las medidas que deberán adoptarse para eliminar la segregación ocupacional y otras brechas de género, cumpliendo así con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 11 de dicha norma y artículo 17.4 del ET
- Establecer prioridades en la adopción de dichas medidas, así como los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

A. Metodología

1. FASES PARA LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO

La realización del Diagnóstico de situación requiere una planificación previa para que los resultados sean eficaces. Así, se pueden distinguir las siguientes fases:

- Planificación del proceso.

Identificar los objetivos; concretar la metodología e instrumentos, definir el calendario de trabajo, y los recursos humanos y materiales necesarios y los disponibles. También señalar la fecha y la forma de comunicar a la plantilla la elaboración del diagnóstico, solicitar su colaboración, etc.

- Recogida de información.

Datos cualitativos y datos cuantitativos utilizando las fuentes que enumeraremos a continuación.

- Análisis de la información.

No sólo es necesario recoger la información, también es importante su análisis e interpretación para indagar en qué medida la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se encuentra implantada en la asociación.

- Redacción de informe de conclusiones.

Identificando aquellas áreas de intervención, los objetivos a alcanzar, y las medidas para conseguir estos objetivos.

Las observaciones que se exponen en este documento son resultado del análisis conjunto llevado a cabo por el equipo consultor externo Concilia2 y la Comisión negociadora sobre la información cualitativa y cuantitativa extraída en el estudio de la situación de la asociación por medio de reuniones, encuestas a la plantilla, documentación aportada desde el área administrativa y de gestión de personal, etc.

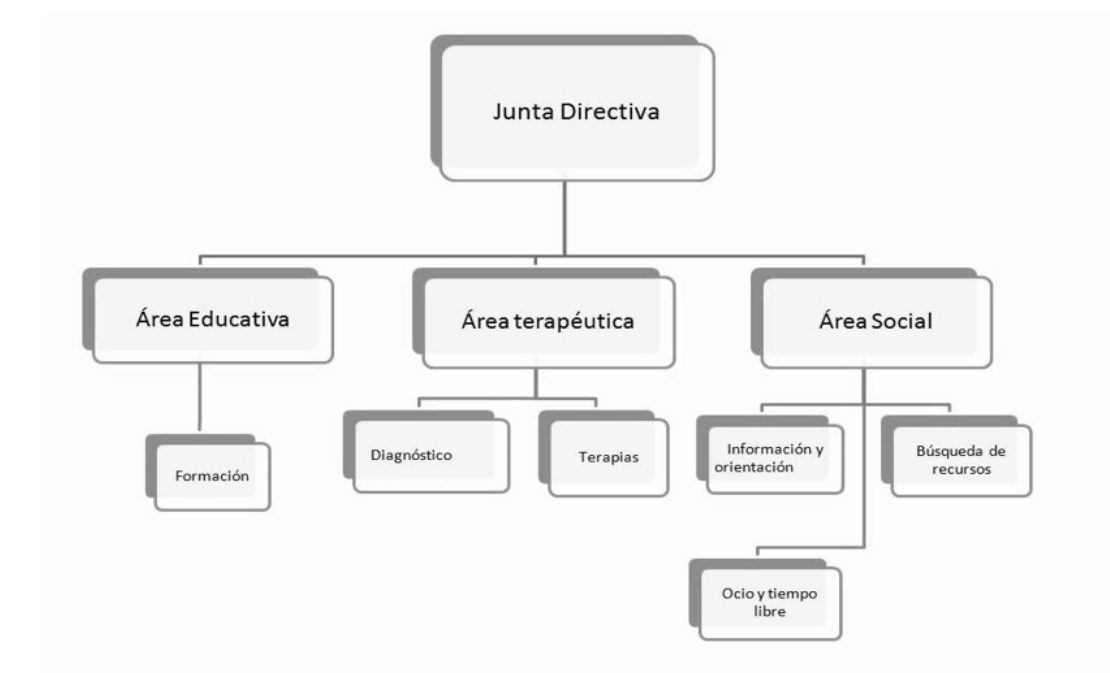
2. HERRAMIENTAS

Las herramientas utilizadas provienen del Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad, y son:

- Guía para la elaboración de Planes de Igualdad.
- Herramienta y guía para la Valoración de puestos de Trabajo.
- Herramienta y guía para la elaboración del análisis salarial.

3. FUENTES DE DATOS

- Convenio colectivo de aplicación: Acción social (monitores), centros y servicios sanitarios Madrid personal que trabaja en el Gabinete Multidisciplinar.
- Organigrama de ATELMA.



RESUMEN EJECUTIVO DEL DIAGNOSTICO Y DE LA AUDITORIA SALARIAL DE LA PLANTILLA:

Equilibrada, aunque ligeramente feminizada.

No se detecta brecha salarial ni de género.

Las retribuciones de las profesionales de género femenino son equitativas a la experiencia, la jornada y la formación de las trabajadoras.

No se encuentran diferencias en la distribución de jornada, una vez analizadas las cargas familiares.

Distribución de la plantilla según sexo	N.º M	N.º H	Total	%Dis. M	%Dis. H	%Con. M	%Con. H	Br género
	7	4	11	2	1	60%	40%	NO

SELECCIÓN DE PERSONAL (DIGANOSTICO DE SITUACIÓN)

- Selección de personal:

En 2024, ATELMA tiene una plantilla muy feminizada y mantenida a lo largo de los años.

Se cuenta con un procedimiento de selección y las fuentes de reclutamiento son múltiples: modelos de solicitud, candidaturas espontáneas, bolsas de empleo, Infojobs y recomendaciones.

EJEMPLOS RECABADOS:

- Anuncios con ofertas y convocatorias de empleo:

<https://www.linkedin.com/jobs/view/3964336724/>

 ATELMA: Asociación de Personas con Trastornos Específicos del Lenguaje de Madrid → ...

**MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE
PARA GRUPOS DE OCIO EN FIN DE
SEMANA**

Madrid, Comunidad de Madrid, España · hace 5 días · **24 solicitudes**

 Presencial

 Entre 1 y 10 empleados

 6 contactos trabajan aquí

 Aptitudes: Trabajo en equipo, Trabajar con niños y 4 más

 Ve una comparación con los otros 24 solicitantes. [Probar Premium por 0 €](#)

[Solicitud sencilla](#) [Guardar](#)

<https://www.hacesfalta.org/oportunidades/remuneradas/detalle/monitora-de-ocio-y-tiempo-libre-para-grupos-de-ocio-en-fin-de-semana-/232774?esOng=23809&pageIndex=1&volver=>

hacesfalta.org
Fundación **hacesfalta**

 VOLUNTARIADO EMPLEO DONACIONES [Mi zona](#) [Desconectarse](#) 

[TE INTERE](#) [PAÍS...](#) [PROVINCIA](#) [BUSCAR](#)

OFERTAS DE EMPLEO

**MONITOR/A DE OCIO Y TIEMPO LIBRE
PARA GRUPOS DE OCIO EN FIN DE
SEMANA**

País	España
Provincia	Madrid - Madrid
Fecha límite inscripción	15/09/2023
Categoría	Atención Directa

 ATELMA

 % de respuesta: 55,14%

OFERTAS DE EMPLEO

**PORFESOR/A PARTICULAR: SISTEMAS
MICROINFORMATICOS Y REDES
MODALIDAD PRESENCIAL Y DUAL**

País	España
Provincia	Madrid - Madrid
Fecha límite inscripción	17/02/2023
Categoría	Atención Directa, Becas / Prácticas

 ATELMA

 % de respuesta: 55,14%

H. VIGENCIA, PERIODICIDAD Y RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se considera que para este plan es necesario plantear una vigencia de **cuatro años**, a contar a partir del día siguiente a su firma, en los cuales se pretende ejecutar las actuaciones que en él se contemplan.

VIGENCIA DEL PLAN: 8 de AGOSTO 2024- 8 de AGOSTO 2028

Una vez finalice su vigencia, ATELMA deberá negociar un nuevo diagnóstico y plan de igualdad con la representación de la plantilla.

Además, la auditoria retributiva recogida en el diagnóstico de situación tendrá la misma vigencia del plan de igualdad. Una vez se alcance ésta, la asociación deberá realizar un nuevo diagnóstico de la situación retributiva, que requiere:

1. La evaluación de los puestos de trabajo con relación al sistema retributiva y al sistema de promoción.
2. Determinar la relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas, así como las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o su o de las medidas de conciliación y corresponsabilidad de la asociación, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores.

La asociación establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento.

- Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad:

1. METODOLOGÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Gobierno pone a disposición de las empresas la Herramienta de “Valoración de Puestos de Trabajo”, la cual ha sido el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, expertos y

expertas independientes, la dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Tal y como establece el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *"un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes"*.

Los **elementos que conforman el procedimiento de valoración de puestos de trabajo** son los siguientes:

1º) Categorías de factores. Los factores se han agrupado conforme a la siguiente clasificación (art. 4.2 RD 902/2020):

- **Naturaleza de las funciones o tareas:** el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- **Condiciones educativas:** las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- **Condiciones profesionales y de formación:** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- **Condiciones laborales** y por factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

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

3º) Niveles. A su vez, cada factor y subfactor se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo.

4º) Ponderación de factores y subfactores. Sobre un total de 1.000 puntos, la mesa de diálogo ha seguido un método escalonado o por bloques. Se aplica una fórmula matemática que garantiza un equilibrio entre la valoración de niveles mínimos y máximos de cada factor, asignando la puntuación máxima del factor al nivel máximo definido. Así, se establece un peso o valor relativo a cada factor y subfactor, así como a sus distintos niveles, atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto.

5º) Puntuación de los puestos de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto, y habiendo puntuado cada uno de ellos mediante la selección de un nivel de concurrencia de cada factor y subfactor, se calcula la puntuación total y se agrupan los puestos en función del resultado de dicha valoración.

2. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA

A continuación, después de definir el sistema de valoración de puestos de trabajo de la organización hacemos un estudio salarial según lo establecido en la normativa de aplicación, es decir, la recopilación y análisis de información relativa al salario de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con el objeto de identificar brechas salariales y poner en marcha medidas para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Se ha calculado la brecha salarial del salario base, complementos extrasalariales y percepciones extrasalariales según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor.

La brecha salarial, de acuerdo con la OCDE, es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

I. PLAN DE ACCIÓN

Medidas GENERALES EVALUABLES.

Entregable de tareas a departamentos internos para su seguimiento por parte de la comisión de igualdad.

1. OBJETIVOS GENERALES

- Mantener criterios de selección formación y promoción no sexista.
- Mejorar la incentivación del acogimiento a medidas de conciliación para toda la plantilla
- Acometer mayores garantías para garantizar la total protección contra el acoso sexual de todas las trabajadoras tanto dentro del centro de trabajo como en su desempeño en actividades externas de la asociación, donde pueda interactuar con proveedores, miembros de la asociación o colaboradores esporádicos
- Mejorar la valoración y descripción de puestos de trabajo para garantizar la auditoría retributiva exacta a igualdad de condiciones y valor aportado para ATELMA

2. MEDIDAS CONCRETAS POR AREA

Área de actuación: Proceso de selección y contratación

Objetivo	Medida
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de ATELMA	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.

Indicadores

- Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección.
- Número total de procesos de selección **realizados**.
- Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.

Área de actuación: Clasificación profesional

Objetivo	Medida
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.

Indicadores

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional.
- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

Área de actuación: Formación

Objetivo

Formar a la totalidad de ATELMA en igualdad, acoso sexual, y sensibilización en su tarea de asesoramiento a miembros del colectivo de ATELMA



Medida

Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal.

Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.

Indicadores

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.
- Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo.
- Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

Área de actuación: Promoción profesional

Objetivo

Garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.



Medida

Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción.

Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Indicadores

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Número de procesos de promoción realizados.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.

- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo	Medida
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios). Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.

Indicadores

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas.
- Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo	Medida
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Realizar un estudio de valoración de puesto de trabajo que sirva de base para la fijación de la política retributiva.

Indicadores

- Verificar si se ha realizado la redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres.
- Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.
- Concepto e importe de los complementos salariales que se abonan, por sexo.

- Verificar si se ha realizado el estudio de valoración de puesto de trabajo.

Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo	Medida
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en ATELMA y todo su entorno	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

Indicadores

- Verificar la elaboración o no del documento previsto.
- Número y tipo de actuaciones de información del protocolo.
- Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.

Área de mejora: Apoyo a las víctimas de Violencia de Género

Objetivo	Medida
Desarrollar una cultura en la asociación comprometida con la lucha contra la violencia de género.	Suscribir protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género que interactúen con ATELMA en cualquier apartado

Indicadores

- Verificar la elaboración o no del documento previsto.
- Número y contenido de los protocolos suscritos.
- Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género.
- Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.

Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo	Medida
Garantizar que la imagen y comunicación de ATELMA continúan siendo inclusivas y no sexistas.	Mantener la buena práctica de utilizar comunicación y publicaciones de ATELMA para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corregir imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
Indicadores	
• Número de publicaciones revisadas y actualizadas. • Número y tipo de cambios realizados. • Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.	

J. MEDIOS Y RECURSOS

Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el plan, ATELMA dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Medios técnicos y materiales. Instalaciones adecuadas, mobiliario, dispositivos electrónicos y tecnológicos, programas informáticos, conexión a internet y otros suministros, documentación e impresos y otro material fungible para el desarrollo de las actuaciones, y dotados con garantía y supervisión de la comisión para la persecución e implantación de los objetivos propuestos.

Recursos humanos. Además, se precisará de la implicación de profesionales que cuenten con experiencia y/o formación en materia de igualdad en el ámbito laboral, internos o externos, dotando de las horas y/o presupuestos necesarios al efecto.

K. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

El seguimiento se realizará por parte de la Comisión para el seguimiento y la evaluación constituida a tal efecto. Para ello, se convocarán reuniones periódicas **cada 6 meses**, de las cuales se levantará acta.

Se establece el siguiente calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad:

	Año 1												Año 2												Año 3												Año 4																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
MEDIDAS Y ÁREAS DE ACTUACIÓN	sp	oc	nv	dc	en	fe	m	a	m	jn	jl	ag	sp	oc	nv	dc	en	fe	m	a	m	jn	jl	ag	sp	oc	nv	dc	en	fe	m	a	m	jn	jl	ag	sp	oc	nv	dc	en	fe	m	a	m	jn	jl	ag																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Control de la comisión durante toda la vigencia del plan, proceso a proceso en cada comisión de seguimiento.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
<i>Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.</i>																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Implementación antes del final del año 1, y control de la comisión durante toda la vigencia del plan hasta tener un sistema de clasificación profesional eficiente y que garantice la no discriminación																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
<i>Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.</i>												x																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										

	sp	oc	nv	dc	en	fe	m	a	m	jn	jl	ag	sp	oc	nv	dc	en	fe	m	a	m	jn	jl	ag	sp	oc	nv	dc	en	fe	m	a	m	jn	jl	ag	sp	oc	nv	dc	en	fe	m	a	m	jn	jl	ag		
FORMACIÓN	Establecimiento de una acción anual para toda la plantilla. Seguimiento de los resultados de la formación en la comisión semestralmente e inclusión en el ACTA. Acciones a realizar en función de las vacaciones de la plantilla																																																	
Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.					x				x																																									
PROMOCIÓN PROFESIONAL													Redacción del documento antes del año 2 e incluir en el Acta la efectividad y posibilidades de perfeccionar el documento durante toda la vigencia del plan																																					
Redactar un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres.												x																																						

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Difusión en comunicados anualmente los meses cada año de vigencia del plan y realización de encuestas anualmente para correcciones o acciones propositivas a la comisión de seguimiento																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
<i>Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).</i> <i>Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.</i>						X																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							

Comisión paritaria para el seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad

Representantes de la empresa

Nombre y apellidos	Esther Dávila
Nombre y apellidos	Elena Jambrina

Representantes de la plantilla

Nombre y apellidos	Javier Liborio Quiñones Meana / CCOO
	DNI 75910102M
	Cargo: gestión económica y de proyectos

Se realizará informes de seguimiento con carácter anual, así como una evaluación intermedia y otra al finalizar la vigencia del plan, en fecha 8 Agosto de 2028.

METOLOGÍA PARA EL DE SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN:

1º Recogida y análisis de la información. Revisión de los documentos generados a raíz de la implantación de las medidas (participación en las actividades propuestas, actas de negociación, guías, informes, folletos, resultados de encuestas, memorias, etc.) así como el cumplimiento de los indicadores de seguimiento previstos y actualizados para cada acción.

2º Informe de seguimiento y evaluación. Este informe resumirá y sintetizará toda la información acerca de la ejecución de las acciones, una por una, que se ha recopilado en la anterior fase, resumiéndola en una ficha estándar por acción.

3º Difusión y comunicación. Una vez validado y aprobado el Informe de Seguimiento (en cada caso) por la comisión de seguimiento y evaluación y la Dirección de la entidad, se difunde al resto de personal por los canales establecidos en el Plan de Comunicación corporativo.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Con motivo de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el punto anterior.
- b) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- c) En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la asociación
- d) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo y/o determine la revisión del plan.

Esa revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario.

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de los objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito, y se anexarán dichos acuerdos al plan de igualdad remitiéndose también a la autoridad laboral competente a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión de seguimiento en la interpretación de la aplicación de este PI las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes.

En Madrid a 8 de Agosto de 2024

Firmas

Comisión negociadora