Plan de IGUALDAD FUNDACIÓN ATARETACO

Ataretaco

integración social y medio ambiente

Contenido

Introducción 3

Ficha de identificación de la empresa 5

Compromiso y Liderazgo 7

Comisión Negociadora 7

Informe Diagnóstico 9

- Información básica de la Fundación Ataretaco 10
- Organigrama 11
- Análisis cuantitativo de la plantilla 12
- Respuestas al cuestionario 13
- Ejes del diagnóstico 15
- Conclusiones del diagnóstico en materia de igualdad 32

Medidas del Plan de Igualdad 34

Aplicación y seguimiento del plan 51

Evaluación y revisión 52

Calendario de actuaciones 60

Procedimiento de modificación 62

Introducción

El diagnóstico de situación de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de la Fundación Ataretaco es el resultado de la toma, recogida y análisis de los datos relativos a indicadores cuantitativos y cualitativos de las posibles desigualdades, las diferencias, las desventajas, las dificultades y los obstáculos existentes para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad.

Este informe se establece como parte clave del proceso de elaboración del II Plan de Igualdad de la Fundación Ataretaco con vigencia 2023-2027 y con ámbito territorial de la Comunidad Auónomca de Canarias. Su objetivo es el cumplimiento del desarrollo de políticas de igualdad en consonancia con la legalidad vigente, véase:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

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

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

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

La metodología que se ha utilizado en el mismo es la aportada por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. Por lo tanto, las herramientas que se han usado para el análisis del diagnóstico son las que aporta el gobierno en su guía titulada "Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas" y los anexos correspondientes de la fase dos: "Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y los hombres en la empresa".

De cara a los instrumentos que se han utilizado, acorde al Ministerio de Igualdad, destacamos los cuestionarios para la dirección y para la plantilla que han aportado una visión fundamental sobre el pensamiento en igualdad de las trabajadoras y trabajadores que forman la Fundación Ataretaco.

Respecto al periodo de referencia de los datos analizados para el diagnóstico, se ha procedido a la recogida de información tanto cuantitativa como cualitativa durante los meses de abril y mayo de 2022. Por otro lado, las fuentes documentales consultadas se refieren a la anualidad 2021.

Ficha de identificación de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	FUNDACIÓN CANARIA PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL E INSERCIÓN SOCIOLABORAL					
NIF	G38370334					
Domicilio social	Polígono Industrial El Mayorazgo, 38110, Santa Cruz de Tenerife					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	1994					
Responsable de la Entidad						
Nombre	L.J. S.G. (anonimizado)					
Cargo	Director / apoderado					
Telf.	6*77*24*5					
e-mail	direccion@ataretaco.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	P.A. A. D. (anonimizado)					
Cargo	Presidente					
Telf.	6*33*58*4					
e-mail	patronato@ataretaco.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actv.	Comercio al por menor y formación					
CNAE	4677, 8559					
Descripción de la actividad	Formación Integral e inserción socio laboral de colectivos en exclusión social o riesgo de padecerla / Recogida, transporte, almacenamiento y valorización de residuos tanto no peligrosos como peligrosos – gestión de residuos –					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Insular (Tenerife)					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	28	Hombres	8	Total	36
Centros de trabajo	Nave Mayorazgo, Taco, Tenerife					
Facturación anual (€)	1.171.741,39 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

La actividad principal de la Fundación Ataretaco es la Formación Integral e inserción socio laboral de colectivos en exclusión social o riesgo de padecerla así como Recogida, transporte, almacenamiento y valorización de residuos tanto no peligrosos como peligrosos.

En la fecha de recogida de los datos la Fundación Ataretaco cuenta con una plantilla de 36 personas trabajadoras, siendo el porcentaje de mujeres de 77,8 % y el porcentaje de hombres de 22,2 %

La empresa posee un centro de trabajo, en una nave situada en El Mayorazgo.

La actividad de la empresa se desarrolla en dos áreas, cuyos **Servicios** CNAE son el 4677 y el 8559.

Compromiso y Liderazgo

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración de este diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en los distintos ámbitos de la empresa.
- Constituida la comisión negociadora y a efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria.

Comisión Negociadora

Nombre y apellidos	Cargo/rol	Representación
P.A.A.D.	Presidente	Empresa
D.Mª B.A.	Secretaria	Representante legal de trabajadores/as

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

30 de junio de 2022.

Funciones asociadas a la comisión

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

Sí

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

Sí

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

Sí

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

Sí

¿Cuáles?

Equipo de apoyo y asesoramiento constituido por tres personas con formación y experiencia en igualdad, dos de ellas Master en Estudios de Género y Políticas de Igualdad.

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

Sí

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

- Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

- Realización de informes de seguimiento.

Informe Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de Igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma**, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones**, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

- **Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general** bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

a. Proceso de selección y contratación.

b. Clasificación profesional.

c. Formación.

d. Promoción profesional.

e. Condiciones de trabajo.

f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

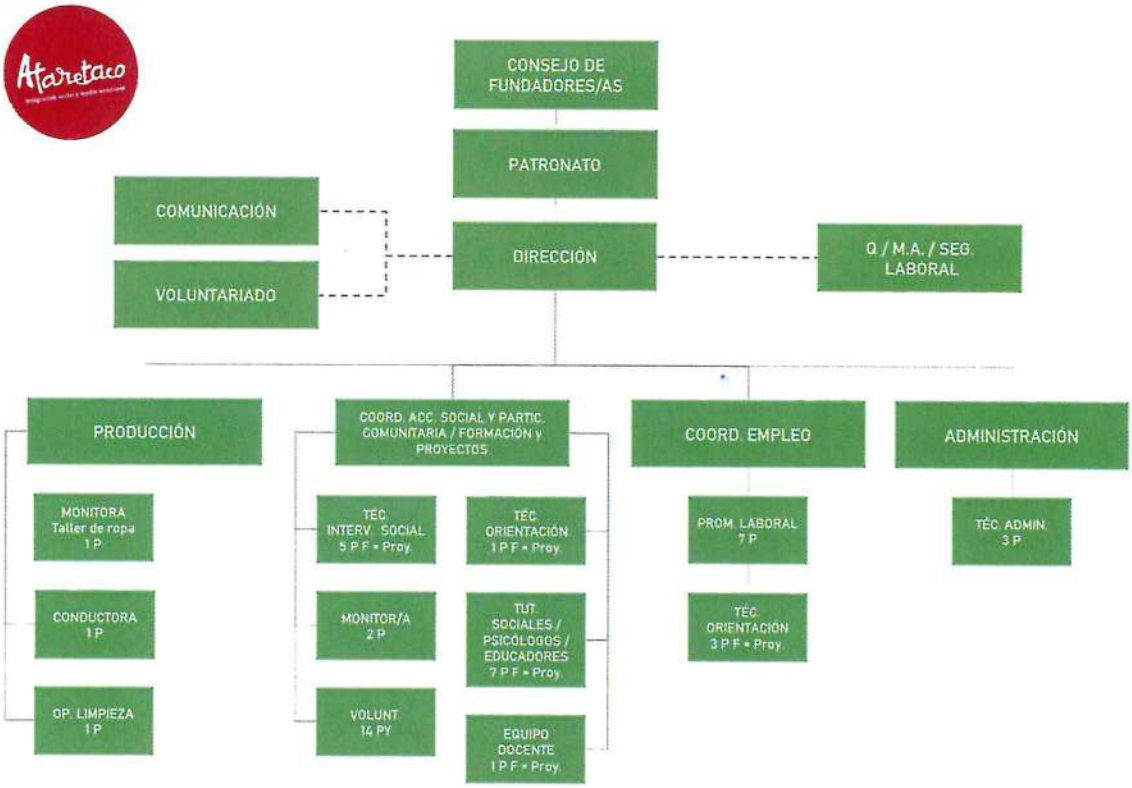
g. Retribuciones.

h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Información básica de la Fundación Ataretaco

La Fundación Ataretaco se inicia como proyecto de animación comunitaria en 1985 y se constituye como entidad sin ánimo de lucro en 1994 con el objetivo de realizar formación integral e inserción sociolaboral para personas en situación de exclusión social y para el cuidado del medio ambiente. Entre sus objetivos destacan los relacionados con el avance hacia una sociedad más justa, solidaria y corresponsable, siempre en armonía con el medio ambiente, apoyándose en la transparencia y eficiencia. Con estos fines presentes, se puede hablar de una gran línea de actuación: la intervención social de la Fundación Ataretaco, que se centra en la inserción sociolaboral de las personas en situación de exclusión social, con una trayectoria impecable y un reconocimiento social indiscutible. Además del personal contratado cuenta también con alumnado en prácticas y personal voluntario.

Organigrama



07/06/2022

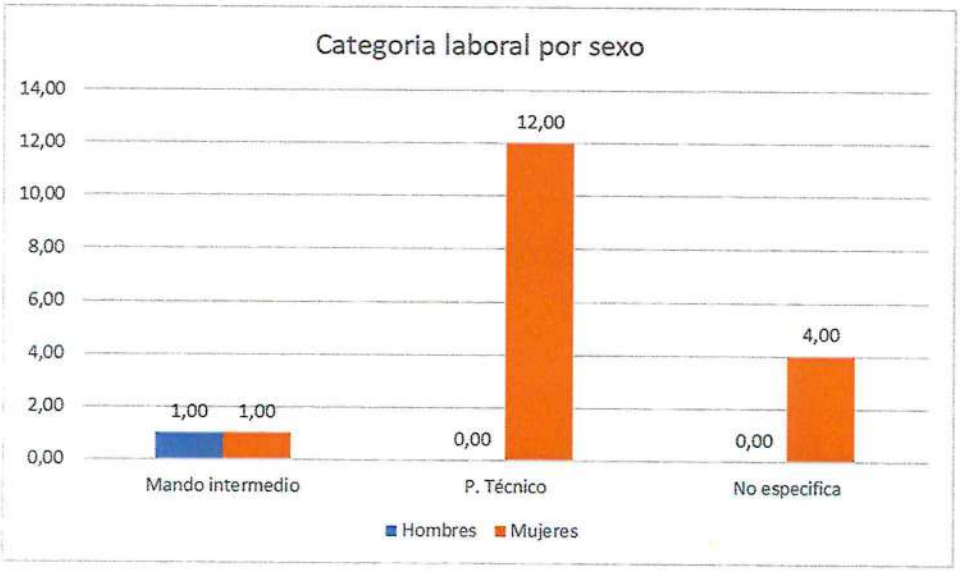
Análisis cuantitativo de la plantilla

La plantilla total, a fecha de 31 de diciembre de 2021, está compuesta por 36 personas, siendo 28 mujeres y 8 hombres. La distribución por ocupación laboral es la que sigue:

Sexo	Mujeres	Hombres
Administración	3	1
Coordinación	1	1
Docente	2	1
Formación	0	1
Limpieza	1	0
Monitora	2	0
Orientación laboral	0	1
Promoción de empleo	5	2
Recogedora	1	0
Tutorización social	11	1
TOTAL	26	8

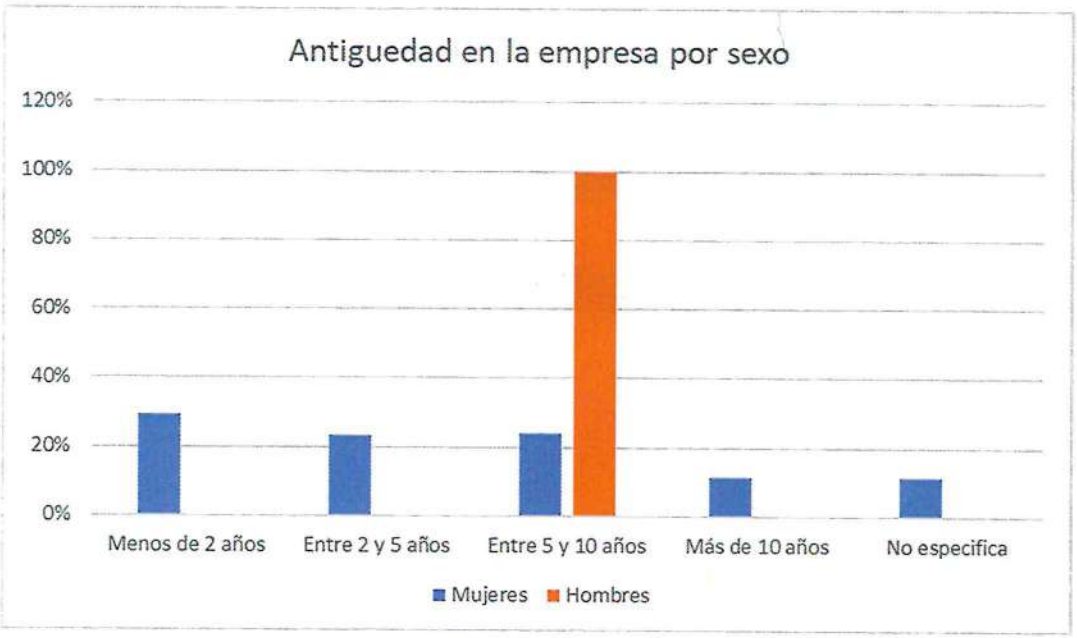
Respuestas al cuestionario

Al cuestionario responden 18 personas, siendo 17 mujeres y 1 hombre.



Vemos que la mayor representación está en el personal técnico, que incluye técnicas de empleo, trabajadoras sociales o psicólogas.

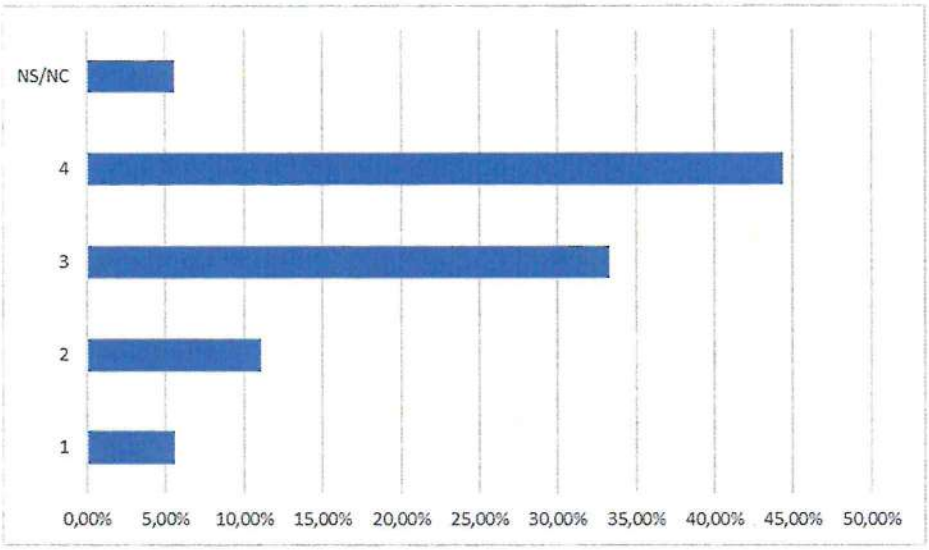
El tiempo que lleva en la empresa el personal que responde al cuestionario se refleja en el siguiente gráfico, donde puede verse que las mujeres, que son quienes contestan al cuestionario, están representadas en todos los rangos de antigüedad, siendo el más numeroso entre 5 y 10 años.



De las personas que responden al cuestionario, en 13 ocasiones no tienen personas a su cargo, todas ellas mujeres y sí las tienen en 4 ocasiones (1 hombre frente a 3 mujeres).

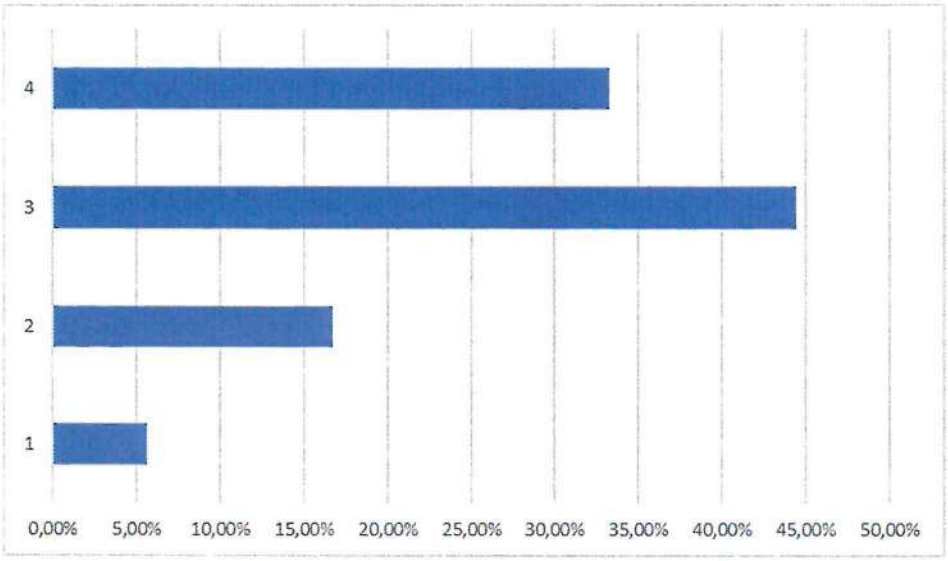
Por último, como una forma de captar la cultura de igualdad entre la plantilla y la percepción que esta tiene sobre la sensibilidad en la materia que tiene la dirección, se realizan tres preguntas. Las respuestas son las siguientes:

En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres:



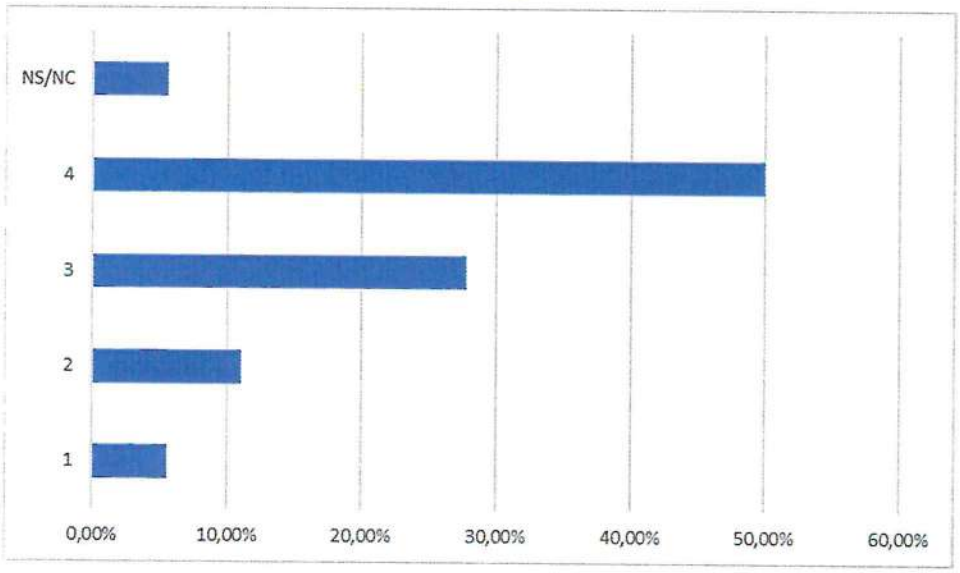
1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

La dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad:



1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad:



1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

En las observaciones del cuestionario, algunas personas solicitan un mayor y mejor conocimiento sobre las políticas de igualdad y sobre el proceso de elaboración del Plan de Igualdad; también hay quien sugiere que se evalúen las políticas y medidas que ya se han aplicado.

Ejes del diagnóstico

Procesos de selección y contratación

En este epígrafe, en lo que se refiere a la selección de personal en los últimos años, ha habido uno, y en la información aportada por la empresa se refleja que, para los cargos con responsabilidad, las candidaturas se recibieron por contactos o por miembros de la propia organización, resultando mayor el número de hombres candidatos que el de mujeres (solo se presenta un hombre).

Esto responde a un interés expreso de la Fundación, ya que, conocedora de la desigual composición de su plantilla, ha buscado hombres voluntariamente para tender a la paridad con el tiempo.

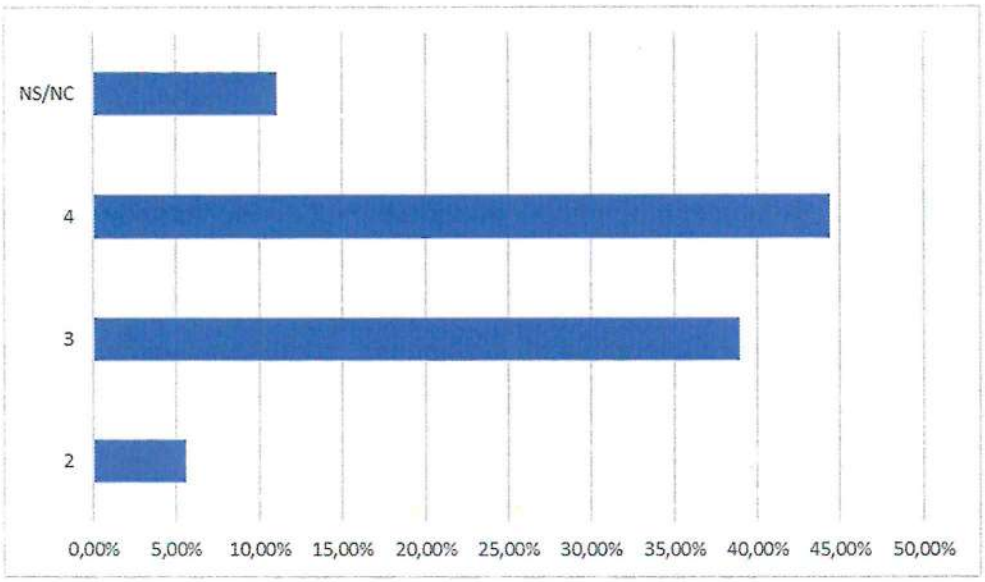
En el caso de las contrataciones para puestos feminizados, en los que la empresa se ha implicado en cuatro ocasiones, tampoco se hizo mención a la búsqueda prioritaria de hombres, recibiendo candidaturas feminizadas (17 mujeres frente a 5 hombres en los

cuatro procesos) que sin embargo dieron lugar a contrataciones masculinizadas (2 mujeres frente a 4 hombres en tres procesos, ya que uno finaliza sin contratación).

Asimismo, la empresa refiere que los criterios de selección y contratación están establecidos por la dirección o el departamento de RRHH y en igualdad de condiciones de idoneidad, se opta por elegir a la persona del sexo menos representado. Esta información concuerda con los datos cuantitativos.

Información de los cuestionarios:

En el cuestionario a la plantilla se les pregunta si consideran que la selección de personas en la empresa se realiza de forma objetiva, siendo sus respuestas las que siguen:



1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

Formación

En relación a la formación recibida por el personal de la Fundación Ataretaco prácticamente quien desea realizar formación lo hace, pues un total de 39 personas (20% hombres y 80% mujeres) realizó algún curso durante el último año.

En los datos pormenorizados sí se encuentran diferencias, ya que los hombres dedicaron una media de 19,5 horas de formación por persona en el último año mientras que la media de las mujeres fue de 1,35 horas. Esto supone un total de 77 horas para los hombres y 34 para las mujeres.

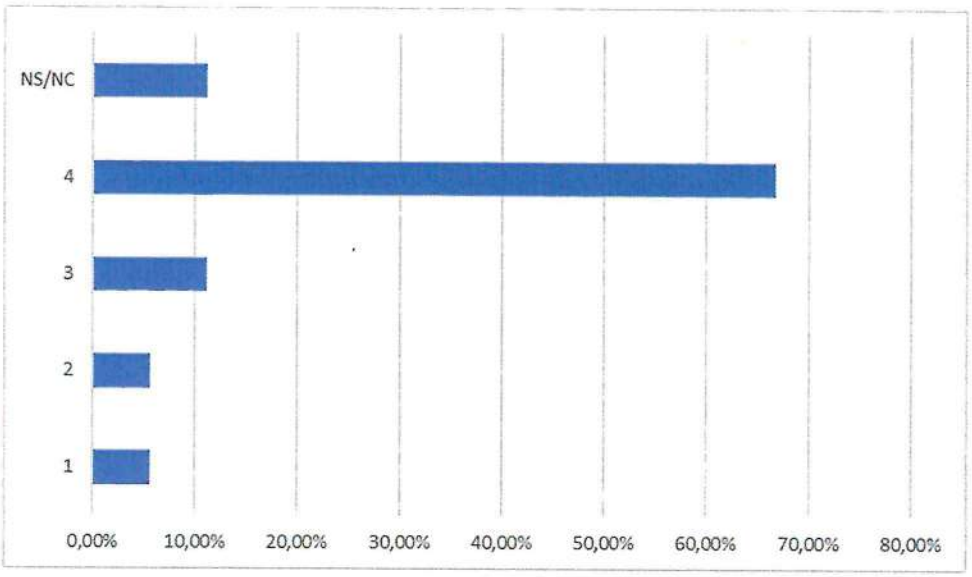
Los cursos que han realizado en los últimos años no han estado relacionados con la promoción de la igualdad, pero la Fundación sí ha realizado un esfuerzo importante para que su plantilla reciba formación sobre la elaboración del Plan de Igualdad y las razones de su elaboración, poniendo a disposición del personal cursos online.

Sin embargo, no se procura que hombres y mujeres reciban las mismas horas de formación para asegurar su desarrollo profesional, ni se intenta que la formación sea en horario laboral para que todas las personas puedan asistir, ni se requiere que quienes imparten la formación tengan en cuenta la igualdad y utilice un lenguaje inclusivo.

En el último año no ha habido personas que hayan recibido ayuda económica para asistir a cursos ni nadie ha participado en planes de desarrollo profesional. Una mujer ha recibido formación para adaptar su puesto de trabajo y 2 mujeres han recibido permisos para concurrir a exámenes.

Información de los cuestionarios:

Ante la pregunta de si la formación es accesible, las personas que responden al cuestionario señalan que:



1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

Algunas personas reclaman, en las observaciones del cuestionario, recibir formación en igualdad para la plantilla, pero también para sectores concretos como quienes se dedican a la selección de personal.

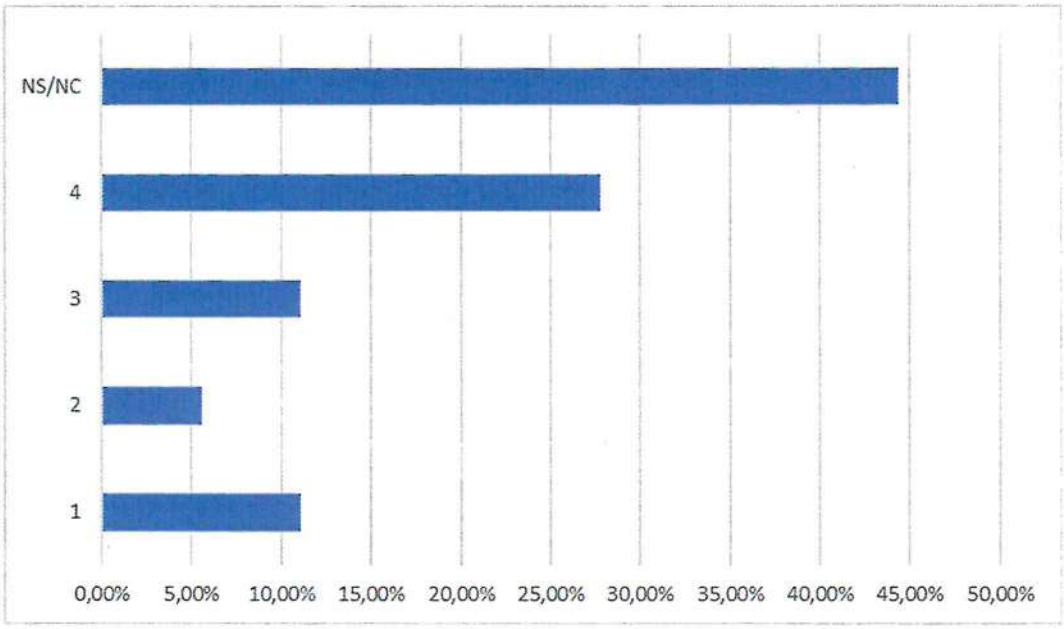
Promoción profesional

La última promoción que tuvo lugar ocurrió en el año 2021 y fue de una mujer que realizó un cambio de categoría.

Información de los cuestionarios

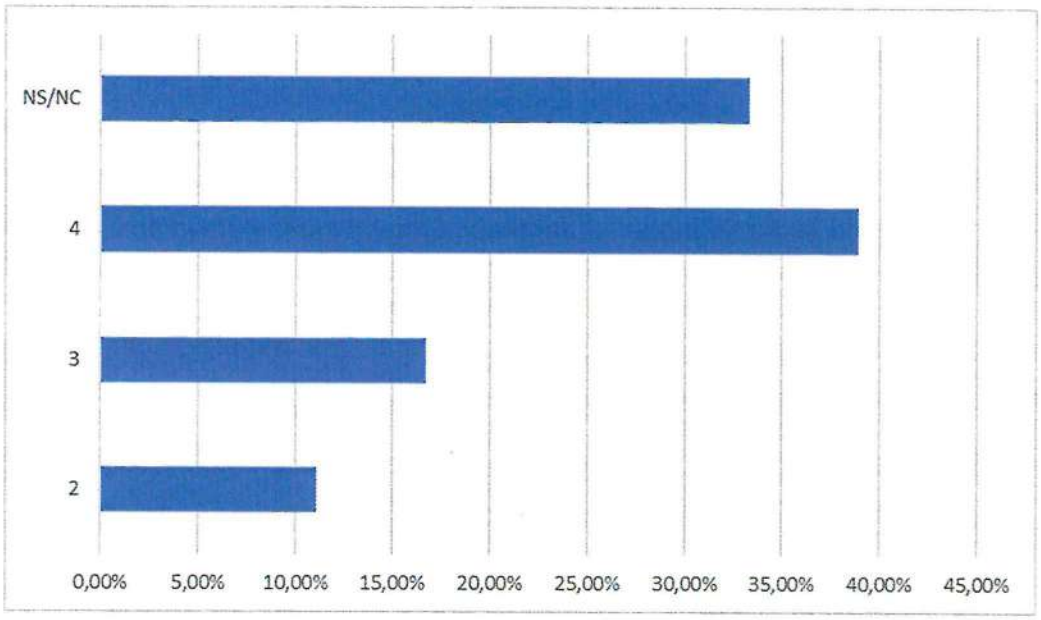
En el cuestionario hay dos preguntas relacionadas con este eje, que son:

A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres:



1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

Y, el avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades:



1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

En las observaciones del cuestionario, algunas personas refieren que no se realiza una promoción interna como tal, pues no se anuncian las vacantes dentro de la propia plantilla.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Las condiciones de trabajo se emplean como factores a tener en cuenta al realizar la auditoría retributiva, cuya vigencia coincidirá con la del Plan de Igualdad. Los resultados de esta auditoría retributiva se incluyen como anexo de este diagnóstico son los siguientes:

- La auditoría de igualdad retributiva tiene como objetivo que la empresa obtenga la información necesaria para determinar si su sistema retributivo cumple con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en relación a la retribución salarial, de manera completa y transversal.
- Actualmente, tal y como se ha podido comprobar gracias a la información proporcionada por la Institución, en el año 2019 se firmó el I plan de igualdad para la formación integral e inserción sociolaboral Ataretaco. En dicho documento se determinó en el área de retribuciones el siguiente punto:
    - 5.1 Introducción de estrategias que, de forma complementaria a las medidas establecidas en el área de selección y contratación, permitan ir

compensando aquellas desigualdades retributivas de carácter indirecto derivadas de la distinta posición de mujeres y hombres en relación a las categorías profesionales, el tipo de contratación o la antigüedad en la empresa.

Atendiendo a sus principios y siguiendo la normativa vigente, **la Fundación Ataretaco** ha presentado dicho registro retributivo con un periodo del último año natural 2021 y teniendo en cuenta la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia.

La retribución de la Fundación Ataretaco se clasifican **por percepciones salariales, complementos salariales** y **complementos extrasalariales**.

- Percepciones salariales: gratificaciones extraordinarias y salario base.
- Complementos salariales: complemento Ad personam, complemento por experiencia profesional y complemento por responsabilidad.
- Complementos extrasalariales: falta de preaviso y complementos salariales por incapacidad temporal.

Distribución del personal

Percepciones salariales

Categoría	Puesto	Percepciones salariales	Complementos salariales	Diferencia valores medios
GRUPO 1	Equilibrado	1.908 €	397,11 € Hombres 992,55 € Mujeres	PS: 0 % CS: +149,94% M (C. "AD PERSONAM")
GRUPO 2	Equilibrado	1.721,61 €	161,68 € Hombres 409,04 € Mujeres	PS: 0 % CS: +152,99% M (C. "AD PERSONAM")
GRUPO 3	Equilibrado	1.507,97 € Hombres 1.509,18 € Mujeres	653,05 € Mujeres	PS: +0,08% M CS: +653,05% M (C. "AD PERSONAM")
GRUPO 4	Feminizado	1.314,54 €	-	0 %

Diagnóstico retributivo

Adicionalmente, la fundación Ataretaco ha elaborado el registro retributivo equiparado, esto es, ajustado al 100% de jornada (Normalizado), y ajustado al 100% del periodo de referencia (Anualizado). El periodo de referencia de los datos retributivos han sido analizados desde el mes de enero de 2021 hasta diciembre de 2021.

- Es importante recordar que las diferencias retributivas tienen que estar obligatoriamente justificadas cuando sean superiores al 25% en cualquiera de los grupos de las categorías de una empresa.
- Tras el estudio del registro retributivo se ha comprobado que la Fundación Ataretaco cuenta con un equilibrio a nivel de percepciones salariales entre hombres y mujeres en la mayoría de los apartados retributivos. No obstante, se han encontrado diferencias porcentuales superiores al 25% entre hombres y mujeres que han sido justificadas y serán expuestas a continuación para garantizar la mayor transparencia posible a nivel retributivo.

Respecto al nivel retributivo de la Fundación Ataretaco, las diferencias salariales están establecidas en la categoría del grupo 1, grupo 2 y grupo 3 respectivamente. Esta diferencia viene dada en los complementos salariales que suponen una diferencia de más de un 25% a favor de las mujeres.

El complemento salarial que causa dicha diferencia retributiva sería el siguiente:

Complemento salarial "**AD PERSONAM**"

No obstante, la fundación Ataretaco justifica correctamente dicha diferencia retributiva de la siguiente manera:

Hasta el año 2015, que se aprobó un convenio específico para el Tercer Sector de la Fundación Ataretaco. Dicho documento recogía en concepto de trienios un complemento de un 10% sin límite para la plantilla. Teniendo en cuenta la feminización de la Fundación Ataretaco supuso que tras el nuevo convenio colectivo estatal de acción e intervención social, se creara el complemento denominado: AD PERSONAM debido a los salarios inferiores que planteaba el convenio y que influían en la antigüedad de la plantilla.

Dado que desde 2015 se han ido incorporando un mayor número de hombres en la estructura de la Fundación con los salarios del nuevo convenio, es ahí donde se aprecia esa diferencia retributiva que no se debe a ningún tipo de discriminación entre hombres y mujeres.

Valoración de puestos de trabajo

El objetivo principal de la valoración de puestos de trabajo es establecer a cada espacio de la empresa un valor determinado sobre el que se fijarán los salarios o retribuciones de la plantilla de la organización. También podremos lograr diferentes objetivos como los siguientes:

- Permite determinar de forma objetiva las tareas, esfuerzos o requerimientos de cada puesto de trabajo.
- Ayuda a mejorar la gestión de recursos humanos y el aprovechamiento del talento.
- Realizar una clasificación profesional más flexible y adaptada a la realidad y necesidades de la empresa.

De acuerdo al artículo 8 del RD 902/2020, el diagnóstico de la auditoría retributiva de una empresa requiere la evaluación de puestos de trabajo.

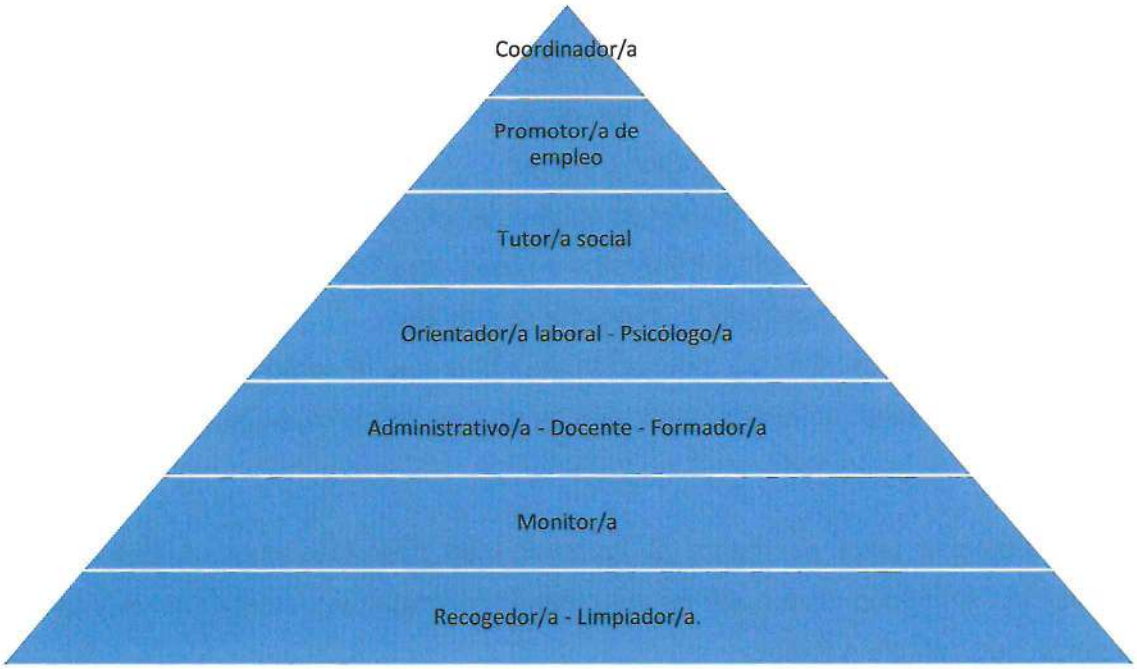
En consecuencia, La Fundación Ataretaco ha desarrollado una valoración de puestos de trabajo basada en una metodología que permita determinar el nivel de contribución relativo de las diferentes categorías profesionales y su aportación a la empresa. Las cuestiones analizadas en dicha valoración han tomado en cuenta lo siguiente:

- **Decisiones:** Se valora si las decisiones que se toman en los puestos de la empresa tienen impacto en la organización.
- **Presupuesto:** En función de las decisiones el impacto que puede suponer al presupuesto anual en ingresos o costes.
- **Equipo:** Si cuentan o no con un equipo de trabajo y su importancia.
- **Cualificación:** Estudios y preparación para desarrollar ese puesto de trabajo.
- **Aprendizaje:** Necesidad de aprendizaje continuo.
- **Interlocución:** En qué medida las personas que integran esos puestos tienen que mantener un distinto nivel de interlocución con proveedores o clientes.

En la siguiente tabla se realiza la valoración de diferentes puestos dentro de la Fundación Aratetaco en función de los criterios mencionados anteriormente y que se valoran de 1 (alto) a 4 (bajo).

Puesto	Decisiones	Presupuesto	Equipo	Cualificación	Aprendizaje	Interlocución	TOTAL
COORDINADOR/A	2	2	2	1	2	1	10
PROMOTOR/A EMPLEO	3	3	4	2	2	2	16
TUTOR/A SOCIAL	3	4	4	2	2	3	18
ORIENTADOR/A LABORAL	3	4	4	2	2	3	18
PSICOLOGO/A	3	4	4	2	2	3	18
ADMINISTRATIV.	3	4	4	3	2	3	19
DOCENTE	4	4	4	2	2	3	19
FORMADOR/A	4	4	4	2	2	3	19
MONITOR/A	4	4	4	3	2	3	20
RECOGEDOR/A	4	4	4	4	3	4	23
LIMPIADOR/A	4	4	4	4	3	4	23

En base a lo anterior, y con la finalidad de poder establecer un marco de comparación común de toda la plantilla de la Fundación Ataretaco, se ha asumido una equivalencia de categorías dando lugar a 6 grupos ordenados de menor a mayor relevancia que son los siguientes:



Conclusiones de la auditoría retributiva

- Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la Institución cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores de los salarios y los diferentes complementos salariales desagregados por sexo.
- Dentro la Fundación Ataretaco existen puestos equilibrados entre hombres y mujeres exceptuando el Grupo 4 por lo que se recomienda crear una serie de medidas que favorezcan la inclusión de hombres a dicho grupo de la empresa.
- La comparativa de salarios medios de la Fundación Ataretaco visibiliza los puestos con mayores retribuciones salariales por género.
- De acuerdo con el análisis del registro retributivo se aprecian diferencias salariales superiores al 25% por ciento en los complementos salariales a favor de las mujeres en la Fundación Ataretaco. No obstante, han sido debidamente justificadas estas diferencias al detallar y explicar el nuevo convenio estatal de acción e intervención social.
- La valoración de puestos de trabajo permite obtener una percepción de la realidad e importancia de los diferentes grupos de trabajo que forma la empresa.
- En consecuencia, la Fundación Ataretaco estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del ET.

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

Durante los años 2020 y 2021, 16 personas han solicitado medidas de conciliación de la vida personal y familiar, en forma de **permisos y excedencias**, siendo el 80% solicitadas por mujeres.

El tipo de estos permisos han sido:

- Seis solicitudes de horario especial (2 hombres, 4 mujeres)
- Cinco solicitudes de permiso para lactancia, todas mujeres
- Ocho solicitudes de horario continuo un día a la semana (2 hombres, 6 mujeres).
- Cinco solicitudes de maternidad y dos de paternidad.

Sobre las **medidas de conciliación** que se ponen en práctica y que amplían las planteadas en el convenio colectivo por el que se rigen los trabajadores y trabajadoras, son:

- Aumento del tiempo de comida diario de 15 minutos a 30.

- Aumento de la flexibilidad horaria de hasta 60 minutos por los siguientes motivos:

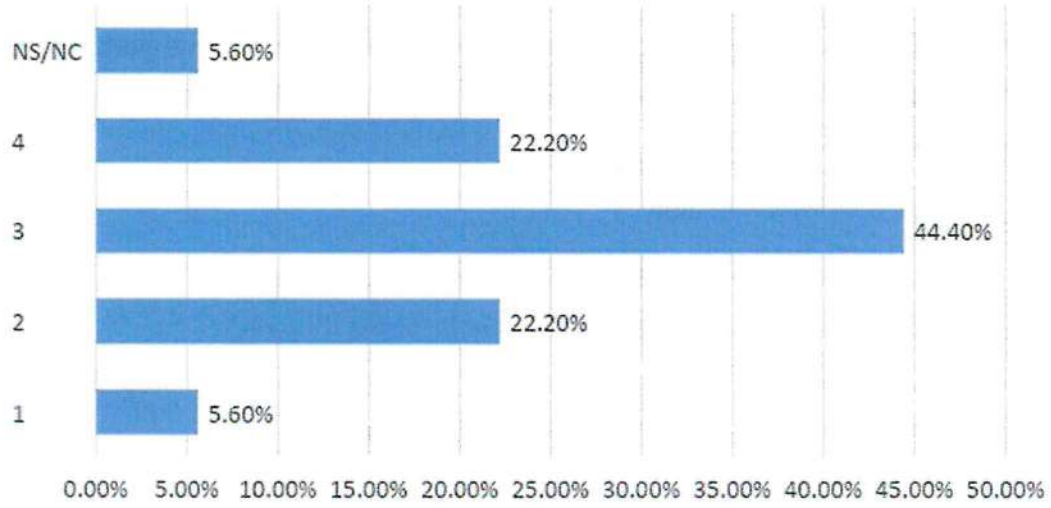
  a) Hijos menores de 12 años o con dificultades especiales, familia numerosa, familias monoparentales y personas dependientes a su cargo en su domicilio habitual.

  b) Temporalmente en caso de accidente o enfermedad que necesite asistencia de parientes.

- Jornada continua de martes en los mismos supuestos:

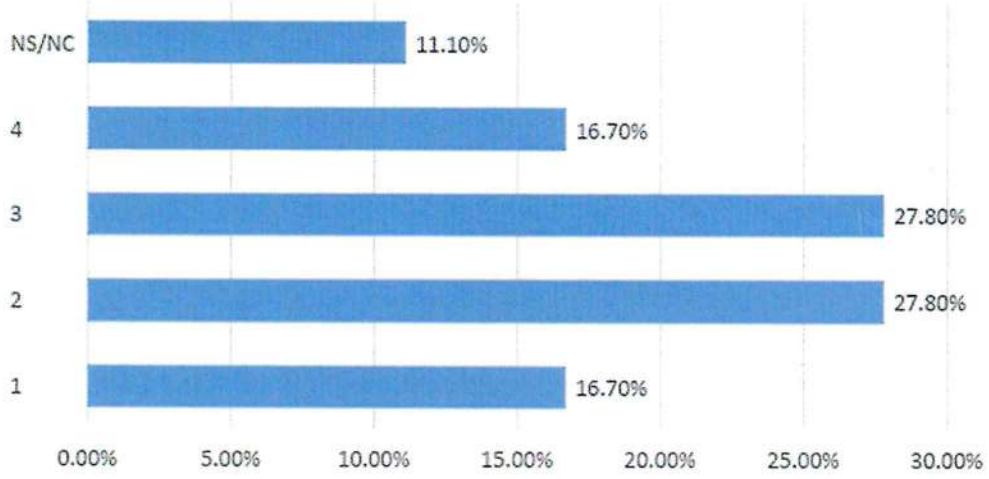
<u>Información de los cuestionarios</u>

En este eje son varias las preguntas incluidas en el cuestionario. Así, ante la pregunta de si la empresa favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, las respuestas son las siguientes.



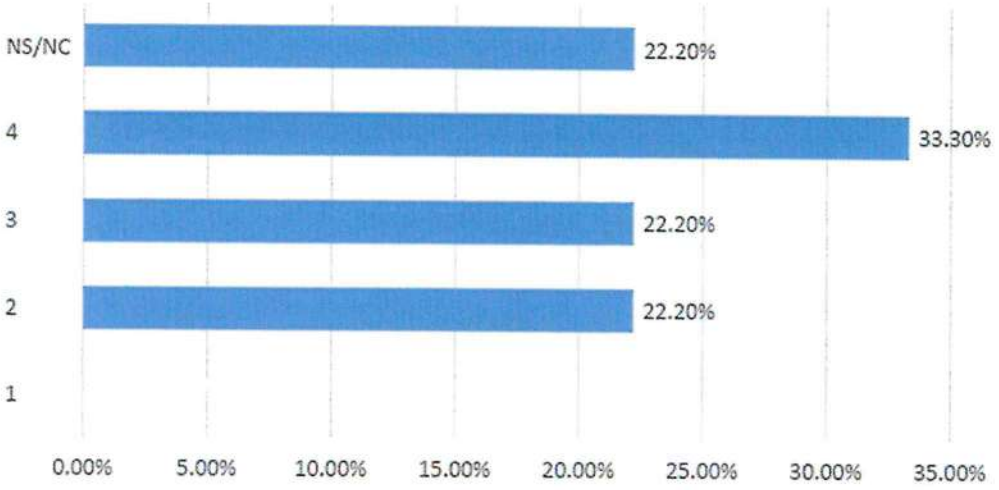
1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

Otra pregunta es sobre si la empresa ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación, respondiendo la muestra lo siguiente:



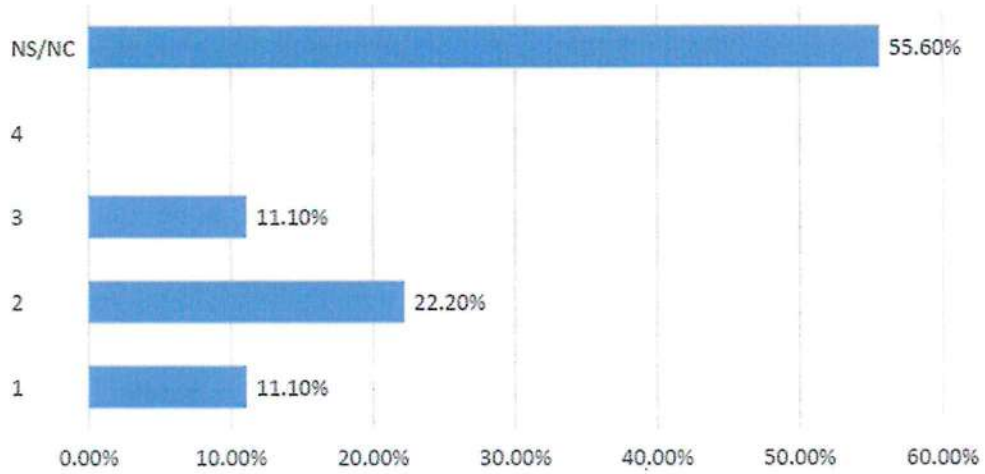
1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

La siguiente pregunta es si la empresa favorece el uso de medidas de conciliación respondiendo la muestra lo siguiente:



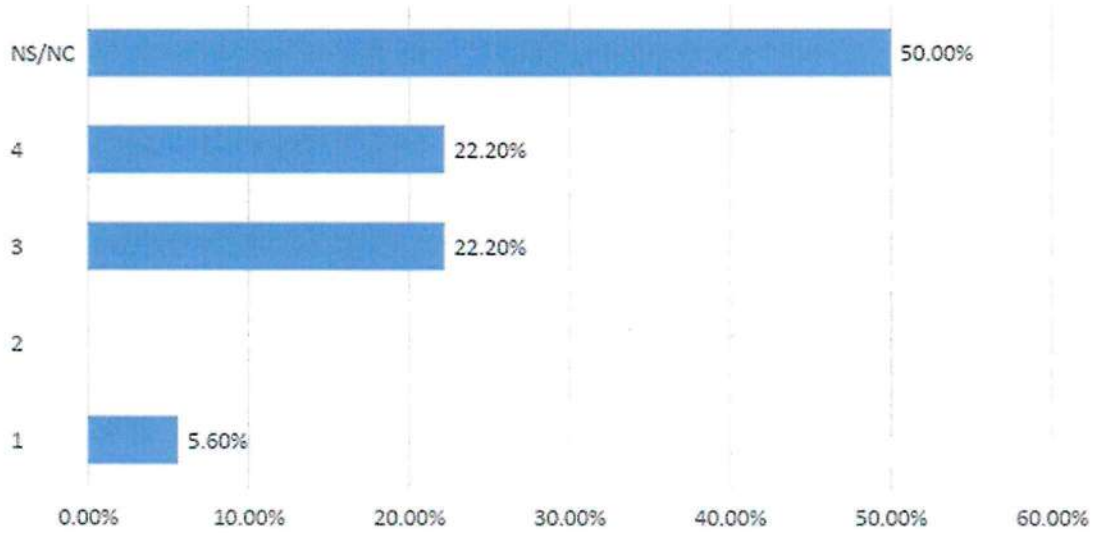
1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

También se les pregunta si las medidas de conciliación que ofrece la empresa superan las establecidas por la ley, ante lo que responden:



1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

Por último, se pregunta si las personas que se acogen a medidas de conciliación tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional. Las respuestas en este caso son:



1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

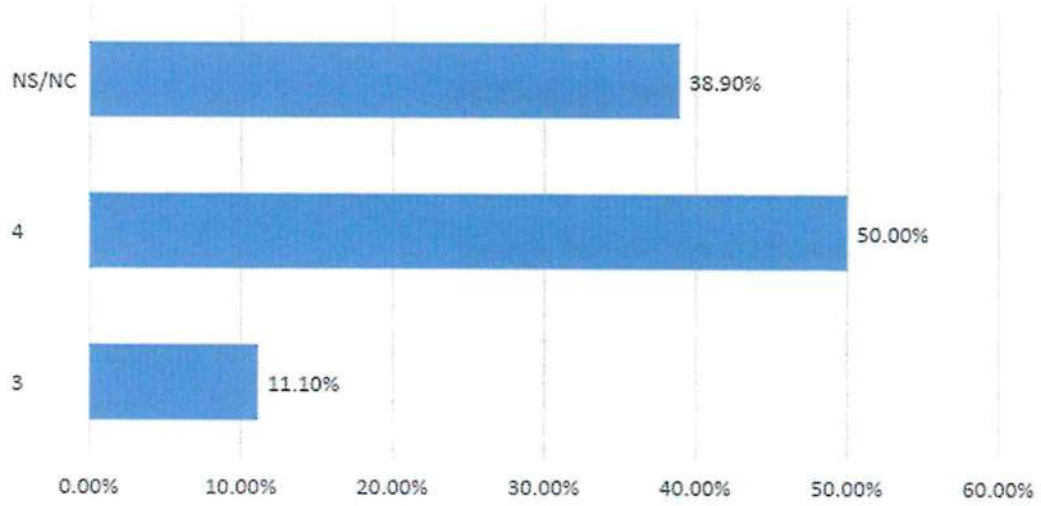
Este eje también recibe comentarios en las observaciones del cuestionario, reclamando algunas personas mayor información sobre las medidas de conciliación, aspecto que aparece reflejado en los datos y sugiriendo el teletrabajo como una de estas medidas.

También plantean como alternativa la flexibilidad horaria. Asimismo, reclaman extender el concepto de conciliación más allá de los hijos e hijas, integrando otras realidades familiares y personales.

Retribuciones

Los resultados de la auditoría retributiva se han plasmado anteriormente.

No obstante, en el cuestionario se les pregunta si la retribución se establece desde criterios de igualdad, a lo que la muestra responde:



1= acuerdo nulo con la afirmación; 2= acuerdo bajo; 3=acuerdo medio; 4=acuerdo alto

Infrarrepresentación femenina

En la composición total de la plantilla hay una infrarrepresentación masculina, suponiendo las mujeres más del 60% de las personas empleadas. Se trata de una actividad feminizada, como es la intervención social y la promoción de servicios.

Información de los cuestionarios

Así, en el cuestionario, la **Fundación Ataretaco** fue considerada una empresa feminizada, por lo que se le hicieron a su plantilla las preguntas correspondientes a la feminización de la plantilla, siendo las respuestas las que siguen:

Sobre las razones que consideran que justifican la feminización de la empresa, las más comunes son la relativa a que el sector o tipo de trabajo que se realiza es más demandado por mujeres y a la costumbre social, con 16 y 2 respuestas respectivamente.

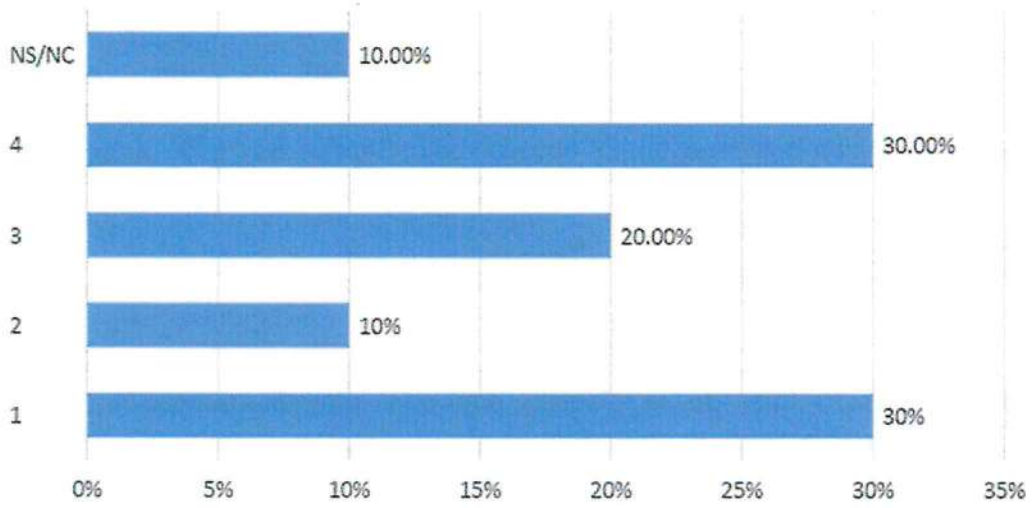
Las otras razones (discriminación a los hombres, malas experiencias cuando se ha contratado a hombres) no fueron señaladas como afirmativas en ninguna ocasión.

Asimismo, tampoco consideran que los hombres tengan menos oportunidades de promoción en la empresa, en ninguno de los cargos. Al preguntarles por si los hombres pueden acceder a puestos directivos en igualdad de trato, dos personas responden que no y este número asciende a cinco cuando se les pregunta si son las mujeres las que pueden acceder a estos puestos en igualdad de condiciones. En esta misma línea, cuatro personas consideran que las mujeres tienen menos oportunidades de promoción; pero seis responden que sería necesario realizar acciones de discriminación positiva para aumentar el número de hombres en la empresa.

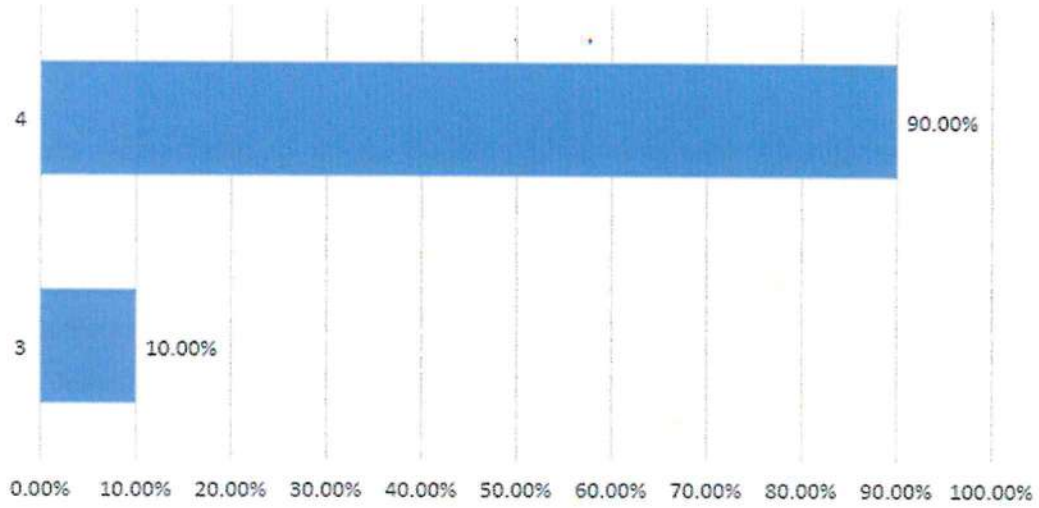
Aspectos generales sobre el Plan de Igualdad

Por último, en el cuestionario que sirve como fuente primaria de información, se le pregunta a la plantilla sobre algunos aspectos generales del plan de igualdad y su importancia. Las respuestas son las que siguen:

La empresa me ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad:



Estoy de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en mi empresa:



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El grupo de empresas dispone de un protocolo de acoso en el que se incluyen las diversas manifestaciones del mismo: sexual, por razón de sexo y moral.

En las observaciones al cuestionario algunas personas reclaman mayor transparencia en estos casos y un protocolo más claro de acoso, probablemente por incluir distintas formas del mismo. Otras personas no solo se refieren a casos de acoso, sino a conflictos en general, reclamando mayor interés por resolverlos.

Conclusiones del diagnóstico en materia de igualdad

Como conclusiones generales del diagnóstico se destaca lo siguiente:

- La dirección está totalmente comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres, al igual que se muestran muy favorables a implicar a toda la plantilla en el devenir de sus acciones.

- Ha sido importante que la dirección comunicara correctamente a la plantilla del desarrollo del Plan de Igualdad y el impacto que tendrá en la empresa.

- La dirección ha implantado una serie de formaciones en igualdad con la intención de que cada de uno de los trabajadores y trabajadoras sea consciente del desarrollo del Plan de Igualdad y de que posean una perspectiva de género acorde a los valores que busca la empresa.

- La entidad muestra una disposición muy favorable a implantar diferentes medidas que propicien la igualdad real y efectiva entre toda la plantilla.

- **Principales problemas y dificultades detectadas.**

Una vez analizada la información aportada por la empresa, las respuestas a los cuestionarios por un porcentaje de la plantilla, se pueden extraer los siguientes problemas y dificultades.

- Segregación por sexo de algunos puestos de las diferentes empresas.
- Debilidades en la formación en materia de igualdad por parte de la plantilla y de secciones concretas.
- Poca información sobre las medidas de conciliación y necesidad de ampliar algunas de estas medidas.
- Debilidades en los procesos de promoción laboral.

- **Ámbitos prioritarios de actuación.**

En base a las debilidades detectadas, las líneas de trabajo deberían ser:

- Establecer un plan de prospección laboral para procurar la equidad en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- Implementar un plan de formación en materia de igualdad adaptado a los niveles profesionales, materias tratadas y responsabilidades laborales.

- Recoger y difundir las medidas de conciliación de las que ya dispone la empresa.
- Negociar y plantear otras medidas de conciliación acordes al tiempo actual y a las posibilidades de la empresa.
- Establecer un plan de promoción laboral sin sesgos de género ni de otro tipo (edad, categoría, etc.).

- **Objetivos generales.**

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, combatiendo cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
- Prevenir y abordar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de las medidas recogidas en este Plan de Igualdad.

- **Propuestas de actuación prioritarias.**

- Abordar la cuestión de la segregación laboral por razón de sexo.
- Mejorar la comunicación interna en relación a los contenidos del Plan de Igualdad.
- Planificar una adecuada y pertinente formación en materia de igualdad.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Medidas del Plan de Igualdad

EJE	MARCO ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA
Objetivo	Garantizar la inclusión de la perspectiva de género y la lucha por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su día a día.
	3 medidas integradas en el objetivo
Medida 1	1. Integrar o formar a una persona en igualdad de género para asegurar la igualdad de oportunidades y tratos entre los diferentes componentes de la empresa, así como coordinar el plan de igualdad activo y las múltiples funciones necesarias en su ámbito para informar posteriormente a la comisión de seguimiento.
Fecha prevista de inicio	Desde la aprobación del Plan de Igualdad.
Responsable	Dirección de la empresa
Indicador de ejecución	- Nombramiento de la persona especialista en igualdad.
Indicador de impacto	- Incremento del personal con formación en igualdad
Medida 2	2. La información que se otorgue a la comisión de seguimiento del presente plan de igualdad debe aportarse con perspectiva de género, donde se aprecie la diferencia entre mujeres y hombres en cada medida que se presente, así como la diferencia entre puestos de trabajo, departamentos y contratos.
Fecha prevista de inicio	Durante la vigencia del plan.
Responsable	Responsable de Igualdad.
Indicador de ejecución	- Información entregada, comprobar que tenga perspectiva de género.
Indicador de impacto	- Mejora de la formación en materia de igualdad del personal con tareas de responsabilidad. - Sensibilización del personal.
Medida 3	3. Incluir el ámbito de igualdad en la memoria anual de la empresa, donde se recoja información sobre el plan de igualdad, su estado y sus variantes.
Fecha prevista de inicio	Durante la vigencia del plan.
Responsable	Coordinación de Recursos Humanos y responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Inclusión en la memoria.
Indicador de impacto	- Sensibilización en materia de igualdad del personal con tareas de responsabilidad.

EJE	COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA
Objetivo	Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las acciones de información, comunicación y publicidad de la empresa, asegurando que el lenguaje y las imágenes usadas no contengan un lenguaje sexista.
6 medidas integradas en el objetivo	
Medida 1[1]	4. [2]Revisar y modificar el contenido de la publicidad y comunicaciones de la empresa para que contenga un lenguaje inclusivo tanto en sus comunicaciones internas (comunicados, circulares...) como externas (página web, folletos, campañas de publicidad...).
Fecha prevista de inicio	Durante la vigencia del plan
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Revisión realizada. - Nº de imágenes / comunicaciones modificadas - Nº de imágenes / comunicaciones igualitarias incluidas
Indicador de impacto	- Nº de hombres y de mujeres que valoran esos cambios. - Sensibilización en materia de igualdad
Medida 2	5. Incentivar una comunicación no sexista que permita una mejor fluidez del lenguaje inclusivo en la empresa.
Fecha prevista de inicio	Primer año tras la firma del plan.
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Nº de formularios adaptados - Nº de documentos que incluyen lenguaje inclusivo - Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.
Indicador de impacto	- Revisión del lenguaje en comunicaciones formales - Revisión del lenguaje en comunicaciones informales
Medida 3	6. Crear un canal de comunicación con la persona experta en igualdad. Difundir dicha creación, sus funciones y facilitar un contacto (correo electrónico) en caso de dudas o situaciones desiguales en la empresa. Este tipo de información se recogerá en un informe que se trasladará semestralmente a la comisión de seguimiento.
Fecha prevista de inicio	Durante la vigencia del plan.

[1] Nº de la medida dentro del eje
[2] Nº de la medida respecto al total

Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Creación del canal - Difusión realizada. - Seguimiento semestral realizado
Indicador de impacto	- Nº de veces que se emplea el canal - Nº de personas que utilizan el canal - Tipo de consultas realizadas
Medida 4	7. Difundir, interna y externamente, el plan de igualdad de la empresa.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Difusión realizada.
Indicador de impacto	- Nº de ejemplares solicitados - Nº de visualizaciones
Medida 5	8. Informar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de todos los canales de comunicación, ya sean de manera externa o interna, así como aquellos que podrían llegar a darse en la empresa en un futuro.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Información realizada. - Nº de canales de comunicación disponibles
Indicador de impacto	- Nº de consultas realizadas a la comisión - Tipo de consultas realizadas
Medida 6	9. Creación de campañas específicas de sensibilización en igualdad de género relacionadas con el contenido del plan de igualdad, teniendo en cuenta días relevantes en la igualdad entre mujeres y hombres. (8 de Marzo, 25 de Noviembre, etc.).
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Número de campañas realizadas.
Indicador de impacto	- Nº de personas que asisten - Valoración de las campañas

EJE	ACCESO AL EMPLEO
Objetivo	Revisar y estudiar los procesos de selección para garantizar una igualdad de oportunidades equitativa.
5 medidas integradas en el objetivo	
Medida 1	10. Asegurar que hay igualdad de oportunidades entre sexos en lo referente a la selección y reclutamiento en la empresa, así como difundirlo y llevarlo a cabo.
Fecha prevista de inicio	Dos meses desde la firma del plan (revisable anualmente).
Responsable	Responsable de selección e igualdad
Indicador de ejecución	- Campaña de difusión. - Estudios realizados de las ofertas de trabajo antes de ser publicadas. - Comprobar que las entrevistas laborales no contienen estereotipos sexistas.
Indicador de impacto	- Nº de ofertas sin discriminación publicadas por la empresa. - Nº de hombres y de mujeres que se presentan a las ofertas. - Nº de hombres y de mujeres reclutadas.
Medida 2	11. Analizar que las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente usan designaciones no sexistas en los puestos de trabajo y eliminar cualquier imagen que contenga estereotipos de género en los anuncios que se divulguen. Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de la empresa con la Igualdad de oportunidades.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de selección e igualdad
Indicador de ejecución	- Revisión de los procesos de comunicación y comprobación de que incorporan lenguaje no sexista. - Número de ofertas realizadas sin contenido sexista.
Indicador de impacto	- Nº de hombres y de mujeres que se presentan a las ofertas. - Nº de hombres y de mujeres reclutadas.
Medida 3	12. Comprobar que los requisitos necesarios para la selección de personal no contengan ningún apartado personal o que conlleven estereotipos de género.
Fecha prevista de inicio	Dos meses desde la firma del plan (revisable anualmente).
Responsable	Responsable de selección e igualdad.
Indicador de ejecución	- Documento del procedimiento revisado. - Nº de cambios realizados
Indicador de impacto	- Nº de hombres y de mujeres que se presentan a las ofertas. - Nº de hombres y de mujeres reclutadas.
Medida 4	13. Constituir el principio general en los procesos de selección de que, en circunstancias semejantes de idoneidad, accederá al puesto ofertado la persona del sexo menos representado en el departamento y puesto de trabajo.
Fecha prevista de inicio	Dos meses desde la firma del plan (revisable anualmente).
Responsable	Responsable de selección.
Indicador de ejecución	- Inclusión de este criterio en los procesos de selección.

Indicador de impacto	- Nº de veces que se aplica el criterio
Medida 5	14. En caso de nuevos departamentos o nueva apertura se incluirá como objetivo en el proceso de selección, poseer una plantilla equilibrada entre mujeres y hombres, por categoría profesional y puesto de trabajo.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de selección.
Indicador de ejecución	- Inclusión de este criterio en los procesos de selección de nuevos departamentos o nuevas aperturas.
Indicador de impacto	- Nº de mujeres y de hombres que conforman las nuevas plantillas

EJE	SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL
Objetivo	Crear un procedimiento de promoción interna con perspectiva de género que sea transparente e igualitario.
5 medidas integradas en el objetivo	
Medida 1	15. Los puestos ofertados por la empresa con sus requisitos, criterios de promoción y competencias, se difundirán a la totalidad de la plantilla mediante los canales existentes para ello (web, tablones de anuncios, etc.).
Fecha prevista de inicio	Cada vez que exista vacante para promoción y se vaya a cubrir. Resumen anual.
Responsable	Responsable de selección e igualdad.
Indicador de ejecución	- Nº de medidas propuestas y puestas en marcha. - Nº de procesos de promoción realizados. - Nº úmero y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. - Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.
Indicador de impacto	- Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan. - Consolidación del procedimiento en la fundación
Medida 2	16. Formalizar un seguimiento de los procedimientos de promoción interna. (Examinar los criterios de promoción y justificar que la valoración de las candidaturas se rige por criterios objetivos de Igualdad).
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de selección e igualdad.
Indicador de ejecución	- Protocolo del procedimiento - Informe para la comisión de seguimiento.
Indicador de impacto	- Nº de ofertas en las que se emplea el procedimiento renovado
Medida 3	17. Obtener información detallada sobre las promociones que puedan darse en la empresa, diferenciadas por sexo, para luego trasladar dicha información a la comisión de seguimiento.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de selección e igualdad.
Indicador de ejecución	- Informe emitido
Indicador de impacto	- Nº de personas seleccionadas por sexo en función de los criterios de idoneidad e Igualdad por puesto de trabajo y centro.

Medida 4	18. Incluir la medida de acción positiva basada en que en igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos a categorías, puestos o grupos profesionales las personas del sexo menos representado en ese puesto.
Fecha prevista de inicio	En el primer año de vigencia del plan. Revisión anual.
Responsable	Responsable de selección e igualdad.
Indicador de ejecución	- Comprobación de que las promociones cumplen con las medidas establecidas en el plan en materia de favorecer en Igualdad de condiciones al sexo menos representado en dichos puestos o categorías.
Indicador de impacto	- Nº de mujeres y hombres que promocionan
Medida 5	19. Mantener informadas a las personas responsables de evaluar las candidaturas sobre materia de conciliación laboral, evitando de esta manera la discriminación de personas acogidas a medidas de conciliación laboral en aquellos casos que sean de promoción interna.
Fecha prevista de inicio	En el primer año de vigencia del plan. Revisión anual.
Responsable	Responsable de selección.
Indicador de ejecución	- Nº de informaciones recibidas.
Indicador de impacto	- Nº de personas afectadas

EJE	FORMACIÓN
Objetivo	Realizar distintas acciones formativas sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres para la plantilla.
5 medidas integradas en el objetivo	
Medida 1	20. Sensibilizar e instruir a las personas que forman parte de los procesos de selección, contratación, promoción, formación y otros ámbitos en materia de igualdad.
Fecha prevista de inicio	Tras la firma del Plan, durante el primer año, cada dos años y durante la vigencia del plan.
Responsable	Responsable de igualdad y responsable de estructura y desarrollo.
Indicador de ejecución	- Nº de acciones de formación y sensibilización generales realizadas. - Nº de acciones de formación y sensibilización específicas realizadas. - Nº de personas formadas en Igualdad en cada departamento.
Indicador de impacto	- Análisis con criterios de evaluación de la formación específica impartida. - Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional.
Medida 2	21. Realizar formaciones y acciones de sensibilización a toda la plantilla sobre el plan de igualdad y las medidas que se incluyen para su conocimiento.
Fecha prevista de inicio	Anualmente durante la vigencia del plan.
Responsable	Responsable de igualdad y responsable de estructura y desarrollo.
Indicador de ejecución	- Nº de acciones realizadas. - Nº de personas sensibilizadas en Igualdad en cada departamento.
Indicador de impacto	- Valoración de las acciones realizadas.
Medida 3	22. Asegurar que la oferta formativa con participación voluntaria alcanza a toda la plantilla de la empresa por igual, notificando a través de los canales de comunicación de la empresa.
Fecha prevista de inicio	Anualmente. Desde la firma del plan.
Responsable	Departamento de estructura y desarrollo.
Indicador de ejecución	- Nº de comunicaciones informadas - Nº de canales en los que se ha anunciado.
Indicador de impacto	- Nº de personas que participan.
Medida 4	23. Desarrollar diferentes campañas de sensibilización en materia de Riesgos Psicosociales, Acoso Sexual y/o por razón de sexo y contra la violencia de género.
Fecha prevista de inicio	Desde la vigencia del plan. Anualmente.
Responsable	Departamento de estructura, desarrollo e igualdad.
Indicador de ejecución	- Nº de acciones realizadas. - Nº de personas formadas respecto al nº de personas integrantes de la plantilla.
Indicador de impacto	- Satisfacción con la formación realizada.

Medida 5	24. Crear un plan de formación para las personas que vayan a ocupar un puesto de responsabilidad en el que se garantice su preparación al lugar al que son asignados.
Fecha prevista de inicio	Anualmente y durante la vigencia del plan.
Responsable	Departamento de estructura, desarrollo e igualdad.
Indicador de ejecución	- Nº de personas formadas. - Informe de personas formadas para cargos de responsabilidad.
Indicador de impacto	- Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios de valoración) - Personas con currículo básico de capacitación en igualdad (en número y porcentaje)

EJE	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades haciendo hincapié en los procedimientos de contratación
4 medidas integradas en el objetivo	
Medida 1	25. Mejorar en la medida de lo posible el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma.
Fecha prevista de inicio	Anualmente, durante la vigencia del plan.
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Información detallada y segregada por sexo del proceso de contratación. - Nº de hombres y de mujeres contratadas.
Indicador de impacto	- Reducción de la brecha de género en la composición de los equipos.
Medida 2	26. Facilitar a la comisión de seguimiento los datos correspondientes a las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, detallando si consta un incremento y en qué porcentaje.
Fecha prevista de inicio	Anualmente durante la vigencia del plan.
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Información detallada y segregada por sexo
Indicador de impacto	- Reducción de la brecha de género en la composición de los equipos.
Medida 3	27. Cuando existan ofertas de empleo a tiempo completo, y en igualdad de características del perfil, se dará prioridad a la persona a tiempo parcial para ocuparlas, intentando además, que acceda al mismo una persona del sexo menos representado en ese puesto.
Fecha prevista de inicio	Durante la vigencia del plan.
Responsable	Equipo de selección.
Indicador de ejecución	- Nº de hombres y mujeres que han incrementado su jornada. - Porcentaje de incremento.
Indicador de impacto	- Reducción de la brecha de género en la temporalidad.
Medida 4	28. Trabajar en la integración de personas con discapacidad en la organización, favoreciendo el equilibrio entre los diferentes sexos.
Fecha prevista de inicio	Desde la vigencia del plan.
Responsable	Equipo de selección.
Indicador de ejecución	- Nº de personas con discapacidad integradas de la fundación, desagregado por sexo.
Indicador de impacto	- Reducción de la brecha de género. - Estudio anual comparativo de los procesos y resultados.

EJE	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Objetivo	Crear un espacio de difusión sobre los derechos laborales de las mujeres y los hombres en la plantilla.
4 medidas integradas en el objetivo	
Medida 1	29. Crear una campaña de sensibilización, información y formación, sobre la corresponsabilidad de los hombres que forman la plantilla.
Fecha prevista de inicio	A partir de la aprobación del plan. Anualmente.
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Creación de la campaña - Nº de comunicaciones realizadas.
Indicador de impacto	- Nº de visualizaciones o consultas de la campaña. - Valoración de las comunicaciones.
Medida 2	30. Facilitar la posibilidad de cambio de horario para las parejas legales de las futuras madres con el objetivo de acompañar a clases de preparación al parto, exámenes prenatales, así como en los procesos de técnicas de reproducción asistida. Si lo anterior no fuera posible, se disfrutará de un permiso no retribuido o de horas recuperables.
Fecha prevista de inicio	A partir de la aprobación del plan.
Responsable	RRHH
Indicador de ejecución	- Nº de solicitudes de cambio de horario realizadas - Nº de solicitudes de permiso no retributivo realizadas.
Indicador de impacto	- Nº de permisos concedidos. - Nº de cambios de horarios realizadas. - Valoración de la medida.
Medida 3	31. En situaciones de embarazo, adopción, acogimiento de carácter preadoptivo o permanente, el otro progenitor podrá escoger el disfrute de las vacaciones anuales antes o después del período de paternidad o acumulación de lactancia, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, estableciendo como límite máximo los primeros 6 meses del año siguiente al del devengo de las vacaciones.
Fecha prevista de inicio	A partir de la aprobación del plan.
Responsable	RRHH
Indicador de ejecución	- Nº de veces que se solicita la medida.
Indicador de impacto	- Nº de veces que se ha usado esta medida. - Valoración de la medida

Medida 4	32. Proporcionar la posibilidad de cambio de horario para las situaciones de carácter administrativo previas a las adopciones internacionales que se lleven a cabo. Si no fuera posible, se proporcionará un permiso no retribuido o de horas recuperables.
Fecha prevista de inicio	A partir de la aprobación del plan.
Responsable	RRHH
Indicador de ejecución	- Nº de solicitudes de permiso no retributivo
Indicador de impacto	- Nº de permisos concedidos. - Valoración de la medida.

EJE	VIOLENCIA DE GÉNERO
Objetivo	Proteger a las víctimas de violencia de género que trabajen en la Fundación Ataretaco para que puedan seguir ejerciendo sus funciones con total seguridad.
6 medidas integradas en el objetivo	
Medida 1	33. Promover acciones el Día Internacional contra la Violencia de Género.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Creación de la campaña. - Nº de acciones realizadas. - Información campañas divulgativas
Indicador de impacto	- Nº de personas que asisten a las acciones planificadas.
Medida 2	34. Comunicar a la plantilla mediante los canales de comunicación de la empresa de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género y de las mejoras comprendidas en el plan de igualdad.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de legal e igualdad.
Indicador de ejecución	- Comunicación realizada.
Indicador de impacto	- Nº de veces que se consulta o visualiza la comunicación.
Medida 3	35. En caso de violencia de género trasladar a la víctima a cualquier centro de trabajo de la empresa en la que no suponga un riesgo. La persona designada como responsable de igualdad estudiará las solicitudes para actuar en la mayor brevedad posible por el bien de la persona afectada.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de legal e igualdad.
Indicador de ejecución	- Nº de solicitudes de traslado.
Indicador de impacto	- Nº de traslados realizados.
Medida 4	36. En circunstancias de traslado o cambio de domicilio por parte de la víctima de violencia de género, el permiso de mudanza será de cuatro días hábiles.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de legal e igualdad.
Indicador de ejecución	- Nº de mujeres que utilizan esta medida
Indicador de impacto	- Valoración de la medida.

Medida 5	37. Notificar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, las medidas solicitadas y aplicadas relacionadas con las víctimas de violencia de género.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de legal e igualdad.
Indicador de ejecución	- Documentación especificada. - Acta de la comisión en la que se refleja la entrega de la documentación.
Indicador de impacto	- Valoración de la medida.
Medida 6	38. Cuando se confirme legalmente la situación de la víctima de violencia de género, si el derecho de protección de la persona afectada hace necesaria la fijación de un periodo de vacaciones en otras fechas, se buscarán fórmulas de adaptación de dicho periodo.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	RRHH y responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Nº de solicitudes de cambio solicitadas.
Indicador de impacto	- Nº de solicitudes de cambio realizadas. - Valoración de la medida.

EJE	ACOSO SEXUAL/ POR RAZÓN DE SEXO
Objetivo	Creación de un protocolo de prevención y atención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
	5 medidas integradas en el objetivo
Medida 1	39. Crear un protocolo de actuación contra el acoso por razón de sexo/sexual/laboral en la empresa para disponer del conocimiento suficiente para afrontar este tipo de situaciones
Fecha prevista de inicio	Dos meses, desde la firma del plan.
Responsable	Responsable legal e igualdad.
Indicador de ejecución	- Documento protocolo.
Indicador de impacto	- Nº de veces que se activa el protocolo.
Medida 2	40. Asegurar que el protocolo de actuación contra el acoso por razón de sexo/sexual/laboral cumpla con los requisitos de perspectiva de género y de lenguaje inclusivo.
Fecha prevista de inicio	Dos meses, desde la forma del plan.
Responsable	Responsable de legal e igualdad.
Indicador de ejecución	- Documentos presentados a la Comisión.
Indicador de impacto	- Valoración del protocolo.
Medida 3	41. Presentar el compromiso de Dirección contra todo tipo de Violencia (que englobará todo tipo de acoso o discriminación y Violencia de Género) por la vía más oportuna. Crear una política de buenas prácticas que beneficie a un buen ambiente laboral.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del plan.
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Compromiso y política firmada y presentada.
Indicador de impacto	- Nº de veces que se aplica el protocolo.
Medida 4	42. Comunicar a la comisión de seguimiento, con carácter anual de todas aquellas denuncias recibidas, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador, si hubiese sido necesario, conservando la confidencialidad de las partes.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del protocolo. Anualmente y durante la vigencia del plan.
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Informe realizado y presentado a la comisión de seguimiento.
Indicador de impacto	- Nº de veces que se aplica el protocolo.

Medida 5	43. La empresa presentará y promoverá el contenido del protocolo contra todo tipo de violencia desde el momento de su aceptación y firma de las partes. Se incluirá en el programa de acogida para las nuevas incorporaciones.
Fecha prevista de inicio	Desde la firma del protocolo.
Responsable	Responsable de igualdad.
Indicador de ejecución	- Acción realizada.
Indicador de impacto	- Valoración de la medida.

EJE	SALUD LABORAL
Objetivo	Contribuir a que todo trabajador y trabajadora de la empresa desarrolle su trabajo con las mejores garantías posibles.
3 medidas integradas en el objetivo	
Medida 1	44. Las evaluaciones de riesgos psicosociales se realizarán cada 4 años. El resultado de estas evaluaciones debe estar desagregado por sexo, puesto y departamento.
Fecha prevista de inicio	Cada cuatro años desde las últimas realizadas.
Responsable	Servicio de prevención ajeno.
Indicador de ejecución	- Evaluación de riesgos psicosociales realizada.
Indicador de impacto	- Nº de consultas de las evaluaciones realizadas.
Medida 2	45. En los Planes de prevención, tener en cuenta todas aquellas variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en la que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
Fecha prevista de inicio	Anualmente, Desde la firma del Plan.
Responsable	Servicio de prevención ajeno.
Indicador de ejecución	- Datos de siniestralidad y enfermedades profesional por sexo.
Indicador de impacto	- Nº de consultas de los planes de prevención.
Medida 3	46. Incluir en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia.
Fecha prevista de inicio	Anualmente, Desde la firma del Plan.
Responsable	Servicio de prevención ajeno.
Indicador de ejecución	- Documento elaborado o revisado.
Indicador de impacto	- Nº de veces que se consulta la evaluación de riesgos.

Aplicación y seguimiento del plan

Para garantizar que las medidas planteadas anteriormente puedan desarrollarse correctamente se necesita de una Comisión de Seguimiento en la empresa.

Gracias a este trabajo, se garantizará la correcta ejecución de los diferentes ejes del II Plan de Igualdad de la Fundación Ataretaco y se revisará si las medidas propuestas han obtenido los resultados esperados.

Una vez aprobado el plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá un mínimo de dos veces al año, una en cada semestre, para valorar si las acciones que se están llevando a cabo cumplen con el objetivo de cada medida y recabar información gracias a los indicadores propuestos.

Por tanto, la comisión de seguimiento compuesta por las mismas personas que constituyen la Comisión de Negociadora del Plan,

Nombre y apellidos	Cargo/rol	Representación
Pedro Ángel Armas Delgado	Presidente	Empresa
Dulce María Bethencourt Afonso	Secretaria	Trabajadores/as

Quienes se comprometen a reunirse en el plazo estipulado anteriormente para realizar el seguimiento de las medidas del plan de Igualdad que se estén ejecutando en ese momento.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento antes descrito. Para la convocatoria de reuniones extraordinarias podrán ser motivos suficientes lo siguientes:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de Seguimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del plan de igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del plan de igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del plan de igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- **Lugar** adecuado para celebrar las reuniones.
- **Material** preciso para ellas.
- **Información estadística desglosada por sexo**, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos con manifestaciones de parte, si fuera necesario. En caso de desacuerdo se hará constar en el acta las posiciones defendidas por cada parte.

Evaluación y revisión

Con la intención de evaluar y revisar correctamente cada actuación que se realice en la Fundación Ataretaco se ha definido un sistema de recogida de información a través de diferentes tablas que permitan medir los resultados que acontezcan en la entidad.

A. Evaluación de Resultado. Indicadores

• Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Ejes	Acciones propuestas	Acciones implantadas o en curso
MARCO ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA	3	
COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	6	
ACCESO AL EMPLEO	5	
PROMOCIÓN INTERNA	5	
FORMACIÓN	5	
CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL	4	
CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	4	
VIOLENCIA DE GÉNERO	6	
TOTAL	38	

• Nivel de ejecución del Plan.

Tabla de evaluación del plan por indicadores de ejecución

Medida nº	Indicador de ejecución	Cumplimiento
	MARCO ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA	
1	Nombramiento de la persona especialista en igualdad.	
2	Información entregada, comprobar que tenga perspectiva de género.	
3	Inclusión en la memoria.	
	COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA	
4	Revisión realizada.	
	Nº de imágenes / comunicaciones modificadas	
	Nº de imágenes / comunicaciones igualitarias incluidas	
5	Nº de formularios adaptados.	
	Nº de documentos que incluyen lenguaje inclusivo	
	Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.	
6	Creación del canal.	
	Difusión realizada.	
	Seguimiento semestral realizado.	
7	Difusión realizada.	
8	Información realizada.	
	Nº de canales de comunicación disponibles.	
9	Nº de campañas realizadas.	
	ACCESO AL EMPLEO	
10	Campaña de difusión.	
	Estudios realizados de las ofertas de trabajo antes de ser publicadas.	
	Comprobar que las entrevistas laborales no contienen estereotipos sexistas.	
11	Revisión de los procesos de comunicación y comprobación de que incorporan lenguaje no sexista.	
	Número de ofertas realizadas sin contenido sexista.	
12	Documento del procedimiento revisado.	
	Nº de cambios realizados	
13	Inclusión de este criterio en los procesos de selección.	
14	Inclusión de este criterio en los procesos de selección de nuevos departamentos o nuevas aperturas.	
	SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
15	Nº de medidas propuestas y puestas en marcha.	
	Nº de procesos de promoción realizados.	
	Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.	
	Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.	
16	Protocolo del procedimiento.	
	Informe para la comisión de seguimiento.	
17	Informe emitido	

18	Comprobación de que las promociones cumplen con las medidas establecidas en el plan en materia de favorecer en Igualdad de condiciones al sexo menos representado en dichos puestos o categorías.	
19	Nº de informaciones recibidas.	
		FORMACIÓN
20	Nº de acciones de formación y sensibilización generales realizadas.	
	Nº de acciones de formación y sensibilización específicas realizadas.	
	Nº de personas formadas en Igualdad en cada departamento.	
21	Nº de acciones realizadas.	
	Nº de personas sensibilizadas en Igualdad en cada departamento.	
22	Nº de comunicaciones informadas.	
	Nº de canales en los que se ha anunciado.	
23	Nº de acciones realizadas.	
	Nº de personas formadas respecto al nº de personas integrantes de la plantilla.	
24	Nº de personas formadas.	
	Informe de personas formadas para cargos de responsabilidad.	
		CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL
25	Información detallada y segregada por sexo del proceso de contratación.	
	Nº de hombres y de mujeres contratadas.	
26	Información detallada y segregada por sexo.	
27	Nº de hombres y mujeres que han incrementado su jornada.	
	Porcentaje de incremento.	
28	Nº de personas con discapacidad integradas de la fundación, desagregado por sexo.	
		CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
29	Creación de la campaña.	
	Nº de comunicaciones realizadas.	
30	Nº de solicitudes de cambio de horario realizadas.	
	Nº de solicitudes de permiso no retributivo realizadas.	
31	Nº de veces que se solicita la medida.	
32	Nº de solicitudes de permiso no retributivo.	
		VIOLENCIA DE GÉNERO
33	Creación de la campaña.	
	Nº de acciones realizadas.	
	Información campañas divulgativas	
34	Comunicación realizada.	
35	Nº de solicitudes de traslado.	
36	Nº de mujeres que utilizan esta medida	
37	Documentación especificada.	
	Acta de la comisión en la que se refleja la entrega de la documentación.	
38	Nº de solicitudes de cambio solicitadas.	

		ACOSO SEXUAL/ POR RAZÓN DE SEXO
39	Documento protocolo.	
40	Documentos presentados a la Comisión.	
41	Compromiso y política firmada y presentada.	
42	Informe realizado y presentado a la comisión de seguimiento.	
43	Acción realizada.	
		SALUD LABORAL
44	Evaluación de riesgos psicosociales realizada.	
45	Datos de siniestralidad y enfermedades profesional por sexo.	
46	Documento elaborado o revisado.	

Tabla de evaluación del plan por indicadores de impacto.

Medida nº	Indicador de impacto	Cumplimiento
		MARCO ESTRATÉGICO DE LA EMPRESA
1	Incremento del personal con formación en igualdad	
2	Mejora de la formación en materia de igualdad del personal con tareas de responsabilidad.	
	Sensibilización del personal.	
3	Sensibilización en materia de igualdad del personal con tareas de responsabilidad.	
		COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA
4	Nº de hombres y de mujeres que valoran esos cambios.	
	Sensibilización en materia de igualdad.	
5	Revisión del lenguaje en comunicaciones formales.	
	Revisión del lenguaje en comunicaciones informales.	
6	Nº de veces que se emplea el canal.	
	Nº de personas que utilizan el canal.	
	Tipo de consultas realizadas.	
7	Nº de ejemplares solicitados.	
	Nº de visualizaciones	
8	Nº de consultas realizadas a la comisión.	
	Tipo de consultas realizadas.	
9	Nº de personas que asisten	
	Valoración de las campañas	
		ACCESO AL EMPLEO
10	Nº de ofertas sin discriminación publicadas por la empresa.	
	Nº de hombres y de mujeres que se presentan a las ofertas.	
	Nº de hombres y de mujeres reclutadas.	
11	Nº de hombres y de mujeres que se presentan a las ofertas.	
	Nº de hombres y de mujeres reclutadas.	
12	Nº de hombres y de mujeres que se presentan a las ofertas.	
	Nº de hombres y de mujeres reclutadas.	
13	Nº de veces que se aplica el criterio	

14	Nº de mujeres y de hombres que conforman las nuevas plantillas	
	SELECCIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
15	Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción.	
	Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan.	
	Consolidación del procedimiento en la fundación.	
16	Nº de ofertas en las que se emplea el procedimiento renovado.	
17	Nº de personas seleccionadas por sexo en función de los criterios de idoneidad e Igualdad por puesto de trabajo y centro.	
18	Nº de mujeres y hombres que promocionan.	
19	Nº de personas afectadas.	
	FORMACIÓN	
20	Análisis con criterios de evaluación de la formación específica impartida.	
	Grado en que el haber recibido las actividades formativas posibilita incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional.	
21	Valoración de las acciones realizadas.	
22	Nº de personas que participan.	
23	Satisfacción con la formación realizada.	
24	Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios de valoración).	
	Personas con currículo básico de capacitación en igualdad (en número y porcentaje)	
	CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL	
25	Reducción de la brecha de género en la composición de los equipos.	
26	Reducción de la brecha de género en la composición de los equipos.	
27	Reducción de la brecha de género en la temporalidad.	
28	Reducción de la brecha de género.	
	Estudio anual comparativo de los procesos y resultados.	
	CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
29	Nº de visualizaciones o consultas de la campaña.	
	Valoración de las comunicaciones.	
30	Nº de permisos concedidos.	
	Nº de cambios de horarios realizadas.	
	Valoración de la medida.	
31	Nº de veces que se ha usado esta medida.	
	Valoración de la medida.	
32	Nº de permisos concedidos.	
	Valoración de la medida.	
	VIOLENCIA DE GÉNERO	
33	Nº de personas que asisten a las acciones planificadas.	

34	Nº de veces que se consulta o visualiza la comunicación.	
35	Nº de traslados realizados.	
36	Valoración de la medida.	
37	Valoración de la medida.	
38	Nº de solicitudes de cambio realizadas.	
	Valoración de la medida.	
	ACOSO SEXUAL/ POR RAZÓN DE SEXO	
39	Nº de veces que se activa el protocolo.	
40	Valoración del protocolo.	
41	Nº de veces que se aplica el protocolo.	
42	Nº de veces que se aplica el protocolo.	
43	Valoración de la medida.	
	SALUD LABORAL	
44	Nº de consultas de las evaluaciones realizadas.	
45	Nº de consultas de los planes de prevención.	
46	Nº de veces que se consulta la evaluación de riesgos.	

Otras tablas para la evaluación

- **Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas**

Personas beneficiarias			
Ejes	Nº mujeres	Nº hombres	Total
...	..	..	..
...	..	..	..
Total			

- **Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías**

Personas beneficiarias			
Categoría profesional	Nº mujeres	Nº hombres	Total
...	..	..	..
...	..	..	..
Total			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
- Efectos no previstos del Plan en la empresa

B. Evaluación de proceso

- Grado de información y difusión entre la plantilla
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

C. Evaluación de impacto general

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución segregación vertical
- Disminución segregación horizontal

- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

Calendario de actuaciones

La realización de las medidas planteadas está prevista a lo largo de todo el periodo de vigencia del plan, entre 2023 y 2026. El primer año se establecen los mecanismos para consolidar las acciones y el resto de anualidades se mantienen. A esta calendarización general las matizaciones que hay que hacer es que la formación será diferente cada año, pero cada uno de los años de vigencia del plan habrá una formación; las acciones puntuales relativas a la celebración de los días 8 de marzo y 25 de noviembre, se planificarán con tiempo suficiente para que se pueda ejecutar esas fechas; el protocolo de acoso se realizará en los dos primeros meses desde la firma del plan.

Calendario de actuaciones

	1º Trimestre			2º Trimestre			3º Trimestre			4º Trimestre		
	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Año 2023	1, 4, 7, 11, 14, 15, 20, 24, 28, 29, 33, 34, 35, 38, 41	8, 10, 12, 22	9, 13, 39, 40,	16, 18, 43	17, 34	19, 29	6, 30,	42	20,	21, 40, 44,	9, 33	3, 23, 26, 37
Año 2024	7, 24,	8	9	18	17, 34	19, 29	45	42	20,	21, 40,	9, 33	3, 23, 26, 37
Año 2025	7, 20, 24,	8	9	18	17, 34	19, 29	45, 46	42	20,	21, 40	9, 33	3, 23, 26, 37,37
Año 2026	7, 24,	8	9	18	17, 34	19, 29	45, 46	42	20,	21, 40	9, 33	3, 23, 37, 26

Las siguientes medidas son **transversales** y se llevarán a cabo durante la vigencia del plan, sin perjuicio de la fecha de implementación y revisión:

2, 4, 5, 10, 11, 12, 14, 15, 17, 19, 22, 25, 27, 28, 30, 31, 32, 35, 36, 38

Procedimiento de modificación

Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora y/o Comisión de Seguimiento 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, si así se ha previsto en el mismo para estos casos. Dichos procedimientos para la solución autónoma de conflictos consistirán en:

Conciliación: se designa una tercera persona procura el acuerdo entre las partes, sin proponer soluciones concretas ni entrar en el fondo del asunto.

Mediación: se designa un órgano de mediación que intervendrá en el conflicto y realizará una labor "facilitadora" en la búsqueda de un posible acuerdo entre las partes, pero siento éstas las únicas con capacidad de llegar a un acuerdo o bien constatar el desencuentro.

Arbitraje: las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto planteado.

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 y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Presidente -

Delegada Personal.