

# I PLAN DE IGUALDAD

## Fundación ATYME

Junio 2019



*TUS EXPERTOS EN MEDIACIÓN*

**I Plan de Igualdad de ATYME**  
**Junio 2019**



## Sumario

<b>1. PLAN DE IGUALDAD DE ATYME.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Presentación .....</b>	<b>1</b>
1.1.1. Definiciones .....	2
1.1.2. El Proceso de elaboración del I Plan de Igualdad de ATYME.....	5
1.1.3. Resumen del Diagnóstico de Igualdad entre mujeres y hombres en ATYME .6	
Puntos fuertes y débiles de la Fundación ATYME .....	7
Eje de acción 1: Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.....	7
<b>Eje de acción 2:</b> Política empresarial y cultura organizativa.....	8
Eje de acción 3: Prevención de violencia de género y cualquier otro tipo de violencia .....	8
Organigrama: presentación de la organización y su funcionamiento.....	9
1.1.4. Principales conclusiones y recomendaciones .....	12
<b>2. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ATYME.....</b>	<b>12</b>
<u>2.1.</u> Objetivos del Plan .....	12
2.2. Aplicación del Plan de igualdad.....	13
2.3. Áreas de actuación y acciones .....	133
2.4. Descripción de las medidas .....	15
Eje de acción 1: Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.....	15
Eje de acción 2: Política empresarial y cultura organizativa .....	16
Eje de acción 3: Prevención de violencia de género y cualquier otro tipo de violencia .....	16
2.5. Gestión del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ATYME.....	17
2.6. Sistemas de Seguimiento y Evaluación del Plan.....	17
2.7. Comunicación del Plan de Igualdad.....	19
<b>3. ANEXOS.....</b>	<b>iError! Marcador no definido.</b>
Compromiso de la Dirección .....	20
Constitución de la comisión de igualdad de oportunidades .....	21
Acta de aprobación del I Plan de Igualdad de ATYME .....	22

# **1. PLAN DE IGUALDAD DE ATYME**

## **1. Presentación**

En este documento se recoge el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Fundación ATYME - Atención y mediación para el cambio, en adelante ATYME, elaborado en Junio de 2019.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad que aquí se presenta está constituido por un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en ATYME la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El presente I Plan de Igualdad de ATYME fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En este sentido, la organización pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, formación y promoción. Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como la corresponsabilidad, a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y familiar. Por último, se realiza una declaración que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual, moral o por razón de sexo.

De esta manera, se establecen los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En definitiva, la elaboración del presente Plan pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Por tanto, el Plan de Igualdad se convierte en un documento efectivo de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. El logro de un equilibrio en la participación social y laboral de las mujeres encuentra serios obstáculos y dificultades vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades

domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo, encontrándose en posibles condiciones de desigualdad y déficit de desarrollo profesional.

Partiendo de esta realidad, la igualdad entre mujeres y hombres se establece como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, constituye un principio fundamental de la Unión Europea y de España, como determina el artículo 14 de nuestra Constitución, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, edad, raza o religión.

En España, el desarrollo de Planes de Igualdad en el seno de las entidades se materializa con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad de hombres y mujeres, donde se ofrecen una serie de medidas y líneas de actuación para conseguir el objetivo de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta Ley impone la obligación genérica a las entidades de *"(...) respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres (...)"*. (Art. 45.1). Asimismo, se establece la obligación del desarrollo de políticas de igualdad a través de planes específicos que las desarrollen para aquellas entidades mayores de cincuenta trabajadoras/es (Art. 45.2). Para el resto de las entidades, se aconseja su elaboración o, al menos, el desarrollo de medidas que promuevan la igualdad laboral, mejorando las condiciones de vida de las personas trabajadoras y contribuyendo activamente y de forma voluntaria a la mejora de la sociedad.

En virtud de este marco normativo vigente de igualdad en las entidades y, a petición de la Dirección de ATYME, se ha acordado la realización del I Plan de Igualdad de la entidad para su ejecución a partir del presente año.

## 1.1 Definiciones

Para hacer efectivo el principio de igualdad se han fijado los objetivos concretos de igualdad a alcanzar. A tal fin, se han adoptado un conjunto de medidas concretas, relacionadas entre sí, y se ha establecido un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, con posterioridad a la realización del diagnóstico de igualdad en la Fundación.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, el Comité de Igualdad de ATYME asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo.

## **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

## **Igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo**

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

## **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

## **Discriminación directa e indirecta**

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

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

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

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

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón y de sexo.

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

## **Discriminación por embarazo o maternidad**

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

## **Indemnidad frente a represalias**

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

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

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

## **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

## **Tutela judicial efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

## **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

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

### **1.2. El Proceso de elaboración del I Plan de Igualdad de ATYME**

Tras el establecimiento del compromiso por parte de la Dirección de ATYME en cuanto a la elaboración del Plan de Igualdad, se ha procedido a realizar un análisis previo de la situación de la organización en materia de género e igualdad de oportunidades y un diagnóstico de la situación actual para conocer la realidad de las personas trabajadoras en la Fundación ATYME. A partir de este procedimiento, se pretende detectar así las necesidades en cuestión y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Tras la firma de este compromiso se han recabado los datos necesarios para la elaboración del Diagnóstico de Situación, la información y debate en torno al funcionamiento de los sistemas aplicados en la empresa en relación a las materias por abordar.



En concreto, han sido objeto de análisis los siguientes puntos:

### **1.- Marco General**

- Antigüedad en la Fundación
- Niveles Jerárquicos
- Áreas
- Nivel de estudios

### **2.- Gestión de las personas**

- Selección de Personal
- Movimientos de Personal
- Formación
- Promoción Interna
- Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

### **3.- Comunicación**

En una segunda fase, y a la vista del diagnóstico, se han planteado los objetivos de mejora que orientan la definición de medidas encaminadas a incidir sobre los déficits detectados, y conseguir así una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres que trabajan en ATYME. De esta manera, se ha observado y analizado la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa y política empresarial.

Finalmente, en función de la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del I Plan de Igualdad de ATYME.

## **1.3. Resumen del Diagnóstico de Igualdad entre mujeres y hombres en ATYME**

El Diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ATYME durante el cual se realizan actividades de recogida de información, análisis, debate interno, y formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

Para la realización del diagnóstico, las actividades desarrolladas han sido:

- ✓ Análisis documental.
  - Organigrama de la entidad.
  - Características generales de la plantilla: tamaño, evolución, sexo, edad, etc.
  - Detalle de características profesionales y proporción de plantilla en cada categoría, según sexo.

- Tipos de contrato y antigüedad de los mismos, según género.
  - Datos relacionados con responsabilidades familiares, según género.
  - Convenio Colectivo de aplicación: Estatuto de Trabajadores.
  - Misión, Visión y Valores.
- ✓ Se han mantenido entrevistas, con una orientación eminentemente cualitativa, a personas trabajadoras de la entidad.
- ✓ Análisis de conjunto.  
El diagnóstico que se ha llevado a cabo pretende ofrecer una visión global que recoge tanto el compromiso y la voluntad de la organización como la percepción, utilización y necesidades de medidas de igualdad por parte de la plantilla, que contemple tanto las prácticas formales como las informales. Se han tenido en cuenta, asimismo, las necesidades y también las capacidades o posibilidades de la organización para emprender unas acciones u otras.
- ✓ Análisis de la información recabada.
- ✓ Elaboración del documento de diagnóstico.

Tras el análisis de la información se establecieron unas conclusiones generales y las posibles áreas de mejora en las que se pueda implantar la igualdad de oportunidades en la entidad.

## **Puntos fuertes y débiles de la Fundación ATYME**

Los puntos fuertes y débiles de la Fundación ATYME identificados dentro de nuestro diagnóstico son:

### **Eje de acción 1: Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral**

Puntos fuertes:

- Trabajo en equipo. El desarrollo del trabajo en una Fundación con un número reducido de trabajadores ha supuesto claramente una baja rotación de personal, lo cual ha fomentado claramente el trabajo en equipo de forma efectiva, gracias al buen clima laboral que existe en la organización.
- Capacidad de organización.
- Comunicación.
- Reconocimiento.
- Atención al usuario.

Puntos débiles:

- Formación de los responsables en la selección del personal.

## **Eje de acción 2: Política empresarial y cultura organizativa**

### **Puntos fuertes:**

- Igualdad de oportunidades.
- Coherencia entre los valores personales de los trabajadores y los defendidos por la Fundación.
- Buen clima laboral.
- Las tareas desarrolladas por los trabajadores de la Fundación son complementarias y únicas entre ellas, de manera que, aún no resultando imprescindible ningún trabajador, cada uno lleva a cabo tareas de gran relevancia para la entidad. Por esto, se fomenta una cultura en la que cada uno de los trabajadores de la Fundación tiene un gran valor.

### **Puntos débiles:**

- Formación en lenguaje inclusivo.
- Revisión del uso del lenguaje en la documentación interna.
- Corrección de los usos incorrectos detectados.

## **Eje de acción 3: Prevención de violencia de género y cualquier otro tipo de violencia**

### **Puntos fuertes:**

- Sensibilización
- Respeto
- Comunicación

### **Puntos débiles:**

- Falta de formación en materia de prevención en violencia de género

## Organigrama: presentación de la organización y su funcionamiento



### Perfil del patronato

Presidenta: mujer, 8 años ejerciendo el cargo en ATYME, Psicóloga y pedagoga.

Vicepresidente: hombre, 8 años ejerciendo el cargo en ATYME, Presidente de Kalam, empresa de rehabilitación de edificios.

Secretario: hombre, 1 año ejerciendo el cargo en ATYME, asesor contable, fiscal, laboral, mercantil y civil.

Vocal: hombre, 8 años ejerciendo el cargo en ATYME, catedrático de la Universidad Politécnica de Madrid.

Vocal: hombre, 8 años ejerciendo el cargo en ATYME, magistrado de la Audiencia Provincial de Barcelona.

Vocal: mujer, 8 años ejerciendo el cargo en ATYME, delegada de Andalucía Occidental de la AEME "Mediación y Cambio", mediadora y profesora del Departamento de Psicología de la Universidad de Córdoba.

Vocal: hombre, 4 años ejerciendo el cargo en ATYME, magistrado de familia de los Juzgados de familia de Málaga.

Vocal: hombre, 4 años ejerciendo el cargo en ATYME, Presidente de la A. V. Alerta Cerrillo de San Blas y de la Comisión de Asuntos Generales del Consejo Territorial Retiro.

Vocal: hombre, 2 años ejerciendo el cargo en ATYME, catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid.



### Perfil de la plantilla

Directora técnica y mediadora: mujer, 30 años trabajando en ATYME, Doctora en Psicología.

Mediadora y responsable de formación: mujer, 28 años trabajando en ATYME, licenciada en Psicología.

Mediador y responsable de organización: hombre, 16 años trabajando en ATYME, licenciado en Derecho.

Mediador y responsable de comunicación: hombre, 16 años trabajando en ATYME, licenciado en Psicología.

Responsable de administración: mujer, 21 años trabajando en ATYME, técnica administrativa.

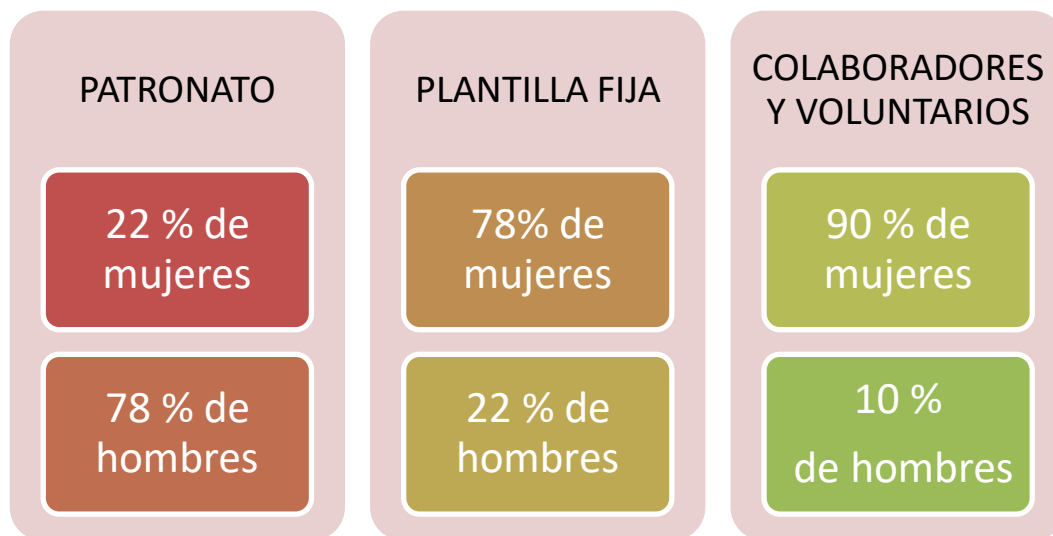
Responsable de sistema de calidad: mujer, 9 años trabajando en ATYME, técnica administrativa.

Administrativa: mujer, 2 meses trabajando en ATYME, técnica administrativa.

## Perfil de los colaboradores externos

Voluntarias de ATYME: 7 mujeres, 2 trabajadoras sociales y 5 psicólogas.

Colaboradores en estudios de investigación de ATYME: 1 hombre psicólogo y 2 mujeres abogadas.



Los cargos que suponen responsabilidad en el organigrama de la fundación atyme: presidencia, dirección técnica y responsables de áreas, están ocupados en un 71% por mujeres.

El patronato tiene como función velar para que se cumplan los objetivos fundacionales, siendo cargos que no tienen remuneración económica, el equipo técnico es el encargado de ejecutar los programas y actividades y los colaboradores externos y voluntarios participan de manera temporal en las actividades de la fundación.

## Marco normativo de las relaciones de trabajo

ATYME, se rige por los Estatutos aprobados por el Ministerio del Interior con fecha 7 de mayo de 2012, por un Reglamento de Régimen Interno y sus documentos adjuntos, y por todas aquellas normas que establezca la reglamentación que le sea de aplicación según las leyes.

La organización no cuenta con Representación Legal de Trabajadores/as.

## **1.4. Principales conclusiones y recomendaciones**

A partir de las dimensiones analizadas, se detallan a continuación las actuaciones de ATYME para la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres como parte de su táctica futura, si bien existe una situación que se adecua a los parámetros de igualdad entre mujeres y hombres, se han detectado posibles objetos de mejora que pueden colaborar a la construcción de los pilares básicos sobre los que se sostendrá esta equidad de género. Así, nuestras áreas de actuación más relevantes serán la selección de personal, el uso del lenguaje inclusivo y la prevención frente al acoso sexual.

## **2. I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ATYME**

### **2.1. Objetivos del Plan**

#### **Objetivo General**

Integrar la Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en ATYME, desde una perspectiva de equidad de género, en la gestión de la organización, usando como líneas de actuación la concienciación de la importancia de la formación en igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

- Además, también se pretende la promoción de la sensibilización de toda la plantilla en torno a la Igualdad y a la Conciliación a través de las acciones de comunicación y formación necesarias.

#### **Objetivos Específicos**

- Identificar, en base al Diagnóstico de Situación realizado, las áreas necesarias de actuación para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad y poner en marcha las medidas precisas, realizar su seguimiento y adoptar, si fuera preciso, las subsiguientes medidas correctoras.
- Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.
- Facilitar tanto la satisfactoria conciliación de la vida personal, familiar y laboral como la corresponsabilidad de las personas que integran el personal de la Fundación.
- Garantizar mediante la actuación de la Mesa Permanente de Igualdad, que los objetivos del Plan de Igualdad tengan el necesario impulso interno en la Organización y un adecuado seguimiento con objeto de asegurar su cumplimiento.

## 2.2. Aplicación del Plan de igualdad

### Ámbito

El I Plan de Igualdad de ATYME es de aplicación a la totalidad del personal de la organización, así como a trabajadores/as en prácticas o en proceso formativo y voluntariado.

En la medida de sus posibilidades, ATYME procurará dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad fuera del ámbito interno de la entidad, contribuyendo así a la promoción de la igualdad en el conjunto de la sociedad, y asumiendo así la corresponsabilidad social.

### Planificación y organización

ATYME es responsable de la implementación del Plan de Igualdad y pondrá a su servicio todos los medios materiales y humanos que se requieran.

### Vigencia

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, desde el día 3 de junio de 2019. Transcurrido este plazo será objeto de revisión y/o actualización.

## 2.3. Áreas de actuación y acciones

El Plan de Igualdad de ATYME se estructura en diferentes ejes o ámbitos de acción: promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres en la selección y estructura del personal de la Fundación, política empresarial y cultura organizativa y prevención de violencia de género y cualquier otro tipo de violencia.

Para cada una de los ejes de acción se definen los objetivos a alcanzar, así como uno o varios aspectos a mejorar y las medidas concretas que facilitarán la superación las deficiencias detectadas en términos de igualdad. Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

Así, las **áreas de acción y sus correspondientes aspectos a mejorar** considerados como prioritarios son los siguientes:



## **Eje de acción 1: Promoción de la Igualdad entre mujeres y hombres en la selección y estructura del personal de la Fundación**

- Acción 1.1  
Revisión del protocolo de Selección del personal
- Acción 1.2  
Elaboración de un documento con características propias de la organización del trabajo
- Acción 1.3  
Formación específica en materia de género a toda la plantilla

## **Eje de acción 2: Política empresarial y cultura organizativa**

- Acción 2.1  
Promoción del uso de lenguaje no sexista entre las trabajadora y los trabajadores de la Fundación
- Acción 2.2  
Establecer canales de comunicación interna, que favorezcan el buen funcionamiento de la Fundación

## **Eje de acción 3: Prevención de violencia de género y cualquier otro tipo de violencia**

- Acción 3.1  
Formación específica a la plantilla

A continuación, se recogen los ejes o áreas específicas que la Comisión de Igualdad ha identificado como prioritarias para trabajar en la Fundación ATYME y, por lo tanto, a tratar en este I Plan de Igualdad, describiendo tanto los objetivos de cada acción como las acciones, la persona o personas responsables de llevarlas a cabo y las fechas de compromiso respecto al inicio y el fin para cada una de las acciones.

## 2.4. Descripción de las medidas

**Eje de acción 1:** Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Medida	Dirigida a	Responsable/s	Método	Fecha inicio/fin
Revisión del protocolo de selección de personal	Plantilla actual y potenciales candidatos Responsable de selección	Directora técnica	Detectar mejoras con respecto a implantación de medidas de igualdad en el protocolo de selección de la organización	Inicio: 3-06-2019 Fin: 3-06-2023
Elaboración de documento propio con características propias de la organización	Plantilla completa	Directora Técnica	Establecimiento de la flexibilización de horario existente en la organización Propuestas de teletrabajo	Inicio: 3-06-2019 Fin: 3-06-2023
Formación específica en materia de género	Plantilla completa	Responsable de Formación	Plantear, diseñar y ejecutar un Curso de Formación en Igualdad de Género	Inicio: 3-06-2019 Fin: 3-06-2023

## Eje de acción 2: Política empresarial y cultura organizativa

Medida	Dirigida a	Responsable/s	Método	Fecha inicio/fin
Promoción del uso de lenguaje no sexista	Plantilla completa	Directora técnica	Elaboración del Manual de Uso de Lenguaje no sexista Supervisión de los documentos internos y de las publicaciones Corrección de los usos incorrectos detectados	Inicio: 3-06-2019 Fin: 3-06-2023
Establecimiento de canales de comunicación interna	Plantilla completa	Responsable de organización	Propuestas de mejora en cuanto a comunicación eficaz entre empleados	Inicio: 3-06-2019 Fin: 3-06-2023

## Eje de acción 3: Prevención de violencia de género y cualquier otro tipo de violencia

Medida	Dirigida a	Responsable/s	Método	Fecha inicio/fin
Formación específica a la plantilla en Prevención frente al Acoso Sexual	Plantilla completa	Directora técnica	Formación en prevención frente al acoso sexual	Inicio: 03-06-19 Fin: 03-06-23

## 2.5. Gestión del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ATYME

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo del Plan de Igualdad, se ha creado una Comisión Permanente de Igualdad en ATYME, constituida por:

- María del Carmen Medrano Soria, con DNI.: 16768206X, presidenta de la Fundación ATYME
- Trinidad Bernal Samper, con DNI.: 21356414V , directora técnica de la Fundación ATYME
- Pilar Fernández Taramino, con DNI.: 50453461V, técnica administrativa de la Fundación ATYME

## 2.6. Sistemas de Seguimiento y Evaluación del Plan

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad, ya que permite conocer su grado de funcionamiento y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la Fundación, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

Objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personas responsables:

El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas responsables.

#### Calendario:

- El seguimiento se realizará de forma continuada desde la puesta en marcha del Plan.
- Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

#### Procedimiento:

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la Fundación.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.
- La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.
- La Comisión de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.
- Los informes se trasladarán a la Dirección técnica de ATYME para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la Fundación. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.
- A través de la Comisión se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.
- Evaluación del Plan de Igualdad
- La evaluación del Plan se realizará cada cuatro años de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

### **1. Grado de cumplimiento de objetivos.**

Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

### **2. Impacto en la organización.**

Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.

- a. Cambio de actitudes producido.
- b. Grado de aceptación del Plan de Igualdad

### **3. Desarrollo metodológico.**

- a. Dificultades encontradas.
- b. Soluciones planteadas.

### **4. Propuestas de futuro.**

La evaluación será efectuada por la Comisión que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guion de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

## **2.7. Comunicación del Plan de Igualdad**

Una vez redactado el I Plan de Igualdad de la Fundación ATYME se hará una comunicación interna para su difusión entre todas las personas pertenecientes a la organización, solicitando que hagan llegar sugerencias de mejora en un plazo de 15 días, tras los cuales la comisión valorará la inclusión de las sugerencias para la mejora del plan de igualdad incorporándolas al mismo en un plazo máximo de 15 días.

Una vez que la redacción del I Plan de Igualdad de la Fundación ATYME sea definitivo se hará difusión de la existencia del mismo de manera externa por la vías que habitualmente utiliza la organización en este tipo de comunicaciones: página web, redes sociales, nota de prensa, etc.