PLAN DE IGUALDAD 2022-2025

ASOCIACIÓN REGIONAL DE AFECTADOS DE AUTISMO Y OTROS TRASTORNOS DEL DESARROLLO

Índice:

PRESENTACIÓN. 4
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD. 5
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. 8
INFORME DIAGNÓSTICO. 8
Metodología y herramientas utilizadas 8
Actuaciones realizadas: 9
Instrumentos de recogida de información de tipo cuantitativo y cualitativo. 10
Periodo de referencia de los datos analizados 10
Fecha de recogida de la información 10
Fecha de realización del diagnóstico 10
Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración 10
Información básica de la empresa 11
ORGANIGRAMA 14
AUDITORÍA SALARIAL 15
Consideraciones previas: 15
Análisis de datos 16
Análisis importes efectivamente satisfechos: 17
Análisis importes equiparados 18
Conclusiones: 19
Análisis cuantitativo de la plantilla 19
Análisis cualitativo de la plantilla 21
Conclusiones 29
Principales problemas y dificultades detectadas: 29
Ámbitos prioritarios de actuación: 29
I PLAN DE IGUALDAD DE AUTRADE 2022-2025. 30
OBJETIVOS 30
MEDIDAS DE IGUALDAD Y APLICACIÓN 33
Área de actuación: Proceso de selección y contratación 33
Área de actuación: Clasificación profesional. 33
Área de actuación: Formación. 34
Área de actuación: Promoción profesional 35
Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. 36

Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos. 37
Área de actuación: Infrarrepresentación masculina y femenina..... 38
Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva..... 39
Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo..... 40
Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género..... 41
Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista. 42
SEGUIMIENTO 43
EVALUACIÓN Y REVISIÓN 44
RECURSOS TÉCNICOS, PERSONALES Y ECONÓMICOS DISPONIBLES PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD..... 46
CALENDARIO DE ACTUACIONES..... 48
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS. 52
CLÁUSULA ADICIONAL 52

PRESENTACIÓN.

La Asociación Regional de Afectados de Autismo y otros Trastornos del Desarrollo – AUTRADE -, fue fundada en Ciudad Real el día 22 de mayo de 1996, al amparo de lo preceptuado en la Ley de Asociaciones de 24 de diciembre de 1964 y en el Decreto núm. 1.440, de 20 de mayo de 1965.
La plantilla de AUTRADE es de:

Distribución por sexo	Hombres	25	25,25%
	Mujeres	74	74,75%
	TOTAL	**99**	

En el mismo acto fundacional se procedió a la aprobación de los Estatutos de la Asociación, obteniendo los mismos el visado del Delegado Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real con fecha 3 de junio del mismo año.

Gracias a la labor que se estaba desempeñando, la Asociación fue declarada de UTILIDAD PÚBLICA por el Ministerio de Interior, en virtud de la Orden Ministerial de 24 de abril de 2001.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	AUTRADE
NIF	G13246384
Domicilio social	CL SANTA MARIA DE ALARCOS, 2
Forma jurídica	ASOCIACION SIN ANIMO DE LUCRO
Año de constitución	1996
Responsable de la Entidad	
Nombre	PILAR ALVAREZ REBOLLO
Cargo	PRESIDENTA
Telf.	696 209 231
e-mail	presidencia@autrade.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	FERNANDO AVILA FLOR
Cargo	GERENTE
Telf.	659869184
e-mail	Autrade@autrade.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	EDUCACION
CNAE Clasificación Nacional de Actividades Económicas	8559
Descripción de la actividad	EDUCACION ESPECIAL
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	REGIONAL

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

(firmada en anexo)

En Calle Santa maría de Alarcos, 2 sede de AUTRADE, reunidas, por una parte, la representación de la empresa

- PILAR ÁLVAREZ REBOLLO CON DNI-4V
- FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M

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

- ÁNGEL RUBIO DE HARO CON DNI -3C
- LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR -7R

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AUTRADE, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

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

1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

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

En representación de la empresa por:

- PILAR ÁLVAREZ REBOLLO CON DNI -4V
- FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M

En representación de la plantilla por:

- ÁNGEL RUBIO DE HARO CON DNI -3C
- LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR -7R

2. Funciones de la Comisión Negociadora.

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

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

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

3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre presidente/a, de entre sus integrantes, a FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M y secretaria a LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR CON DNI -7R.

Serán funciones de la Presidencia:

- Moderar sesiones
- Coordinar tareas asignadas a la comisión
- Ser enlace con la entidad externa

Serán funciones de la Secretaría:

- Apoyar el trabajo de la presidencia
- Tomar acta de las sesiones

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse una vez por cada fase del Plan y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

- Informe previo diagnóstico
- Informe diagnóstico
- Presentación y aprobación del Plan
- Comisión de seguimiento.

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

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

3.2. Adopción de Acuerdos.

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

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Inciso Integración que intervendrá con voz, pero sin voto.

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

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

3.3 Confidencialidad.

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

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

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

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

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

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

3.5. Otras disposiciones.

Comisión de seguimiento:

Se acuerda que las personas que formarán parte de la comisión de seguimiento sean:

Por parte de la empresa:

- PILAR ÁLVAREZ REBOLLO CON DNI -4V
- FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M

Por parte de la representación legal de la plantilla:

- ÁNGEL RUBIO DE HARO CON DNI -3C
- LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR -7R

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10´20h horas del día 24 de septiembre de 2021.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

El plan de igualdad **será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa**, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es regional y con un único centro de trabajo sito en la Calle Santa María de Alarcos, n2 ,13004 CIUDAD REAL,

El periodo de **vigencia del Plan de Igualdad es de 2022 a 2025** y entrada **en vigor desde el 01/01/2022.** Una vez finalizada su vigencia, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020].

INFORME DIAGNÓSTICO.

Metodología y herramientas utilizadas

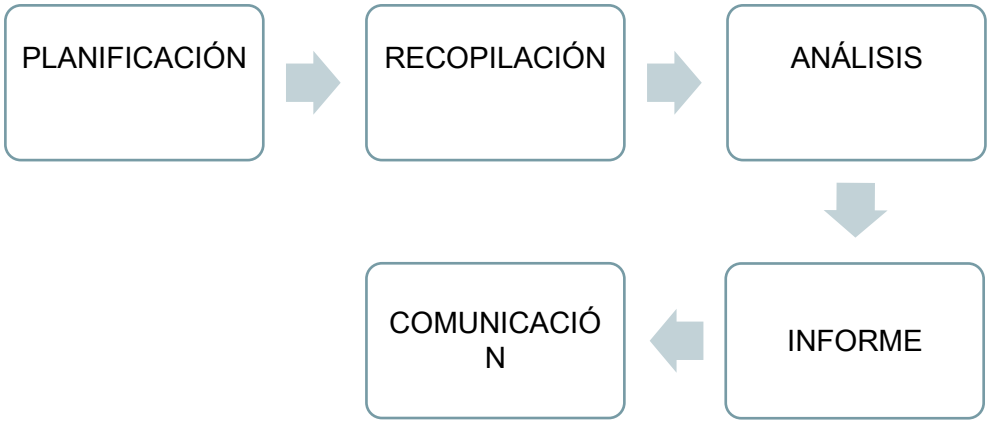
La metodología específica para la elaboración e implementación de este plan de Igualdad está en consonancia con la normativa aplicable:

- 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.

Actuaciones realizadas:

Las actuaciones realizadas para la elaboración de este Plan de Igualdad han sido:



Planificación.

Se asigna el personal que proporcionará la documentación y dinamizará el proceso de recogida de información, se seleccionan las herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) y se informa a la plantilla.

Recopilación de información.

Se recopila la información y documentación disponible.

Análisis de información.

Se señalan los puntos fuertes, las propuestas de mejora y las prioridades. Se identifican los aspectos en que se producen desigualdades, las causas que las generan y se proponen medidas de mejora para solventarlas.

Informe de diagnóstico.

Se elabora un informe que resume el análisis llevado a cabo y sus principales conclusiones y propuestas. Este informe, forma parte del contenido del plan de igualdad.

Comunicación.

Se informa a la Comisión negociadora y posteriormente a la plantilla.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que forman parte del diagnóstico están desagregados por sexo y se refieren a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Instrumentos de recogida de información de tipo cuantitativo y cualitativo.

Se recopila y analiza la información relativa a la distribución de la plantilla: por edad, vinculación, tipo de relación laboral, tipo de contratación y jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad, nivel de formación, así como su evolución en la promoción en los últimos años. También como es la distribución por sexo de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores con relación al conjunto de la plantilla.

Para realizarlo se han elaborado los instrumentos de recogida de información online.

Enlaces:

Cuestionario datos cualitativos plantilla

Cuestionario datos cualitativos RRHH

Cuestionario datos cualitativos Dirección

Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos recogidos son todos del periodo 2020-2021, en el caso de promociones o contrataciones para establecer algún patrón hemos tenido que remontarnos a 2017.

Fecha de recogida de la información

La información ha sido recogida de octubre de 2021 a noviembre de 2021.

Fecha de realización del diagnóstico

Diciembre 2021.

Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración

AUTRADE ha contado con la participación y asesoramiento experto de la entidad Inciso Integración

https://www.inciso.org/

Inciso Integración es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo es el desarrollo de las personas, especialmente las más vulnerables, a través de programas y proyectos de asesoramiento y apoyo a las entidades, gestión, evaluación y propuesta de mejora de organizaciones y políticas públicas, y acciones de inclusión social para mejorar su impacto sobre las personas y la sociedad donde se desarrollan.

Desde su fundación en 2001, la organización ha desarrollado diferentes acciones encaminadas al fomento de mejora social de las entidades a las que asesora y de los proyectos puestos en marcha. De este modo, se ha intervenido en la redacción y mejora convocatorias públicas y en todas sus fases de desarrollo, la comunicación de organizaciones y proyectos de inclusión social, animación juvenil, prevención de la dependencia y el envejecimiento activo.

Inciso Integración cuenta con un equipo multidisciplinar con una larga experiencia en el trabajo en entidades sin ánimo de lucro, en la administración pública y en la consultoría social, fundamentalmente.

Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	AUTRADE
NIF	G13246384
Domicilio social	CL SANTA MARIA DE ALARCOS, 2
Forma jurídica	ASOCIACION SIN ANIMO DE LUCRO
Año de constitución	1996
Responsable de la Entidad	
Nombre	PILAR ALVAREZ REBOLLO
Q	PRESIDENTA
Telf.	696 209 231
e-mail	presidencia@autrade.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	FERNANDO AVILA FLOR
Cargo	GERENTE
Telf.	659869184
e-mail	Autrade@autrade.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	EDUCACION
CNAE Clasificación Nacional de Actividades Económicas	8559

Descripción de la actividad	EDUCACION ESPECIAL
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	REGIONAL

La Asociación Regional de Afectados de Autismo y otros Trastornos del Desarrollo – AUTRADE -, fue fundada en Ciudad Real el día 22 de mayo de 1996, al amparo de lo preceptuado en la Ley de Asociaciones de 24 de diciembre de 1964 y en el Decreto núm. 1.440, de 20 de mayo de 1965. En el mismo acto fundacional se procedió a la aprobación de los Estatutos de la Asociación, obteniendo los mismos el visado del Delegado Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real con fecha 3 de junio del mismo año.

Gracias a la labor que se estaba desempeñando, la Asociación fue declarada de <<UTILIDAD PÚBLICA>> por el Ministerio de Interior, en virtud de la Orden Ministerial de 24 de abril de 2001.

El día 8 de marzo de 2003, la Asamblea General de Socios, en Sesión Extraordinaria, aprobó por unanimidad modificar los Estatutos de la Asociación, con la finalidad de adaptarlos a las previsiones de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. Se resuelve la modificación y el visado de los nuevos Estatutos con fecha 12 de noviembre de 2003 por el Delegado Provincial de Ciudad Real de la Consejería de Administraciones Públicas.

Con posterioridad, se acometió una nueva modificación estatutaria que fue aprobada por unanimidad por la Asamblea General, reunida en Sesión Extraordinaria, el día 23 de abril de 2005, con la finalidad de ampliar los fines de la Asociación y proceder a la determinación del nuevo domicilio social de la Entidad. La modificación y el visado de esta fueron resueltos por el Delegado Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real con fecha 24 de octubre de 2005.

El 17 de mayo de 2008, la Asamblea General Extraordinaria modificó varios artículos de los Estatutos para adaptarlos a las nuevas necesidades asociativas, así como para proceder a la ampliación de los fines de la Entidad, siendo visados por la Delegación Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real el día 22 de diciembre de 2008.

El día 5 de junio de 2010, la Asamblea General de Socios, reunida en sesión Extraordinaria, aprobó por unanimidad de todos las asistentes la modificación de varios artículos de los Estatutos de la Asociación. La modificación y el visado de la misma se resolvieron por el Delegado Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha en Ciudad Real con fecha 23 de septiembre de 2010.

AUTRADE se ha ido adaptando, desde su fundación, a las tendencias y filosofías más actuales en cuanto a la atención de las personas con discapacidad, estando comprometida en todos

ámbitos: local, provincial, regional y nacional para <<mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y la de sus familias.

MISION: Somos una asociación sin ánimo de lucro ubicada en Ciudad Real, que presta servicios a las personas con trastornos del espectro autista y a sus familias a través de su centro de recursos. Busca incluir a las personas con TEA como ciudadanos de pleno derecho y concienciar a la sociedad, dando a conocer las características del autismo.

VISION: Ser un movimiento asociativo participativo, sostenible económicamente, vertebrado con eficiencia, en mejora continua a través de planes de formación, con un enfoque de intervención basado en un modelo inclusivo, con el fin de que las personas con TEA puedan desarrollar un proyecto de vida propio y mejorar su calidad de vida y la de sus familias, ofreciéndoles los apoyos necesarios a través de nuestros recursos y servicios.

La Asociación AUTRADE se adhiere al código ético de la Confederación FESPAU a la cual pertenece.

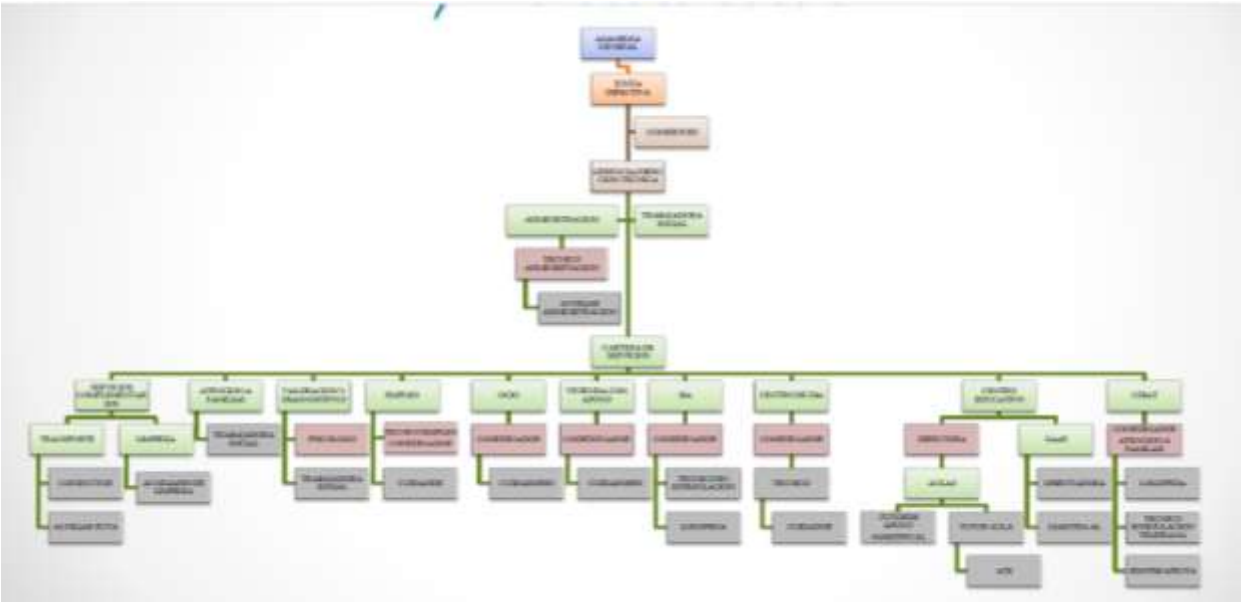
La finalidad principal de AUTRADE será promover y fomentar estrategias y actuaciones que consigan, lo más eficazmente posible, otorgar cumplimiento a la misión de la entidad.

Asimismo, AUTRADE orientará siempre su actuación por los principios de normalización e integración, teniendo por **objeto los siguientes fines:**

- Promover los derechos de las personas con TGD y TEA y sus familias, así como defender su dignidad como personas ante cualquier acto discriminatorio
- Apoyar a las familias para conseguir mejorar las condiciones de vida de las personas con TGD y TEA
- Promover el tratamiento, reeducación, desarrollo y plena integración social de las personas con discapacidad, desarrollando intervenciones específicas, en los ámbitos educativos, sanitarios, culturales, deportivos, formativos, asistenciales y laborales, para personas con TGD y TEA, para lograr el máximo de su desarrollo personal a través de los medios más adecuados para este fin.
- Informar, orientar y facilitar a padres y/o familiares de los afectados, sean o no de la asociación, de cuantos medios, métodos y experiencias puedan estar a su alcance para lograr el máximo desarrollo personal del afectado
- Adquirir información e intercambiar experiencias tanto con otras asociaciones o grupos similares como con los padres y/o familiares afectados, sean o no de la Asociación.
- Promover el desarrollo de recursos públicos, sociales, sanitarios, culturales y deportivos, así como la colaboración con la administración pública para el desarrollo de estos recursos.
- Promover a través de entidades privadas el desarrollo de recursos asociativos, sociales, sanitarios, culturales y deportivos.
- La asociación organizará la celebración de actos formativos, asistenciales, sociales y de convivencia, a favor de las personas con discapacidad y las familias que integran dicha asociación.
- Fomentar la participación dentro de la comunidad en igualdad

- Realización de actividades y programas de sensibilización que tengan como objetivo la participación de la juventud y desarrollar conciencia social sobre el sector de la discapacidad.
- Fomentar y promover la participación de jóvenes con discapacidad dentro de la comunidad a través de actividades deportivas, culturales y de ocio.
- Promover el voluntariado social dentro de los servicios asociativos.
- Fomentar el papel activo de las personas con discapacidad en programas europeos.
- Favorecer el acceso de las personas con TGD y TEA a los servicios asociativos siempre y cuando se cuente con recursos específicos.
- Promover la participación, a nivel de asociación, para el establecimiento de protocolos de detección precoz, conocimiento de las características de las personas con autismo y diseño de recursos sanitarios.
- Difundir información general y especializada sobre cuestiones relativas al autismo y/u otros trastornos del desarrollo, propiciando actitudes positivas.
- Llevar a cabo cualquier otra acción que, de modo directo o indirecto, sea para poder contribuir al cumplimiento de los fines, principios o valores de la asociación.

ORGANIGRAMA



http://autrade.info/asociacion/ley-de-transparencia/organigrama/

AUDITORÍA SALARIAL

Consideraciones previas:

- El estudio del presente registro retributivo se ha realizado en primer lugar desde el prisma de retribuciones efectivas y en segundo lugar desde el prisma de retribuciones equiparadas.
- Se ha realizado un análisis de datos agrupados, por grupos profesionales, por categoría profesionales, por puestos en la empresa y por puestos de igual valor.
- En todos los análisis antes indicados, estos se han hecho diferenciados por sexos y analizando de forma diferenciada el salario base, los complementos salariales y los complementos extrasalariales.
- Dado que el 96% de los complementos extrasalariales corresponden a complementos por enfermedad común o por accidente laboral, se ha obviado el análisis de la brecha salarial en los complementos extrasalariales, dado que en su mayoría son obligados por ley, independientemente del sexo de la persona perceptora. Únicamente cabría un análisis por sexo, del número de personas que están de baja por accidente laboral o enfermedad común, pero que en este caso no afecta al análisis de desigualdad retributiva.

Análisis de datos

Los datos que avalan la justificación para la solicitud del Plan son:

Distribución por sexo	Hombres	25	25,25%
	Mujeres	74	74,75%
	TOTAL	99	

		TEMPORALIDAD	PARCIALIDAD	ANTIGÜEDAD PROMEDIO
ANALISIS JORNADA	Hombres	66,98%	84,84%	5
	Mujeres	68,16%	78,93%	5,16

		12 Primarios		21 Formac. E Insercion sin ESO		23 Graduado Escolar		31 Formac. E Insercion con 1ª parte ESO		41 Formac. E Insercion con 2ª parte ESO		54 Diplomado		55 Licenciado	
NIVEL DE ESTUDIOS	Hombres	7	28,00%	2	8,00%	1	4,00%	0	0,00%	10	40,00%	4	16,00%	1	4,00%
	Mujeres	3	4,05%	1	1,35%	0	0,00%	1	1,35%	32	43,24%	26	35,14%	11	14,86%
	TOTAL	10	10,10%	3	3,03%	1	1,01%	1	1,01%	42	42,42%	30	30,30%	12	12,12%

	Duración Jornada	100 Indefinido Completa		401 Obra Completa		402 Circustancias Completa		410 Interinidad Completa		501 Obra Parcial		510 Interinidad Parcial	
TIPO DE CONTRATO	Hombres	10	40,00%	4	16,00%	0	0,00%	1	4,00%	9	36,00%	1	4,00%
	Mujeres	32	43,24%	12	16,22%	1	1,35%	3	4,05%	24	32,43%	2	2,70%
	TOTAL	42	42,42%	16	16,16%	1	1,01%	4	4,04%	33	33,33%	3	3,03%

		TITULADO NIVEL 3		TITULADO NIVEL 2		TEC SUPERIOR NIVEL 1		PERSONAL TÉCNICO		TECNICO AUXILIAR	
CATEGORÍA PROFESIONAL	Hombres	1	4,00%	4	16,00%	0	0,00%	19	76,00%	1	4,00%
	Mujeres	7	9,46%	23	31,08%	4	5,41%	37	50,00%	3	4,05%
	TOTAL	8	8,08%	27	27,27%	4	4,04%	56	56,57%	4	4,04%

CONFIGURACIÓN PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO		
	MUJERES	HOMBRE
al	2	0
ate	3	1
auxiliar	0	1
conductor	0	4
coordinadora	8	0
cuidador	33	14
dirección técnica	1	0
directora/orientadora	2	0
estimuladora	4	0
fisioterapia	2	0
gerente	0	1
LOGOPEDA	3	1
personal limpieza	3	0
psicologa	1	0
pt	6	2
tecnico administracion	1	0
tecnico aula	4	1
trabajadora social	1	0

- Feminización de la entidad
- Existe una alta temporalidad y parcialidad en los contratos
- Existen muchos puestos de trabajo ocupados únicamente por hombres o por mujeres.
- Segregación horizontal y vertical.

Análisis importes efectivamente satisfechos:

DATOS AGRUPADOS. -

COMPLEMENTOS SALARIALES. - Se observa **brecha a favor de la mujer del -48%** en la mediana de los complementos salariales.

GRUPO PROFESIONAL. -

SALARIO BASE. - Se observa **brecha contra la mujer en la mediana del salario base tanto en el grupo profesional II como en el grupo profesional III.**

COMPLEMENTOS SALARIALES. - **Existe brecha contra la mujer, tanto en la media como en la mediana del grupo profesional II**

RETRIBUCIÓN TOTAL. - Se observa **brecha en la retribución total contra la mujer en el grupo profesional II tanto en la media como en la mediana.**

CATEGORÍA PROFESIONAL. -

SALARIO BASE. - Se observa **brecha contra la mujer tanto en la media como en la mediana de Titulados Nivel 3 y Personal técnico**. Se observa **brecha a favor de la mujer tanto en la media como en la mediana de la categoría Técnico auxiliar.**

COMPLEMENTOS SALARIALES. - Existe **brecha contra la mujer tanto en la media como en la mediana de las categorías Titulado Nivel 2 y Titulado Nivel 3.** Existe **brecha salarial contra la mujer en la mediana de la categoría Personal Técnico y existe brecha a favor de la mujer tanto en la media como en la mediana de la Categoría de Técnico auxiliar.**

RETRIBUCIÓN TOTAL. - Se repiten **las mimas brechas detectadas tanto en el Salario Base como en los Complementos Salariales.**

PUESTO DE TRABAJO. - Únicamente se han podido realizar **análisis en cinco de los 18 puestos** de trabajo en la empresa, lo que ya nos indica que existe una **gran segmentación en la empresa por sexo y puesto de trabajo.**

SALARIO BASE. - Existe **brecha contra la mujer tanto en la media como en la mediana, en los puestos de cuidador y logopeda, existiendo brecha a favor de la mujer en el puesto técnico aula**.

COMPLEMENTOS SALARIALES. - Existen las mismas **brechas detectadas en el salario base y además observamos brecha contra la mujer en la mediana del puesto "PT"**

RETRUBUCIÓN TOTAL. - La **brecha existente es la misma y en los mismos puestos de trabajo que los observados en el salario base.**

PUESTOS DE IGUAL VALOR. -

COMPLEMENTOS SALARIALES. - Se observa **brecha a favor de la mujer en la mediana del puesto Nivel 3.**

RETRIBUCIÓN TOTAL. - Se observa **brecha contra la mujer en la mediana del puesto Nivel 3.**

Análisis importes equiparados

DATOS AGRUPADOS. -

No existe brecha en ninguno de los conceptos.

GRUPO PROFESIONAL. -

COMPLEMENTOS SALARIALES. - Se observa **brecha contra la mujer en la mediana del Grupo II.**

RETRIBUCIÓN TOTAL. - Se observa **brecha en el análisis Hombre-Mujer en la mediana del Grupo II a favor de la mujer.**

CATEGORÍA PROFESIONAL. -

COMPLEMENTOS SALARIALES. - Se observa **brecha en la mediana contra la mujer en las categorías Nivel Titulado 3 y nivel titulado 2.**

PUESTO DE TRABAJO. -

COMPLEMENTOS SALARIALES. - Se observa **brecha a favor de la mujer en la mediana del puesto Técnico Aula**. Además, en la **comparativa Hombre-Mujer también se detecta brecha contra la mujer en el puesto ATE y en la mediana del puesto Logopeda.**

PUESTOS DE IGUAL VALOR. -

No existe brecha en ninguno de los conceptos.

Conclusiones:

Analizando los resultados obtenidos en el análisis de importes efectivos e importes equiparados, observamos una gran discrepancia entre ambos. Dicha discrepancia y las brechas observadas obedecen fundamentalmente a los siguientes motivos:

1. ***El número de mujeres en la plantilla es el 74,75% de la misma.***
2. ***La edad media de los hombres es superior a la de las mujeres lo que obviamente redunda en unas mayores antigüedades en los hombres (Complementos Salariales).***
3. ***Existe una alta temporalidad y parcialidad en los contratos, lo cual distorsiona mucho los resultados de los importes efectivos.***
4. ***Existen muchos puestos de trabajo ocupados únicamente por hombres o por mujeres, de hecho, de los 18 puestos de trabajo en la empresa, únicamente 5 están ocupados por hombres y mujeres.***

Análisis cuantitativo de la plantilla

Aspectos generales:

- AUTRADE tiene 99 personas en la plantilla de las cuales el **74,75% son mujeres y el 25,25% son varones. AUTRADE es una empresa feminizada.** La contabilización inicial por parte de la entidad era de 68 personas.
- La **edad promedio es de 38 años para las mujeres y de 36 años para los varones**. Es una edad media, **no hay envejecimiento de la plantilla ni empleo joven.**
- En cuanto al nivel de estudios; las mujeres tienen mayor nivel de estudios siendo en el caso de las licenciaturas de un 14% de las mujeres frente a un 4% de los varones. Hay una **mayor cualificación de las mujeres en todos los niveles de estudios.**
- Por tipo de contrato **la temporalidad es pareja siendo estando en torno al 67% en ambos sexos.** Respecto a la **parcialidad es 10 puntos superior en el caso de los varones**. El promedio de **antigüedad es de 5 años para ambos sexos**.

- Existe una Relación de puestos de trabajo, un catálogo de funciones, pero no su valoración. **Pendiente VPT.**
- **No existe protocolo de acoso sexual** y/o por razón de sexo.
- **No existe plan de formación, ni diagnóstico de necesidades formativas.**
- **No se ha realizado formación en igualdad**
- **No hay plan de conciliación y corresponsabilidad. Ni registro de cargas familiares.**

Selección y contratación:

Los procesos valorados al querer tener una **trayectoria analizada se remontan a 2017.**

Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad:

Contrataciones Mujeres	Contrataciones Varones	Porcentaje Mujeres	Porcentaje Varones
14	Mujeres	70%	30%

En cuanto a **personal administrativo y técnico también hay una mayoritaria contratación de mujeres**.

Los procesos de selección incorporan específicamente contenido no sexista y las candidaturas recibidas son abrumadoramente de mujeres. No olvidemos que el sector está ampliamente feminizado. El proceso utilizado es a través de anuncios mayoritariamente y una única vez por contactos.

El protocolo se realiza en función de tres requisitos:

- Cumplir con los requisitos de la convocatoria (titulación)
- Valoración de méritos
- Valoración entrevista personal.

En cuanto a la promoción, se han producido 2 en el periodo estudiado y han sido dos mujeres las promocionadas. Los métodos utilizados han sido en un caso por prueba objetiva y en el otro caso por designación de la empresa.

En cuanto a los ascensos por años en la empresa se han producido 2 y de forma paritaria. En niveles jerárquicos una promoción se ha realizado en el nivel intermedio (mujer), y el otro en el nivel técnico (varón).

Hay más varones que mujeres que han solicitado promoción.

Formación:

La mayoría de las mujeres de la entidad han recibido formación, exactamente un **83,33% frente a un 23,7% de sus compañeros varones**. Sin embargo, en el cómputo de horas totales por persona y año son más las horas asignadas a los varones por este concepto.

Son horas de formación realizadas de forma **mayoritaria para ambos sexos en horas de trabajo.**

Las mujeres participan mayoritariamente en la formación independientemente de su contenido.

Análisis cualitativo de la plantilla

Dirección:

En cuanto a la **dirección** de AUTRADE sus **propuestas** son:

1. ***Paridad en la Junta Directiva.***
2. ***Conciliación.***
3. ***Formación en igualdad.***
4. ***Plan frente el acoso.***
5. ***Orientación a puestos subrepresentados.***
6. ***Promoción, evaluación por competencias.***
7. ***Planes de formación profesional.***

Respecto a la feminización hay una consciencia absoluta sobre la situación si bien no es achacable según las respuestas obtenidas a la entidad, sino de la segregación horizontal que existe ya en la elección de opciones de formación y profesionales.

Son tajantes respecto a la igualdad de oportunidades, de forma unánime y de forma favorable a la empresa.

Es significativo, según el criterio de las personas encuestadas, que no hay responsabilidad y necesidad de que la empresa lleve a cabo ningún tipo de acción al respecto.

Plantilla:

El cuestionario online ha sido **cumplimentado por un 44% de la plantilla**. Desagregado por sexo han contestado el **28% de los varones y el 50% de las mujeres.**

De las personas que han contestado la mayor parte de la participación ha estado en el **rango de edad de 25 a 35 años, seguido muy estrechamente por el de 35 a 55 años**. Los rangos límites tanto hacia arriba como hacia abajo no han demostrado tanto interés. Si bien es verdad que la edad promedio es de 38 años.

En cuanto a las **cargas familiares**, las personas que han contestado lo han hecho afirmativamente **en casi la mitad de los casos que tienen responsabilidades con hijas/os, a excepción de un 2% que cuida a sus mayores,** el resto dice no tener carga ninguna.

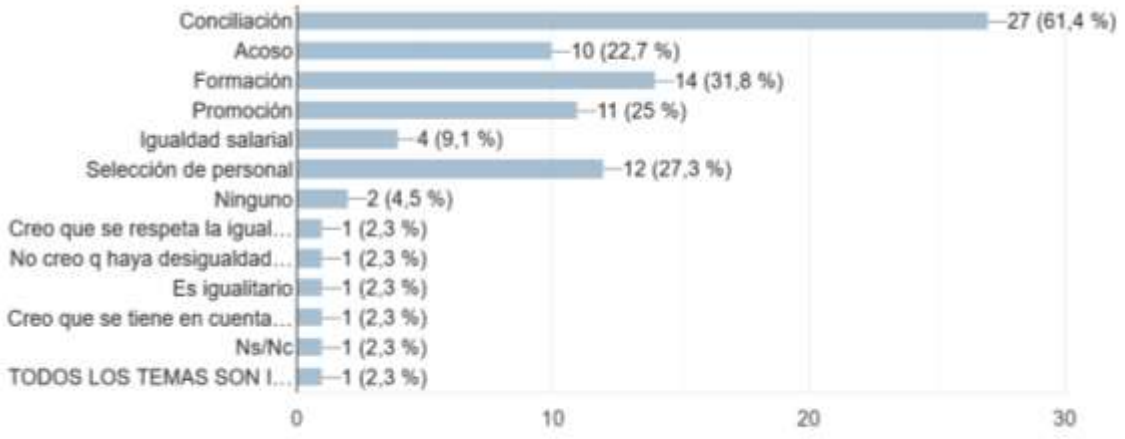
Si bien es interesante que, en las propuestas, las medidas de conciliación se repiten, es fácil suponer que son **las personas que asumen estas tareas las que hacen las demandas.**

De las respuestas dadas hay que señalar **que 16, de un total de 44, se consideran representantes legales**, lo que puede indicar un **desconocimiento profundo de esta cuestión**. Puede ser interesante formar e **informar sobre esta cuestión**, a efectos de protección sindical, derechos laborales y formación laboral.

Sobre el conocimiento de la **realización del Plan de Igualdad**, **solo la mitad contestan haber recibido información a pesar de haber colgado en el panel de anuncios y transmitido en una comunicación a toda la plantilla**, así como a la representación sindical su realización. La **comunicación con la plantilla es mejorable.**

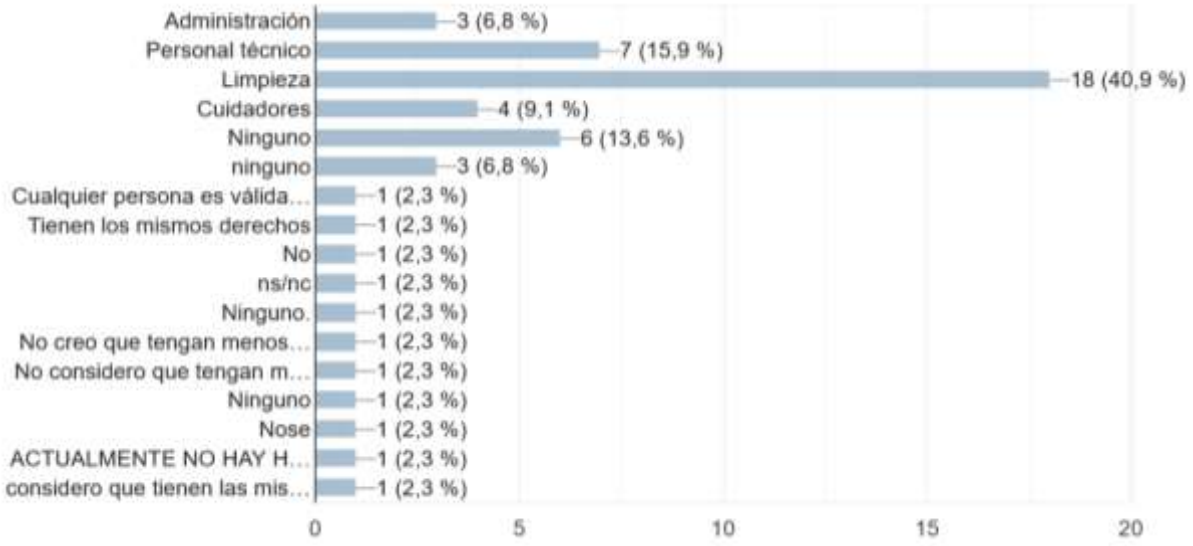
De una manera abrumadora, las personas encuestadas se muestran favorables a realizar un Plan de Igualdad. Los argumentos son variados, pero se repiten ciertos bloques de contenido: es necesario, mujeres y hombres deben tener los mismos derechos, la sociedad es desigual, deben recogerse las propuestas por escrito, beneficia el ambiente laboral o es necesario para la conciliación.

En cuanto a las **temáticas o ejes de trabajo** que consideran importante abordar están:



Como en el caso anterior del cuestionario a la **dirección** de la entidad, **la plantilla encuestada no problematiza el hecho de que AUTRADE sea una entidad feminizada.** No creen que exista discriminación hacia los hombres. **34 personas de las 44 encuestadas afirman que el sector y tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por mujeres que por hombres**. Las causas variadas desde las más fundamentadas en la socialización diferenciada hasta el supuesto componente biológico o de excelencia en el cuidado.

En cuanto a la promoción y a pesar de que muy mayoritariamente **creen que AUTRADE es una empresa igualitaria,** consideran que los hombres podrían tener menos oportunidades de promoción en las siguientes áreas, destacando el área feminizada por excelencia como es el sector de la limpieza.

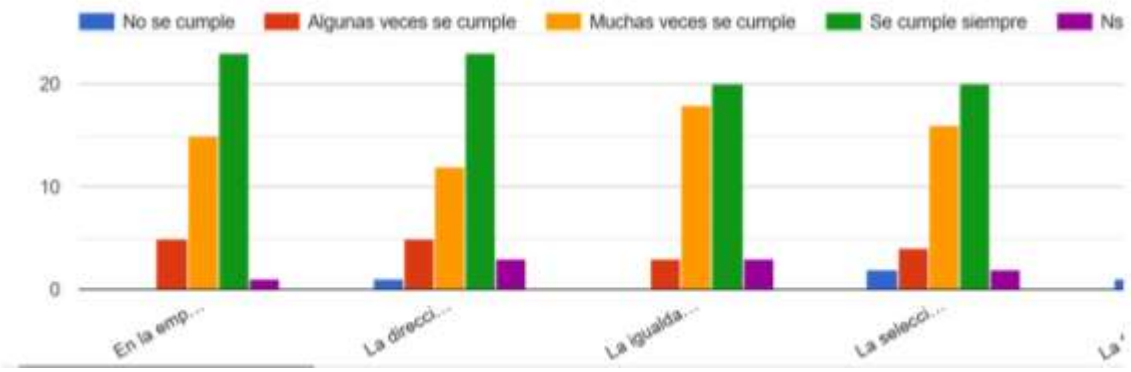


A la pregunta de si creen **necesario realizar acciones positivas** para aumentar el número de hombres en la empresa**, 27 personas frente a 17 creen que no.**

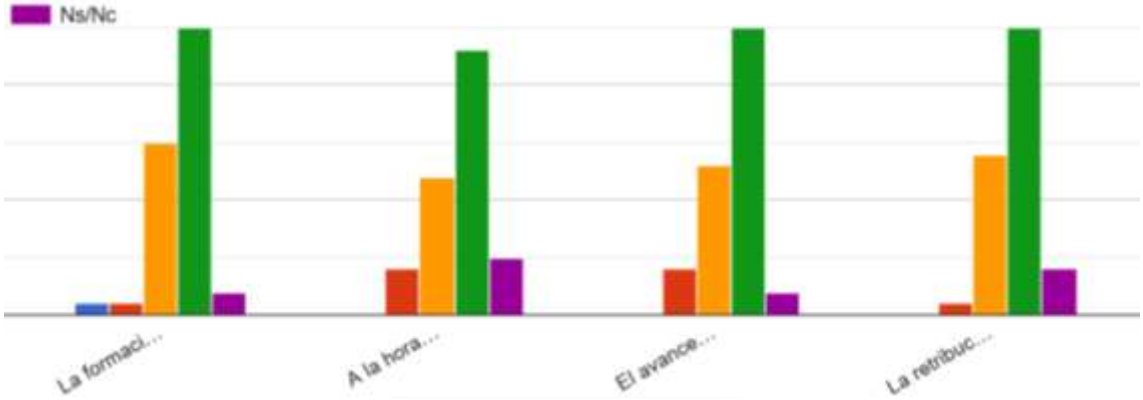
Respecto al grado de cumplimiento de estas afirmaciones, podemos afirmar que hay la **convicción mayoritaria de que AUTRADE es una entidad comprometida, paritaria, igualitaria**. Creen que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

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

La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres



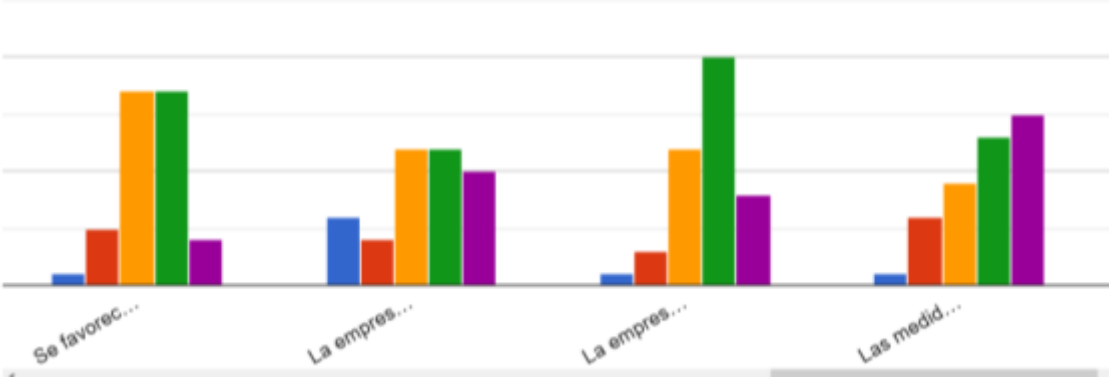
La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo. A la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres. **El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades** seas mujer u hombre y la retribución se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.



Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

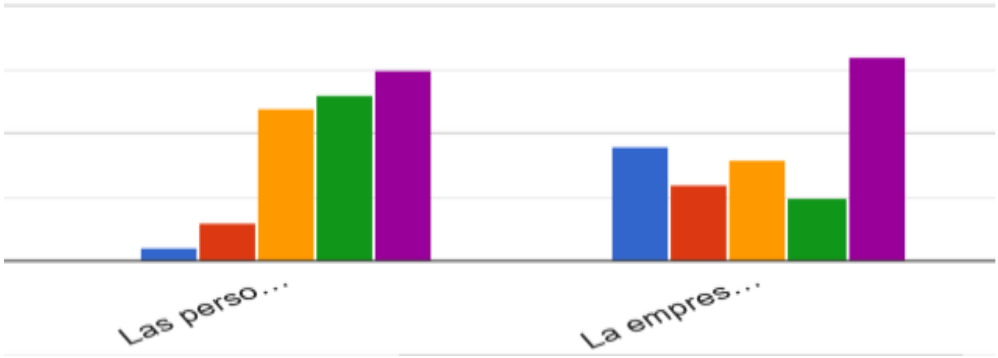
Sin embargo, **no hay unanimidad en cuanto a la información que la empresa ha facilitado respecto a las medidas disponibles para favorecer la conciliación**. Tampoco las personas encuestadas piensan con unanimidad respecto a si la empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).

Hay **cierto desconocimiento sobre si las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley**. Hay un porcentaje alto que no sabe o no responde a la cuestión.



También superan en número las **personas que no saben o no contestan sobre si la plantilla que se acoge a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto**.

Por otra parte, la **empresa no ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual** o por razón de sexo.



Si bien **el clima y la precepción de la empresa es muy favorable hay dos elementos que llaman la atención por encima de otras cuestiones: la conciliación y la información o preparación respecto al acoso.**

RRHH

Hay una tercera herramienta que recoge información de tipo cualitativo que fue respondida por las personas que tenía alguna responsabilidad en la promoción, selección y contratación de personal. Sus aportaciones son muy valiosas.

1. La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:

No hay medidas de acción positiva alguna, **la entidad no intenta paliar, aunque es consciente, la feminización y segregación horizontal de la plantilla**. Esto puede ser debido a que, si bien es percibida como una entidad social, en el ámbito específico de la igualdad, puede faltar **formación sobre responsabilidad social corporativa en otros ámbitos que no sean el suyo específico.**

Las familias aparecen cuando se habla de la contratación como un **agente muy importante en la gestión de personal,** imaginamos que como parte de la junta directiva.

No se le da importancia a que las personas encargadas de la selección de personal sean de composición paritaria. Sólo un 30% menciona su existencia. Hay disparidad de criterios en este sentido, y casi más en este segmento especializado que en los cuestionarios generales de la plantilla.

Mayoritariamente afirman no saber si tienen formación en igualdad.

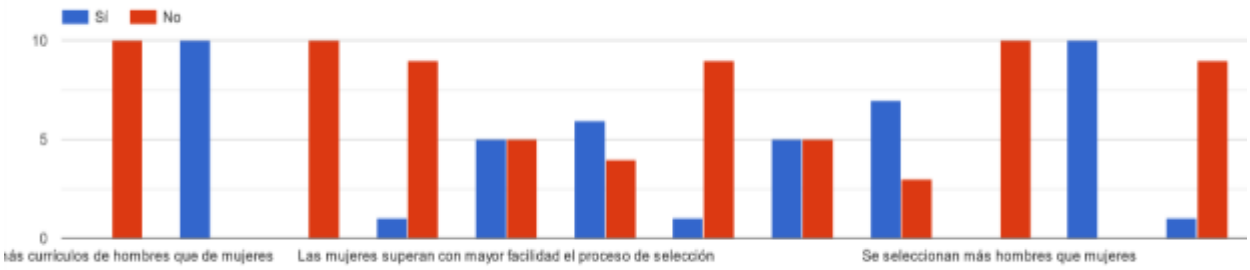
La herramienta de selección más utilizada es la entrevista si bien es la que mayor sesgo puede tener, sería interesante contar con una herramienta estandarizada junto con un protocolo de actuación, aunque se afirma que las preguntas no son discriminatorias.

En términos generales:

- No llegan más currículos de hombres que de mujeres.
- Llegan más currículos de mujeres que de hombres.
- No llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres.
- Los hombres no superan con mayor facilidad el proceso de selección.
- Hay división respecto a si las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección.
- También hay división al respecto de si hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso.

- Los hombres no se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa.
- Las mujeres sí se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

- Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.
- No se seleccionan más hombres que mujeres.
- Se seleccionan más mujeres que hombres.
- La selección de mujeres y hombres no está equilibrada.



En cuanto a los medios de difusión de las ofertas, **no se utiliza la prensa, sino que hay comunicación interna de la empresa a través de boletín, revista, tablón de anuncios, intranet, etc.** La empresa se asegura que **la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla** (sin distinción de sexo) para cualquier puesto ofertado.

Se utilizan imágenes no sexistas en la información, aunque hay una leve **disensión** en esta cuestión que se agudiza respecto a **si se utiliza lenguaje no sexista**.

En cuanto al **procedimiento de promoción en la empresa es sobre todo objetivo y transparente**, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional.

Cuando hay una posible **promoción interna se informa a toda la plantilla** de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción.

En caso de que **las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa no fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción.**

No se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto.

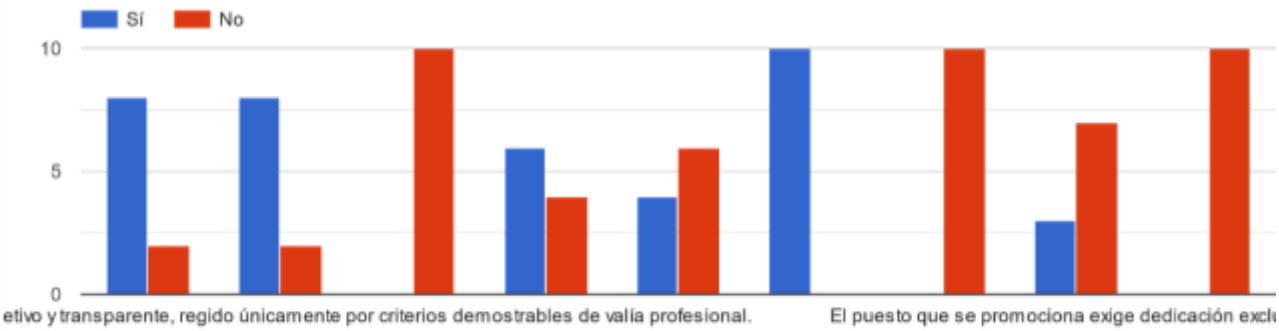
Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.

La descripción de los **perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos** para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Las características del puesto de trabajo objeto de promoción no están vinculadas a movilidad geográfica.

El puesto que se promociona no exige siempre dedicación exclusiva.

La disponibilidad para viajar no es exigible en el puesto que se promociona.



Formación.

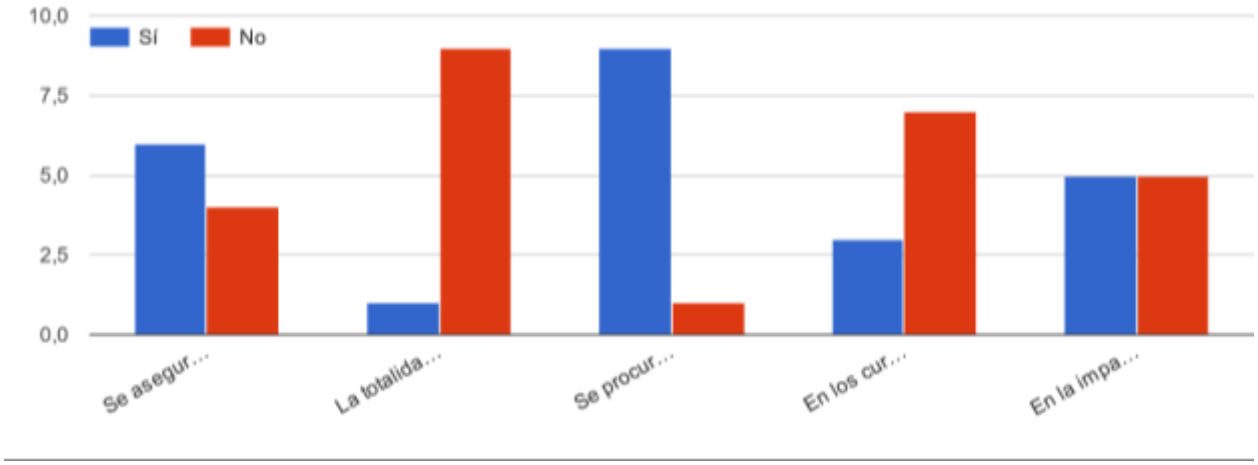
No siempre se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional.

La plantilla no ha tenido formación sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir.

En los **cursos de formación en habilidades directivas no se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada.**

En la impartición de la formación no se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos.



Conclusiones

Principales problemas y dificultades detectadas:

- Inexistencia de un protocolo de selección, contratación y promoción.
- Falta de formación en igualdad.
- Feminización de la plantilla.
- Segregación Horizontal.
- Inexistencia de medidas de conciliación y/o información sobre las mismas por parte de la empresa.
- Inexistencia de VPT.
- Necesidad de mejora de canales de comunicación con la plantilla.
- Inexistencia de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y formación sobre ambos.
- Inexistencia de protocolo de comunicación no sexista.

Ámbitos prioritarios de actuación:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVOS

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa

Se deben establecer medidas encaminadas a promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en lo que respecta a los procesos de selección, la retribución, la formación, el desarrollo de la carrera profesional, la promoción y las condiciones de trabajo, de manera que toda la plantilla goce de un trato igualitario y las mismas oportunidades en función de su puesto de trabajo, su desempeño, su experiencia y sus habilidades, evitando discriminación por razón de sexo.

Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la compañía

Para asegurar la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, así como el acoso sexual, la perspectiva de género debe integrarse de manera transversal en toda la cultura de la compañía. De manera que se promueva una cultura organizacional sensible al género, capaz de difundir los valores de igualdad que se aplican en los principios de la empresa.

Es decir, desde los procesos de selección y contratación, los códigos de conducta, etc. De formación y promoción, la comunicación interna y externa, los procesos de toma de decisiones, hasta la publicidad, los valores o los productos o servicios que se comercializan, deben aplicar la perspectiva de género, para asegurar que no se cae en nuevos desequilibrios o desigualdades o se transmiten mensajes y una imagen que puede fomentarlos, tanto dentro de la empresa como de cara a la sociedad.

Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa

En línea con lo anterior, debe ser uno de los objetivos del Plan de Igualdad homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en las áreas de la empresa, desde la dirección, pasando por todos los departamentos, con especial foco en Recursos Humanos, ya que desde aquí se marcarán muchas pautas dirigidas a mejorar la situación de igualdad en la empresa.

A través de estos criterios se debe acabar con la infrarrepresentación de géneros en determinados puestos de trabajo o categorías profesionales, garantizar el acceso en igualdad a la formación de la empresa, promover procesos de selección y promoción en igualdad para

evitar tanto la segregación vertical como la segregación horizontal y promover el uso de un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de la empresa, tanto internas como externas, entre otros.

Garantizar la igualdad retributiva de los puestos: igual valor, misma remuneración

Para alcanzar una igualdad efectiva, es necesario garantizar la igualdad retributiva de los puestos de trabajo, de manera que, a igual valor, misma remuneración en aquellas áreas donde se hayan detectado desigualdades salariales por motivos de género.

Facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de las personas que integran la plantilla

Se deben implantar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral de todas las personas que integran la plantilla, teniendo en cuenta las necesidades y situaciones particulares de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, así como las necesidades de la propia compañía. Estas medidas deben también fomentar la corresponsabilidad.

Las medidas de conciliación deben darse a conocer a toda la plantilla y no deben depender ni de género, ni de antigüedad.

Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa y su acceso a puestos de responsabilidad

Si se detecta una infrarrepresentación de mujeres en la empresa, así como en los puestos de responsabilidad, se deben aplicar medidas encaminadas a corregir estas situaciones, favoreciendo, desde el departamento de RR. HH. la contratación de mujeres, la formación y la promoción de las empleadas que ya forman parte de la organización.

El objetivo es garantizar un acceso en igualdad a tanto los puestos de trabajo que se vayan abriendo como a los puestos de responsabilidad de la compañía, de manera que haya equilibrio entre mujeres y hombres.

Adquirir el compromiso de garantizar la igualdad retributiva cuando se detecten desigualdades por cuestión de género

La auditoría retributiva forma parte del Plan de Igualdad y debe servir para detectar cualquier tipo de desigualdad salarial motivada por razones de género. El objetivo aquí es comprometerse a corregir dicha situación aplicando las medidas correctoras que sean necesarias para ello, garantizando lo que ya vimos antes, a igual valor del puesto de trabajo (iguales funciones, responsabilidades y desempeño), igual retribución.

Promocionar la salud laboral de las empleadas desde una perspectiva de género

---

La prevención de riesgos laborales y el cuidado de la salud formar parte de las obligaciones de cualquier empresa; uno de los objetivos del Plan de Igualdad pasa por aplicar la perspectiva de género a esas materias, puesto que los problemas de salud relacionados con el trabajo y los riesgos laborales que pueden enfrentar mujeres y hombres no tienen por qué ser necesariamente los mismos.

Promover evaluaciones recurrentes del principio de igualdad y su aplicación en la empresa

---

De nada sirve elaborar un Plan de Igualdad si entre sus objetivos no figura la promoción del principio de igualdad y la evaluación de su aplicación en todos los ámbitos de la empresa.

Se debe promover a través de acciones de comunicación y formación la igualdad oportunidades en todos los niveles de la empresa y evaluar de forma periódica la consecución de este objetivo a través, por ejemplo, de cuestionarios o entrevistas.

Emplear formas de comunicación internas y externas no sexistas

---

Para ayudar a eliminar concepciones sexistas, se debe tomar como objetivo implementar métodos de comunicación interna y externa que no usen terminología sexista, empleando para ello lenguaje y expresiones no sexistas en todos los documentos y comunicados de la empresa.

MEDIDAS DE IGUALDAD Y APLICACIÓN

Área de actuación: Proceso de selección y contratación

Responsable: Comisión de funciones.

Temporalización: 6 meses.

Objetivo	Medida
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.	Inclusión, como criterio de selección, la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Indicadores	
• Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. • Número total de procesos de selección realizados. • Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.	

Área de actuación: Clasificación profesional.

Responsable: Comisión de funciones.

Temporalización: 1 año

Objetivo	Medida
Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.	Adopción de un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto.
Indicadores	

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

Área de actuación: Formación.

Responsable: Dirección técnica.

Temporalización: 1 año.

Objetivo	Medidas
Formar a la totalidad de la empresa en igualdad Formación específica sobre relaciones laborales con perspectiva de género	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realización de acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Indicadores	
• Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. • Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. • Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. • Cuestionario de satisfacción de la formación e informe de resultados. • Asistencia de la representación sindical desagregada por sexo	

Área de actuación: Promoción profesional

Responsable: Comisión de funciones.

Temporalización: 1 año.

Objetivo	Medidas
Garantizar las mismas oportunidades para ocupar puestos de responsabilidad.	Redacción de un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Difusión de este. Garantía de presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres. En las mesas de contratación priorizar la paridad de los equipos.
Indicadores	
• Número de procesos de promoción realizados. • Redacción del documento • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan. • Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo. • Nº de sesiones informativas realizadas con asistencia desagregada por sexo. • Nº de mesas de contratación paritarias.	

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

Responsable: Gerencia.

Temporalización: 1 año.

Objetivo	Medidas
Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.	Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios). Realización de una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Indicadores	
• Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. • Nº de sesiones informativas realizadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. • Informe de resultados de la encuesta. • Necesidades detectadas. • Nº de necesidades detectadas subsanadas	

Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos.

Responsable: Gerencia

Temporalización: 6 meses

Objetivo	Medida
Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	Revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Difusión y formación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Indicadores	
• Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género. • Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. • Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres. • Existencia del protocolo • Sesiones de formación e información • Cuantificar la asistencia a las sesiones anteriormente mencionadas • Cuestionario de satisfacción • Necesidades detectadas. • Necesidades detectadas cubiertas	

Área de actuación: Infrarrepresentación masculina y femenina.

Responsable: Comisión de funciones.

Temporalización: 5 años

Objetivo	Medidas
Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal).	Establecimiento de convenios o colaboraciones con universidades, IES, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas. Organización y/o apoyo de campañas sobre masculinidades alternativas ligadas a los trabajos de cuidados en los itinerarios de formación y ligados a la entidad
Indicadores	
• Número de convenios o colaboraciones con organismos dedicados a la formación especializada. • Cambios realizados en la distribución plantilla, desagregado por sexo, por grupo profesional y por puesto de trabajo. • Nº de campañas ya sean propias o ajenas sobre masculinidad alternativa	

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva.

Responsable: Gerencia.

Temporalización: 2 años

Objetivo	Medida
Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.	Reducción de la temporalidad no superando el 60%: los contratos temporales no se usarán para las actividad normal y permanente de la empresa. Reducción de la parcialidad empezando por un cuestionamiento de esta: indagar en las causas de la parcialidad: ¿Por qué tienen ese tipo de contrato? ¿excesiva rigidez de la jornada?
Indicadores	
• Reducción del nº de contratos temporales no circunstanciales • Elaboración del cuestionario o cualquier otra herramienta que permita indagar sobre las causas de la parcialidad en AUTRADE. • Nº de cuestionarios realizados • Informe de resultados obtenidos	

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

Responsabilidad: Gerencia.

Temporalización: 1 año

Objetivo	Medidas
Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.	Elaboración de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT. Realización de actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo. Formación a toda la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo
Indicadores	
• Verificar la elaboración del documento previsto. • Número y tipo de actuaciones de información del protocolo. • Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo. • Nº de sesiones de formación realizadas • Asistencia cuantificada a la formación desagregada por sexos • Cuestionario de satisfacción sobre la formación realizada.	

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

Responsable: Trabajadora social.

Temporalización: 1 año

Objetivo	Medidas
Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Difusión. Suscripción de protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. Acompañamiento y/o asesoramiento a empleadas víctimas de violencia de género.
Indicadores	
• Verificar la elaboración del documento previsto. • Nº de sesiones realizadas para su difusión. • Datos de asistencia a las anteriores sesiones desagregadas por sexo • Número y contenido de los protocolos suscritos. • Nº de entidades con las que se suscriben protocolos • Número de mujeres contratadas víctimas de violencia de género.	

• Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.

Área de mejora: Comunicación inclusiva y no sexista.

Responsable: Dirección Técnica.

Temporalización: 2 años.

Objetivo	Medidas
Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Actualización de la comunicación y publicación de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo. Corrección de imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa…).
Indicadores	
• Número de publicaciones revisadas y actualizadas. • Número y tipo de cambios realizados. • Listado de materiales y elementos de comunicación visual revisados y cambios realizados.	

SEGUIMIENTO

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución.

A través del seguimiento del Plan se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

1. Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución. En el caso de AUTRADE se instituirá una comisión a tal efecto.
2. Se determinarán cuatro tipos de indicadores:

- **Indicadores de seguimiento de medidas**: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- **Indicadores de resultado**: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- **Indicadores de proceso**: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- **Indicadores de impacto:** miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

3. Se debe diseñar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento, definidos como se ha explicado. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento.

EVALUACIÓN Y REVISIÓN

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Personas y órganos que intervienen:

1. La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
2. La comisión de seguimiento o personas responsables, designadas por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
3. La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
4. La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

La evaluación del Plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Responde, pues, a tres cuestiones básicas que se corresponden con los ejes sobre los que se articula el procedimiento de evaluación del plan. Son:

- ¿Qué se ha hecho?: Evaluación de resultado

- ¿Cómo se ha hecho?: Evaluación de proceso
- ¿Qué se ha conseguido?: Evaluación de impacto

Cada uno de estos ejes aporta información específica de valoración del proceso completo de la implantación del plan de igualdad en la empresa.

Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

Evaluación de proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

Evaluación de impacto:

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes **recomendaciones**:

- **Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.**
- **Obtener información sobre la opinión y valoración que del plan hacen la dirección, la plantilla y las personas que han participado en su diseño, implantación y seguimiento.**
- **Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan, teniendo en cuenta que debe realizarse, al menos, una evaluación intermedia y otra final.**
- **Elaborar una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.**
- **Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).**
- **Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.**

- **Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.**

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones.

RECURSOS TÉCNICOS, PERSONALES Y ECONÓMICOS DISPONIBLES PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

Toda la plantilla recibirá formación en igualdad y las personas responsables de los recursos humanos ya cuentan con formación específica . Destaca el interés de la entidad por conocer y dar a conocer a los y las trabajadoras las novedades legislativas en materia de igualdad.

Todo ello contribuye a que los recursos humanos asignados al plan vayan a contar con el personal formado necesario para ejecutar las acciones.

Cada una de las acciones cuenta además con una persona responsable de su ejecución y se contempla en la evaluación recoger información sobre el propio desempeño.

Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste las acciones de promoción, la formación dependerá del número de trabajadoras/es que la soliciten y la inversión recaerá en el propio presupuesto de la entidad destinado a formación. De forma puntual se contará con personal externo especializado en tareas de apoyo, asesoramiento y formación.

Compromisos y acciones de la Comisión de Seguimiento:

- Reunirse cada seis meses con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones de carácter extraordinario a petición de alguna de las personas de la comisión, con el objetivo de evaluar el nivel de desarrollo de las medidas comprendidas en el Plan.
- Elaborar un informe anual que refleje la situación de cumplimiento y avance de las medidas acordadas y en su defecto acordar acciones para su corrección.

Personas y órganos que intervienen en la evaluación y seguimiento

5. La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
6. La comisión de seguimiento o personas responsables, designadas por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
7. La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
8. La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Personal asignado por área de actuación

Área de actuación: Proceso de selección y contratación **Responsable:** Comisión de funciones
Área de actuación: Clasificación profesional. **Responsable:** Comisión de funciones
Área de actuación: Formación. **Responsable:** Dirección Técnica

Área de actuación: Promoción profesional **Responsable:** Comisión de funciones
Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. **Responsable:** Gerencia
Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos. **Responsable:** Gerencia
Área de actuación: Infrarrepresentación masculina y femenina. **Responsable:** Comisión de funciones
Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva. **Responsable:** Gerencia
Área de mejora: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. **Responsable:** Gerencia
Área de mejora: Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género. **Responsable:** Trabajadora social

CALENDARIO DE ACTUACIONES

Área de actuación	Medidas	Responsable	Temporalización			
			2022	2023	2024	2025
Proceso de selección y contratación	Inclusión como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Comisión de funciones	X			
Clasificación	Adopción de un sistema de	Comisión de	X			

profesional	valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto.	funciones				
Formación	Formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente, a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal. Realización de acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.	Dirección Técnica	X	X	X	X
Promoción Profesional	Redacción de un documento que defina los criterios objetivos de promoción. Difusión de este. Garantía de presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres. En las mesas de contratación priorización de la paridad de los equipos.	Comisión de funciones	X	X	X	X

Área de actuación	Medidas	Responsable	Temporalización			
			2022	2023	2024	2025
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios). Realización de una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación	Gerencia	X	X	X	X

	del personal.					
Seguridad, salud laboral y equipamientos	Revisión con perspectiva de género del Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Difusión y formación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Gerencia	X	X		
Infrarrepresentación masculina y femenina	Establecimiento de convenios o colaboraciones con universidades, IES, escuelas de negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidaturas. Organización u apoyo de campañas sobre masculinidades alternativas ligadas a los trabajos de cuidados en los itinerarios de formación ligados a la entidad	Comisión de funciones	X	X	X	X
Retribuciones y auditoría retributiva	Reducción de la temporalidad no superando el 60%: los contratos temporales no se usarán para las actividad normal y permanente de la empresa. Reducción de la parcialidad empezando por un cuestionamiento de esta: indagar en las causas de la parcialidad: ¿Por qué tienen ese tipo de contrato? ¿excesiva rigidez de la jornada?	Gerencia	X	X	X	X

Áreas de Mejora	Medidas	Responsable	Temporalización			
			2022	2023	2024	2025
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Elaboración de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT. Realización de actuaciones de información sobre el contenido y	Gerencia	X	X		

	procedimiento establecido en el Protocolo. Formación a toda la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo					
Apoyo a las trabajadoras víctimas de Violencia de Género	Elaboración de un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Difusión. Suscripción de protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género. Acompañamiento y/o asesoramiento a empleadas víctimas de violencia de género.	Trabajadora Social	X	X	X	X

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las **circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:**

> "a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
>
> b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
>
> c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
>
> d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
>
> e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios"

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación que la Comisión negociadora estime oportuno.

CLÁUSULA ADICIONAL

El contenido del presente Plan que precise ser adaptado a lo articulado en los RD 901/2020 y 902/2020, se adaptará por la Comisión de seguimiento durante su primer año de vigencia.