

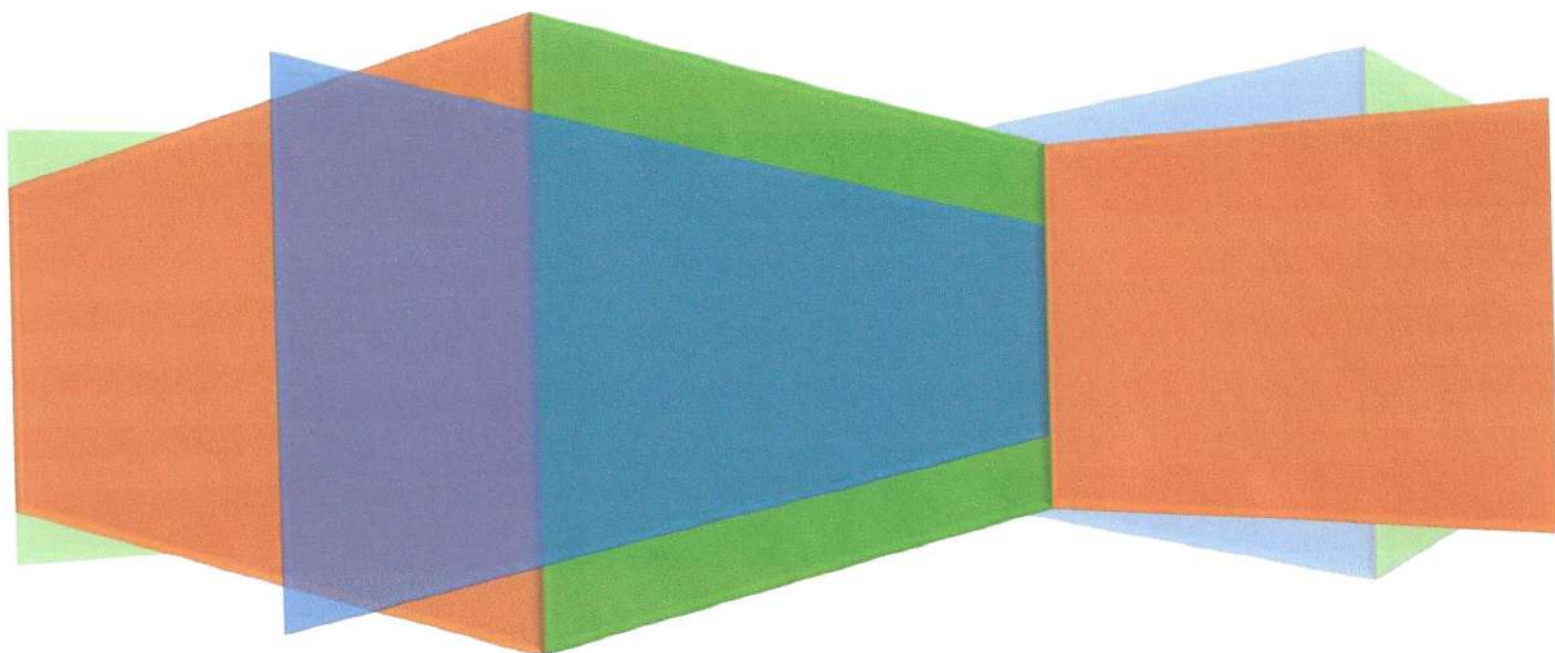


**Confederación
Asperger España**

Síndrome de Asperger y otros TEA

Plan de Igualdad

CONFEDERACIÓN ASPERGER ESPAÑA



Historial de versiones

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
V_1	02.06.2025	Creación

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	2
2. PARTES SUSCRIPTORAS	2
4. INFORME DIAGNOSTICO	3
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
6. MEDIDAS DE IGUALDAD	5
6.1. Selección, contratación y promoción profesional.....	5
6.2. Formación y sensibilización	7
6.3. Retribuciones	9
6.4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	10
6.5. Prevención del acoso sexual y por razón de género	12
6.6. Comunicación no sexista e inclusiva	14
6.7. Cultura organizacional.....	15
7. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	17
8. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	20
9. CRONOGRAMA.....	21



1. PRESENTACIÓN

La Confederación Asperger España es una entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal y de interés público y social. Inscrita en el Registro de Asociaciones Grupo 1 Sección 2 N.º 50702 y Declarada de Utilidad Pública en 2019. CIF G84395128.

La misión de Asperger España es la de representar al colectivo Asperger y sus familias y establecer una portavocía común a nivel estatal en las relaciones con las administraciones públicas y entidades privadas.

Nuestro interés es la mejora integral de la calidad de vida de las personas con síndrome de Asperger y otros trastornos del espectro autista y sus familias, así como la defensa del ejercicio efectivo de sus derechos para conseguir nuestra inclusión plena en la sociedad como ciudadanos de pleno derecho.

La Confederación está formada por 26 asociaciones y federaciones sin ánimo de lucro, cuyos objetivos son:

- Difusión científica del síndrome
- Detección temprana e intervención psicosocial especializada
- Reconocimiento de los derechos educativos y asistenciales del colectivo
- Inclusión laboral

Asperger España tiene un campo de acción e intervención dirigido a la atención y asesoramiento telemático y telefónico para personas y familias con síndrome de asperger, profesionales, estudiantes y personas interesadas por el síndrome. Además, llevamos a cabo una labor de incidencia política.

Desde el tejido asociativo desde la Confederación apoyamos con asesoramiento técnico a todas las entidades de la red, fomentando sinergias entre profesionales especializados en el colectivo y poniendo en marcha acciones de carácter estatal a nivel legal y formativo.

2. PARTES SUSCRIPTORAS

Este Plan de Igualdad ha sido suscrito por la Comisión de Igualdad, la cual está compuesta por el representante legal de la empresa (Presidencia, Rafael Jorreto Lloves) y la plantilla de la misma (Director, José Antonio Peral Parrado, y Coordinadora de proyectos, Marina Hermoso García)

3. 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 centro de trabajo de la Confederación Asperger España se encuentra en la calle Bohonal 15-17, 28053 Madrid, por lo que este Plan de Igualdad está circunscrito al territorio de la Comunidad de Madrid.

Este Plan de Igualdad tendrá una duración de 4 años, a contar desde su publicación (junio 2025-junio 2029). Transcurrido el periodo de vigencia este Plan de Igualdad carecerá de validez.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a los grupos de interés de la entidad.

4. INFORME DIAGNOSTICO

El diagnóstico se ha llevado a cabo desde la Comisión de Igualdad en colaboración con el resto de plantilla de la entidad, aportando datos para su posterior análisis. Este proceso de diagnóstico ha tenido 1 mes de duración, dando por finalizada el 14 de enero 2025 (posterior a la realización de la auditoría retributiva).

El análisis de retribuciones arroja una lectura positiva de la política salarial de la organización: la brecha actual en términos de promedio se sitúa en un 45% en favor de los hombres, por encima del límite superior del 25% que marca la legislación en vigor. Sin embargo, la brecha salarial en términos de mediana es de un 15% en términos de mediana en favor de los hombres. Este último parámetro es el más significativo y representativo para la organización, ya que la ser una pequeña organización cualquier fluctuación afectará a esta brecha.

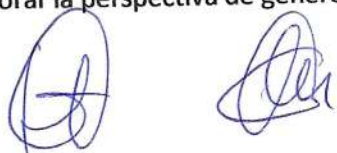
La brecha salarial resultante de los términos promedios no es anual, mientras la equiparada tiene en cuenta que una de las mujeres trabajadoras solo está contratada durante 7 meses en el año de estudio y 33% de su jornada laboral.

La mayor diferencia en términos de complementos salariales se encuentra ligado al Complemento de Puesto que solo es percibido por el hombre que contratado en plantilla, no existen mujeres con Complemento de Puesto.

En conclusión, aunque la brecha salarial promedio del 45% supera el límite legal, la mediana, más representativa teniendo en cuenta el tamaño de la organización, es del 15%. Sin embargo, persiste una desigualdad en los complementos salariales, ya que el Complemento de Puesto sólo lo percibe un hombre.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.
- Garantizar la ausencia de discriminación por razón de sexo, incluyendo la derivada de la maternidad, la paternidad y promover el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Asegurar un clima laboral basado en el respeto a la libertad y la dignidad de las personas, asumiendo su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual y acoso por razón de género en sus dependencias.
- Promover una comunicación no sexista e inclusiva en la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género a las actuaciones de mediación y formación.



- Incrementar la participación de mujeres y personas con Asperger en actividades representativas e impulsar su liderazgo, fomentando el desarrollo de habilidades de liderazgo y apoyando su acceso a dichas posiciones.



6. MEDIDAS DE IGUALDAD

6.1. Selección, contratación y promoción profesional

Ficha de Medida	
Área de actuación	1. Proceso de selección, contratación y promoción profesional
Medida 1	Aplicación de la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción profesional
Objetivos que persigue	⇒ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la contratación y la promoción profesional
Descripción detallada de la medida	1. Para incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción profesional se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: ✓ Definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional evitando estereotipos y sesgos de género ✓ Descripción del puesto de trabajo con lenguaje e imágenes no sexistas, neutras e inclusivas ✓ Utilización de un lenguaje no agresivo o competitivo ✓ Descripción de los requisitos básicos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales ✓ Empleo de canales de difusión que garanticen la recepción de candidaturas de mujeres y hombres por igual ✓ Identificación clara de las condiciones laborales, señalando las principales y más básicas (jornada y modalidad contractual), siendo éstas acordes con la realidad laboral ✓ Realización de entrevistas personales objetivas ✓ Formación y sensibilización en igualdad a las personas responsables de la selección del personal ✓ Inclusión, como criterio de selección, de la preferencia del sexo infrarrepresentado, a igualdad de méritos y capacidades ✓ Elaboración y entrega a la persona seleccionada de un Manual de bienvenida que incluya información relevante sobre igualdad entre mujeres y hombres
Personas destinatarias	Nuevas contrataciones y/o promociones
Cronograma de implantación	Continúa



Responsable	Dirección y/o persona designada por la empresa (José Antonio Peral Parrado)
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales propios
Indicadores de seguimiento	▪ N.º de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género ▪ N.º de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo ▪ N.º de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo ▪ N.º de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo ▪ N.º de manuales de bienvenida entregados, desagregados por sexo

6.2. Formación y sensibilización

Ficha de Medida	
Área de actuación	2. Formación y sensibilización
Medida 2.1	Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional
Objetivos que persigue	⇒ Garantizar el acceso en igualdad a la formación profesional del personal de la empresa
Descripción detallada de la medida	1. Detección de necesidades formativas de la plantilla, teniendo en cuenta la perspectiva de género, recopilando información sobre la existencia o no de diferencias entre mujeres y hombres 2. Realización de las acciones formativas dentro de la jornada laboral, facilitando el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. 3. Convocatoria del personal que se encuentre en situación de licencias y/o excedencias a los cursos de formación por la empresa
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Continua
Responsable	Dirección y/o persona designada por la empresa (Marina Hermoso García)
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales propios
Indicadores de seguimiento	▪ N.º y tipo de necesidades formativas por sexo ▪ N.º y tipo de acciones formativas por sexo ▪ N.º de acciones formativas dentro o fuera del horario laboral ▪ N.º de horas de formación por sexo ▪ N.º de participantes en situación de licencia y/o excedencia por sexo




Ficha de Medida	
Área de actuación	2. Formación y sensibilización
Medida 2.2	Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres
Objetivos que persigue	⇒ Sensibilizar a la dirección de la empresa y al personal de la misma en igualdad ⇒ Formar sobre los conceptos básicos de igualdad y la importancia de la utilización de un lenguaje no sexista, contribuyendo a la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral
Descripción detallada de la medida	La Dirección de la empresa y el resto de personal se formarán en materia de igualdad de manera presencial o virtual, por ejemplo, a través de la Escuela Virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer.
Personas destinatarias	Dirección y resto de personal
Cronograma de implantación	Continua
Responsable	La Dirección de la Empresa (José Antonio Peral Parrado)
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales propios
Indicadores de seguimiento	▪ N.º personas inscritas por sexo ▪ N.º de personas formadas por curso y sexo ▪ N.º horas destinadas a la formación por sexo




6.3. Retribuciones

Ficha de Medida	
Área de actuación	3. Retribuciones
Medida 3	Igualdad de remuneración por razón de sexo
Objetivos que persigue	⇒ Asegurar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor ⇒ Garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres en el ámbito retributivo ⇒ Establecer complementos salariales y extra salariales de acuerdo con criterios de transparencia y objetividad
Descripción detallada de la medida	Realización del Registro salarial y de las auditorías salariales previstas legal y convencionalmente Análisis estadístico desagregado por sexo del promedio de las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras Adopción, en su caso, de medidas correctoras adecuadas a las diferencias retributivas detectadas
Personas a las que se dirige	Dirección y plantilla
Cronograma de implantación	Continua
Responsable	Dirección y/o persona designada por la empresa (Marina Hermoso García)
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales propios
Indicadores de seguimiento	▪ Registro salarial ▪ Auditorías salariales ▪ Informe anual del promedio de las retribuciones por sexo




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

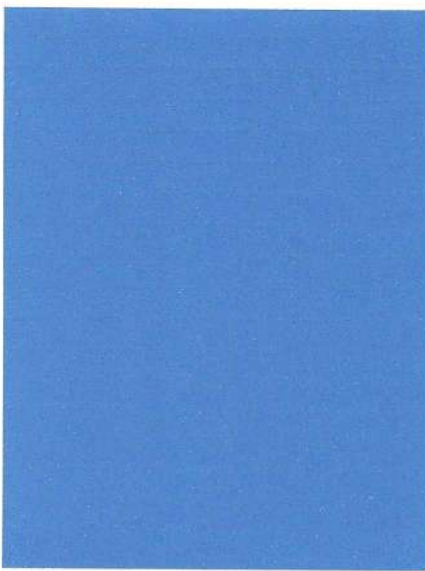
Ficha de Medida	
Área de actuación	4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida 4.1	Ejercicio corresponsable de permisos y su evolución
Objetivos que persigue	⇒ Promover el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, asegurando que su ejercicio no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional
Descripción detallada de la medida	1. Recopilación de información sobre el uso de derechos y medidas previstas en la legislación laboral y las implantadas por la empresa, para favorecer el equilibrio de la vida laboral y personal con el fin de identificar si existen diferencias en el ejercicio de estos entre trabajadoras y trabajadores
Personas a destinatarias	Dirección y plantilla
Cronograma de implantación	Continua
Responsable	Dirección y/o persona designada por la empresa (Marina Hermoso García)
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales propios
Indicadores de seguimiento	■ N.º de personas que hacen uso de los derechos y medidas por sexo ■ Evolución en el uso de las medidas de corresponsabilidad y conciliación por sexo

Ficha de Medida	
Área de actuación	4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida 4.2	Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Objetivos que persigue	⇒ Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla
Descripción detallada de la medida	- Definición de criterios de celebración de reuniones: - Horario coincidente con la jornada laboral - Franja horaria para la convocatoria de reuniones - Medios tecnológicos para la celebración de reuniones a distancia - Promoción del teletrabajo en aquellos puestos y tareas susceptibles de realizarse a distancia - Adaptación de la jornada de trabajo: - Flexibilidad del horario de entrada y salida - Jornada intensiva - Bolsas de horas - Adaptación de horarios a situaciones extraordinarias - Garantizar la desconexión digital fuera de la jornada laboral, salvo fuerza mayor
Personas a destinatarias	La plantilla
Cronograma de implantación	Continua
Responsable	Persona responsable asignada (Marina Hermoso García)
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales propios
Indicadores de seguimiento	- N.º y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha - Uso de las medidas de conciliación por sexo - Evolución de las medidas de conciliación por sexo




6.5. Prevención del acoso sexual y por razón de género

Ficha de Medida	
Área de actuación	5. Prevención del acoso sexual y por razón de género
Medida 5	Elaboración y difusión de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de género en la empresa
Objetivos que persigue	⇒ Prevenir y detectar conductas de acoso, garantizando un clima laboral basado en el respeto a la libertad y dignidad de las personas ⇒ Sensibilizar e informar a la plantilla para prevenir y detectar el acoso sexual y por razón de género
Descripción detallada de la medida	1. Aprobación y firma del Protocolo que contendrá medidas preventivas, proactivas y reactivas 2. El procedimiento establecido será ágil, eficaz y protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas 3. Publicación y difusión del Protocolo al conjunto de la plantilla utilizando los canales de comunicación habituales 4. Realización periódica de acciones de prevención, sensibilización, de información y de formación (folletos informativos y de sensibilización, cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles, etc.) 5. Realización de encuestas al conjunto de la empresa para saber el nivel de conocimiento del Protocolo
Personas a las que se dirige	Dirección y plantilla, así como a los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición de la empresa usuaria, en su caso
Cronograma de implantación	Continua
Responsable	La Dirección de la empresa (José Antonio Peral Parrado)
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales propios
Indicadores de seguimiento	▪ Aprobación del Protocolo ▪ N.º y tipo de canales de comunicación empleados ▪ N.º de comunicaciones realizadas, por sexo

- 
- N.º de personas que han demandado información sobre el Protocolo, por sexo
 - N.º de procedimientos archivados, por sexo
 - N.º de procedimientos que han terminado con la adopción de medidas o sanciones, desagregados por sexo
 - N.º de personas trabajadoras que han hecho una comunicación por acoso en el puesto de trabajo, como porcentaje del total de personas trabajadoras, desagregado por sexo
 - Nivel de conocimiento del mismo por parte de la plantilla, desagregado por sexo
 - Horas de formación y/o medidas de sensibilización en materia de acoso sexual, desagregadas por sexo



6.6. Comunicación no sexista e inclusiva

Ficha de Medida	
Área de actuación	6. Comunicación no sexista e inclusiva.
Medida 6	Actualización y difusión de la guía para uso no sexista del lenguaje y las imágenes
Objetivos que persigue	⇒ Garantizar que las comunicaciones de la empresa respetan el principio de igualdad y son inclusivas con todos los grupos de interés de la empresa (plantilla, personas asociadas, donantes, entidades proveedoras, organizaciones colaboradoras clientela...)
Descripción detallada de la medida	1. Actualización de la guía para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes 2. Revisión y actualización del uso no sexista del lenguaje y las imágenes en los folletos, página web, Intranet, cartelería de la entidad, etc., garantizando que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados o masculinizados. Los documentos de autores y autoras quedarán publicados respetando la auditoría de los mismos.
Personas a las que se dirige	Plantilla y todos los grupos de interés
Cronograma de implantación	Continúa
Responsable	La Dirección de la empresa (José Antonio Peral Parrado)
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales propios
Indicadores de seguimiento	▪ N.º y tipo de cambios en el documento guía para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes ▪ N.º y tipo de cambios en la web, Intranet y en el resto de documentos

6.7. Cultura organizacional

Ficha de Medida	
Área de actuación	Cultura organizacional
Medida 7.1	Incorporación de la perspectiva de género en el ejercicio profesional
Objetivos que persigue	⇒ Integrar la perspectiva de género en el ejercicio profesional de la mediación
Descripción detallada de la medida	1. Incorporación de la igualdad y la perspectiva de género en la formación en Mediación y Resolución de Conflictos impartida en la Empresa por los y las profesionales que trabajan en este ámbito, tanto en las actividades prácticas como teóricas 2. Integración de la igualdad y la perspectiva de género en las jornadas organizadas por la Empresa (en sus contenidos y en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus programas) 3. Inclusión de un módulo específico en materia de igualdad en los programas formativos de la empresa
Personas a las que se dirige	Plantilla y personas asociadas que formen parte de nuestra Comunidad de Profesionales en Mediación
Cronograma de implantación	Continua
Responsable	La Dirección de la empresa (José Antonio Peral Parrado)
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales propios
Indicadores de seguimiento	▪ N.º y tipo de documentos en donde se ha integrado la igualdad y la perspectiva de género ▪ Tipo de incorporaciones y revisiones realizadas ▪ Elaboración del módulo específico en materia de igualdad

Ficha de Medida	
Área de actuación	Cultura organizacional
Medida 7.2	Fomento el liderazgo de mujeres y personas con Asperger dentro de la entidad.
Objetivos que persigue	⇒ Incrementar la participación de mujeres y personas con Asperger en actividades representativas e impulsar su liderazgo, fomentando el desarrollo de habilidades de liderazgo y apoyando su acceso a dichas posiciones.
Descripción detallada de la medida	1. Establecer medidas de flexibilidad laboral que respondan a las necesidades tanto de mujeres como de personas con Asperger, facilitando entornos que promuevan el bienestar y la productividad. 2. Realizar concienciaciones que promuevan la eliminación de sesgos inconscientes, la creación de entornos de trabajo neurodiversos y el fomento de una cultura inclusiva.
Personas a las que se dirige	Plantilla
Cronograma de implantación	Continua
Responsable	La Dirección de la empresa (José Antonio Peral Parrado)
Recursos asociados	Recursos humanos y materiales propios
Indicadores de seguimiento	▪ N.º de personas que han demandado información sobre las medidas de flexibilidad, por sexo ▪ N.º de personas que han adoptado medidas de flexibilidad ▪ Horas de formación y/o medidas de sensibilización en materia de liderazgo, desagregadas por sexo

7. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento del Plan de Igualdad es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del mismo. Nos permitirá conocer el grado de funcionamiento del Plan y flexibilizar sus contenidos para adaptarlos a las necesidades que puedan surgir durante su implantación.

Así, con el fin de garantizar la implantación y el seguimiento del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, la Dirección de la empresa se encargará de su seguimiento.

Objetivos:

- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas: adecuación de recursos empleados, grado de ejecución, cumplimiento del cronograma, etc.
- Detectar dificultades en la implantación y realizar ajustes en la ejecución de las medidas si fuera necesario.

Personas responsables, composición y funcionamiento:

El órgano paritario encargado de la implantación, seguimiento y modificación del Plan de Igualdad será la Comisión de Igualdad, la cual estará compuesta por el representante legal de la empresa (Presidencia, Rafael Jorreto Lloves) y la plantilla de la misma (Director, José Antonio Peral Parrado, y Coordinadora de proyectos, Marina Hermoso García), quienes se reunirán de manera semestral para revisar periódicamente el funcionamiento de este.

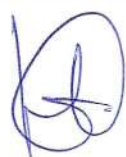
Procedimiento de implantación y seguimiento:

1. El seguimiento se realizará de forma simultánea a la implantación de las medidas y se desarrollará de forma continuada.
2. El seguimiento de cada medida se efectuará de acuerdo a los indicadores recogidos en cada una de ellas, siendo susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.

Ficha de seguimiento de medidas

Se incluye, a continuación, un modelo de ficha de seguimiento que deberá reproducirse para cada una de las medidas del Plan.

FICHA DE SEGUIMIENTO	
Medida	(Especificar)
Persona/Departamento responsable	
Fecha implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	
Indicadores de seguimiento	
(añadir tantas filas como indicadores contenga la ficha de medida)	
Indicadores de resultado	
Nivel de ejecución	☐ Pendiente ☐ En ejecución ☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos Falta de recursos materiales Falta de tiempo Falta de participación Descoordinación con otros departamentos Desconocimiento del desarrollo Otros motivos (especificar)
Personas beneficiadas	
Indicadores de proceso	
Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	




3. Anualmente se elaborará un Informe de Seguimiento siguiendo los apartados de las fichas de seguimiento. Así, el informe contendrá, al menos, los contenidos que se detallan a continuación:
 - **Información general de la empresa:** nombre de la asociación, Plan de Igualdad al que hace referencia, fecha del informe/periodo al que hace referencia el informe de seguimiento, personas que lo elaboran y ratifican.
 - **Información sobre los resultados:** fichas y consecución de los resultados y su valoración.
 - **Información sobre el proceso de implantación:** personas implicadas en la implantación y seguimiento por sexo, adecuación de los recursos asignados, dificultades o resistencias encontradas en la implantación, soluciones adoptadas para corregir deficiencias o superar obstáculos.
 - **Información sobre el impacto:** consecución de los objetivos general y específicos, cambios en la gestión, corrección de desigualdades y mejoras producidas.
 - Conclusiones y propuestas de futuro.
4. La dirección de la empresa elaborará los informes anuales y emitirá el informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.
5. Una vez finalizado el proceso de implantación y la elaboración de sus correspondientes Informes de Seguimiento anuales se procederá a realizar la evaluación final del Plan de Igualdad.

Procedimiento de modificación:

Con el fin de garantizar la eficacia del presente Plan de Igualdad y su correcta adaptación a la realidad de la organización, se establece el siguiente procedimiento de modificación para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir durante su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión:

1. Detección de la discrepancia o necesidad de modificación

Cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, personas trabajadoras o parte implicada en el desarrollo del Plan podrá comunicar la existencia de una discrepancia o necesidad de ajuste.

2. Comunicación formal y análisis

La situación será puesta en conocimiento de la Comisión de Igualdad mediante comunicación escrita, especificando la naturaleza del problema o propuesta de cambio. La Comisión analizará la viabilidad de la modificación, valorando su impacto y la necesidad de reformular acciones, objetivos o medidas.

3. Propuesta de modificación

Tras el análisis, la Comisión podrá:

- Proponer una modificación puntual de las medidas afectadas.
- Recomendar una revisión parcial o completa del plan, si fuera necesario.
- Establecer medidas provisionales mientras se acuerdan los cambios definitivos.

4. Aprobación de la modificación

Las modificaciones propuestas serán aprobadas por consenso dentro de la Comisión de Igualdad. En caso de desacuerdo, se podrá recurrir mecanismos de mediación o, en su caso, a la intervención de una entidad externa especializada.

5. Documentación y difusión

Toda modificación acordada será documentada por escrito como anexo al Plan de Igualdad, indicando número de versión, fecha de aprobación y contenido de la modificación. Se reflejará también al inicio del documento. Además será comunicada de forma clara a toda la plantilla por los canales habituales de información interna.

6. Seguimiento de las modificaciones

Las acciones modificadas serán objeto de seguimiento específico para evaluar su eficacia y adecuación a los objetivos del Plan de Igualdad.

8. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

Objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante la implantación del Plan.
- Identificar nuevas necesidades que requieran medidas para fomentar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.

Personas responsables, composición y funcionamiento:

El órgano paritario encargado de la evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Igualdad, la cual estará compuesta por el representante legal de la empresa (Presidencia, Rafael Jorreto Lloves) y la plantilla de la misma (Director, José Antonio Peral Parrado, y Coordinadora de proyectos, Marina Hermoso García), quienes se reunirán de manera semestral para revisar periódicamente el funcionamiento de este.

Procedimiento de evaluación:

1. La evaluación será realizada al finalizar el periodo de vigencia del Plan, utilizando para ello la información recopilada durante la implantación en las fichas e informes de seguimiento.
2. El Informe de Evaluación contendrá los mismos apartados que los especificados en el Informe de Seguimiento.
3. La dirección de la empresa realizará el Informe de Evaluación para realizar su valoración y propuestas de mejora.
4. Una vez aprobado y validado el Informe de Evaluación se procederá a la elaboración del siguiente Plan de Igualdad.

9. CRONOGRAMA

Año	Año 2025				Año 2026				Año 2027				Año 2028			
2025-2028	1er Trim.	2º Trim.	3er Trim.	4º Trim.	1er Trim.	2º Trim.	3er Trim.	4º Trim.	1er Trim.	2º Trim.	3er Trim.	4º Trim.	1er Trim.	2º Trim.	3er Trim.	4º Trim.
Selección, contratación y promoción profesional																
Medida 1																
Formación y sensibilización																
Medida 2.1																
Medida 2.2																
Retribuciones																
Medida 3																
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral																
Medida 4.1																
Medida 4.2																
Prevención del acoso sexual y por razón de género																
Medida 5																



Comunicación no sexista e inclusiva																
Medida 6																
Cultura organizacional																
Medida 7.1																
Medida 7.2																

