



ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y AMIGOS DE
ENFERMOS MENTALES DE MORATALAZ

AFAEMO

ASOCIACIÓN DE FAMILIARES Y AMIGOS DE ENFERMOS MENTALES

DE MORATALAZ



PLAN DE IGUALDAD

Índice

Presentación	3
Datos de la empresa	3
Introducción	3
Principios	5
Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.....	5
Ámbito personal, territorial y temporal.	6
Informe del diagnóstico de situación de la empresa.....	7
Resultados de la auditoría retributiva	12
Plan de acción	18
Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad	27
Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.....	30

Presentación

Datos de la empresa

Datos generales:

Denominación social: AFAEMO Asociación De Familiares y Amigos De Enfermos Mentales De Moratalaz
CIF/NIF: G82710559
CNAE: 9499
Dirección: C. De Arroyo De Fontarrón, 369, 28030, Madrid, (Madrid)
Teléfono: 657 955 682
Web: <http://afaemo.org/>

Centros donde prestan servicio:

- Dirección - C. De Arroyo De Fontarrón, 369, 28030 - **Madrid (Madrid)**

Introducción

Marco legal

Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL:

Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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.

AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad de Grupo Ático34, S.A se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.

Principios

El Plan de Igualdad de AFAEMO Asociación De Familiares y Amigos De Enfermos Mentales De Moratalaz, S.A se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa es:

Estratégico: articula un nuevo enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por la empresa, la representación legal de la plantilla y el personal de la empresa mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

Partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad de AFAEMO Asociación De Familiares y Amigos De Enfermos Mentales De Moratalaz y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por:

Por AFAEMO Asociación De Familiares y amigos De Enfermos Mentales De Moratalaz:

Esther Lagos Nieves (Junta Directiva)

Miguel Ángel Santos Izquierdo (Junta Directiva)

Por la representación de las personas trabajadoras:

Patricia Roselló Martín (Trabajadora)

Lucía Ciudad Real Marlasca (Trabajadora)

Al inicio del proceso de negociación del Plan de Igualdad, las personas que componen la Comisión Negociadora, han recibido la correspondiente formación a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

En el proceso de elaboración y negociación del Plan de Igualdad ha participado en calidad de asesoramiento externo la Consultoría Grupo Atico34, especializada en la elaboración de Planes de Igualdad.

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.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se produzcan incorporaciones a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será el **27/03/2023**(fecha inicio vigencia) finalizando el **27/03/2027** (fecha fin vigencia). Una vez finalizada su vigencia, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.

Informe del diagnóstico de situación de la empresa.

Para realizar el diagnóstico de situación en la empresa en materia de igualdad, se ha recogido y analizado detalladamente la información obtenida mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, de cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el fin de detectar aquellas desigualdades o discriminaciones directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, cualesquiera obstáculos que impiden o dificulten la igualdad efectiva de entre mujeres y hombres en la misma.

Con este objetivo, el diagnóstico refiere información de las siguientes materias:

- a. Condiciones generales
- b. Proceso de selección, contratación
- c. Formación
- d. Promoción Profesional
- e. Clasificación profesional y auditoría retributiva
- f. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i. Salud y género
- j. Comunicación e imagen

Características del análisis realizado:

Se ha extendido a todos los puestos de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta.

Se han incluido a todos los niveles jerárquicos de la empresa de su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

En el estudio realizado se ha recogido desagregada por sexo información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio.

Todos los datos en el informe de diagnóstico están desagregados por sexo e incluyen a toda la plantilla.

Objetivos del diagnóstico en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la incidencia que la gestión de recursos humanos tiene en la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización del Plan de Igualdad.

Para la elaboración del informe de diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la empresa durante el periodo **01/01/2021 - 31/12/2021**, incluyendo todos

los contratos de duración determinada, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial y a todas las personas que hayan podido estar contratadas a jornada parcial.

Se ha desagregado a la plantilla por sexo reflejando por cada persona trabajadora su fecha de nacimiento, nivel de estudios, situación familiar, número de hijos/as, si tiene o no discapacidad, fecha de contratación, fecha de baja laboral (en su caso) y motivo de dicha baja, fecha de antigüedad, % de jornada trabajada, % de reducción de jornada (en su caso) y motivo de reducción, tipo de contrato de trabajo, convenio colectivo de aplicación, categoría grupo o nivel en función al convenio, grupo de cotización a la seguridad social, centro de trabajo en el que presta sus servicios, área o departamento de la empresa al que pertenece, puesto de trabajo que ocupa, permisos retribuidos disfrutados (en su caso) y motivo de los mismos, salario base percibido así como cantidades percibidas en conceptos salariales y extrasalariales.

En cuanto a las retribuciones percibidas, se ha obtenido la media y la mediana de lo realmente percibido en concepto de salario base, complemento salarial y extrasalarial en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

Además, se han obtenido datos sobre la evolución de la plantilla en los últimos 4 años, clasificando a la misma en tres niveles: Dirección, mando intermedio, plantilla.

Se ha incluido la formación recibida desglosada por sexo y atendiendo a si se ha realizado en modalidad presencial/online y número de horas realizadas. También se han obtenido datos sobre promoción profesional en los últimos 4 años y sobre las bajas temporales, permisos y excedencias en el último año.

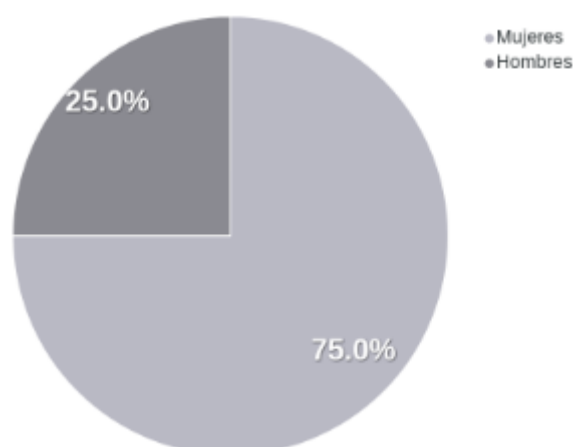
Contexto y características generales de la entidad

Asociación sin ánimo de lucro que contribuye a la rehabilitación psico-social de personas problemáticas en salud mental, mediante la realización de programas individualizados y actividades grupales.

a. Condiciones generales

Plantilla por sexo

Sexo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
TOTAL GENEREAL	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3



Plantilla por tramo de edades

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
20 - 29	1	100%	33%	0	0%	0%	1	25%	100%	0
30 - 39	1	100%	33%	0	0%	0%	1	25%	100%	0
50 - 59	0	0%	0%	1	100%	100%	1	25%	- 100%	0
>= 60	1	100%	33%	0	0%	0%	1	25%	100%	0
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

Edad media mujeres: 40 años.

Edad media hombres: 51 años.

Edad media total: 43 años.

Plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
100	1	100%	33%	0	0%	0%	1	25%	100%	0
200	1	50%	33%	1	50%	100%	2	50%	0%	1
289	1	100%	33%	0	0%	0%	1	25%	100%	0
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

Plantilla por tipo de jornada

Tipo de jornada	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Tiempo completo	1	100%	33%	0	0%	0%	1	25%	100%	0
Tiempo parcial	2	67%	67%	1	33%	100%	3	75%	34%	2
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

Plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
10 - 15	0	0%	0%	1	100%	100%	1	25%	100%	0
>=16	3	100%	100%	0	0%	0%	3	75%	100%	0
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

Plantilla por centros de trabajo

Centro de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Madrid	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

Plantilla por áreas

Áreas	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Asociación AFAEMO	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

Plantilla por departamentos

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Atención directa salud mental	2	67%	67%	1	33%	100%	3	75%	34%	2
Limpieza	1	100%	33%	0	0%	0%	1	25%	100%	0
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

Plantilla por puesto de trabajo

Puesto de trabajo	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Personal de limpieza	1	100%	33%	0	0%	0%	1	25%	100%	0
Psicólogo/a	2	67%	67%	1	33%	100%	3	75%	34%	2
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

Plantilla por nivel de responsabilidad

Nivel de responsabilidad	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Plantilla	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

b. Proceso de selección y contratación

Edades	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
TOTAL GENERAL:	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0

c. Formación

Año	Nombre del curso	Modalidad	Nº horas	Mujeres	Hombres	Total
2021	ABORDAJE DE LA PATOLOGÍA DUAL EN LA RED SALUD MENTAL ESPAÑA	Online	15	1	0	1
	CAPACIDAD JURÍDICA EN SALUD MENTAL	Online	4	1	0	1
	CURSO EXTENSION UNIVERSITARIA ASISTENCIA PERSONAL	Online	100	1	0	1
	POSICIONAMIENTO EN BUSCADORES	Online	60	1	0	1
	PROSPECT	Online	15	1	0	1

d. Promoción profesional

No ha habido promociones verticales ni horizontales en la empresa durante el periodo

e. Clasificación profesional y auditoría retributiva

Clasificación profesional. Convenios

Convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

Categoría profesional según el convenio

Categoría prof. convenio	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Psicólogo - personal titulado grado superior o postgrado	2	67%	67%	1	33%	100%	3	75%	34%	2
Técnico auxiliar - personal de servicios domésticos	1	100%	33%	0	0%	0%	1	25%	100%	0
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

f. Condiciones de trabajo

Plantilla por tipo de horario

Horario	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Continuo	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

g. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Plantilla por situación familiar

Situación familiar (Modelo 145 IRPF)	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
3. Otras situaciones familiares	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

Plantilla por responsabilidades familiares

Responsabilidades familiares	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Sin Hijos/as	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

h. Infrarrepresentación femenina

Plantilla por departamento

Departamento	Mujeres	% Mujer Dist.	% Mujer Conc.	Hombres	% Hombre Dist.	% Hombre Conc.	Total	% Total	B. G.	Índice de Fem.
Atención directa salud mental	2	67%	67%	1	33%	100%	3	75%	34%	2
Limpieza	1	100%	33%	0	0%	0%	1	25%	100%	0
TOTAL GENERAL:	3	75%	100%	1	25%	100%	4	100%	50%	3

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Procedimiento implantado, en fase de comunicación a la plantilla

j. Salud laboral con perspectiva de género

En fase de estudio para su implantación

k. Comunicación e imagen

La asociación muestra una imagen neutra de atención a usuarias y usuarios como podemos ver:

Conclusiones del diagnóstico

AFAEMO es una asociación con un reducido número de personal, que implica una estructura limitada y acotada en dos niveles.

La representación de mujeres es alta, condicionada por el halo de actividad de la atención y cuidados de personas (M3; H1). La edad media de la plantilla son 43 años, desagregados los datos por sexo (M 40 años; H 51 años), supone que el ámbito de del ciclo vital de la organización se debe ir preparando y/o promocionando a nuevo personal para afrontar responsabilidades aparejadas con la experiencia adquirida en el puesto.

Con respecto a la clasificación profesional, descripción y valoración la organización tiene que implementar y actualizar sus procedimientos con respecto al RD.901/902.

Con respecto al puesto de psicólogo/a la representación (M 67%; H 33%), no llega a una composición equilibrada de [40% - 60%], pero la conformación tan reducida de la plantilla no implica que ningún tipo de discriminación en el acceso o selección.

La formación realizada en el año 2021 ha supuesto la formación de mujeres en su totalidad en cinco acciones formativas necesarias para la actualización y complementación del perfil profesional o requerimiento de administración pública en cada programa.

Resultados de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva realizada tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, es decir, desde 27/03/2023 hasta 27/03/2027.

Para la realización de la presente Auditoría Retributiva se ha realizado el siguiente proceso:

Recogida de información

En la fase de recogida de información se han utilizado los datos obtenidos de:

- Diagnóstico de igualdad
- Información del registro retributivo.
- Política salarial.
- Convenio colectivo.
- Clasificación profesional de la empresa.
- Criterios de valoración de personal.
- Distribución por responsabilidades de la plantilla.

Toda la información facilitada ha servido para configurar la situación de partida, en cuanto a perfil de las personas que trabajan en la empresa.

Valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo ha estado orientada a identificar puestos de igual valor a partir de estos elementos:

1º) Categorías de factores de valoración. Los factores de valoración se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

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

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

- Carácter común. Los factores son comunes y deben ser valorados en todos los puestos de trabajo de la empresa.
- Variabilidad. Permiten distinguir los puestos en función de la intensidad con la que estos concurren en la valoración. Aunque todos ellos deben ser considerados en todos los puestos de trabajo, no necesariamente estarán presentes en la misma proporción, intensidad o importancia, sino que lo estarán en su correspondiente grado o nivel
- Relevancia. Son capaces de identificar diferencias relevantes e importantes entre los puestos de trabajo.
- Gradualidad. Cada factor se divide en distintos grados o niveles, que expresen el nivel de importancia o incidencia de cada factor en cada puesto de trabajo.

3º) Niveles. Cada factor y subfactor, se completa con una escala de niveles predeterminada que permite medir la intensidad en la que aquellos concurren para cada puesto de trabajo. Esta escala contempla un «nivel cero» o «no relevante», que expresa la no concurrencia del factor o subfactor para un determinado puesto de trabajo.

De esta forma se han podido establecer qué puestos de trabajo, independientemente de dedicarse a tareas de diferente naturaleza dentro de la organización, aportan el mismo valor.

La herramienta utilizada para la valoración de puestos da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a la herramienta utilizada cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La herramienta utilizada cumple las siguientes características:

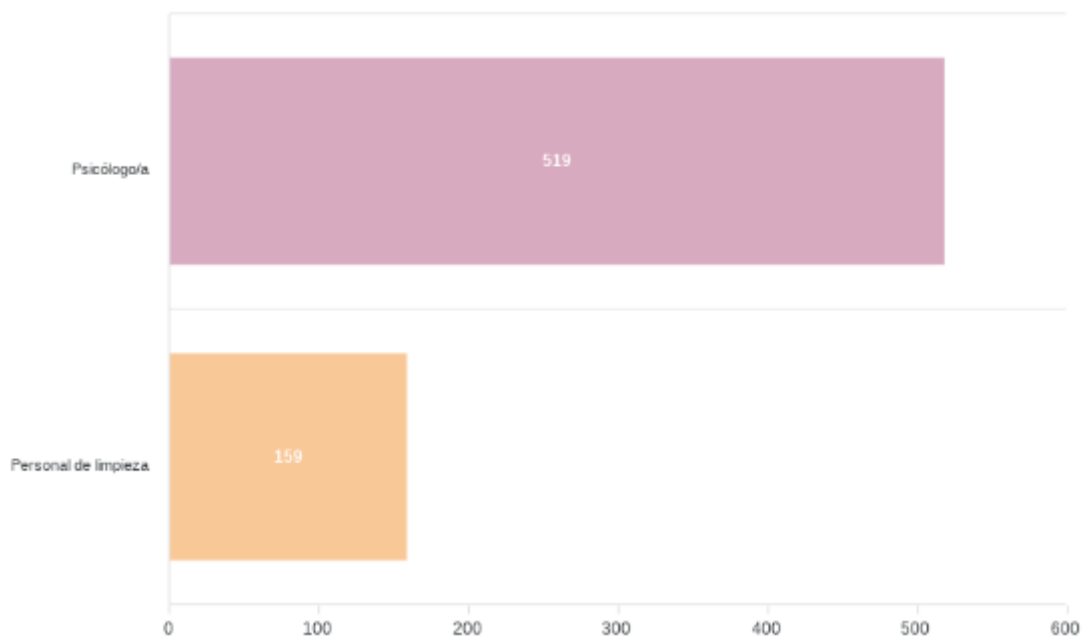
- a. Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.
- b. Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas, al margen de su tamaño o sector de actividad.
- c. Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.
- d. Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.
- e. Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.
- f. Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:
 - Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada.
 - Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo.
 - Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas.
- g. Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.

A continuación, se expone el resultado obtenido tras la valoración de los puestos de trabajo existentes en AFAEMO Asociación De Familiares Y De Amigos De Enfermos Mentales De Moratalaz y la escala/agrupación en la que quedaría encuadrado cada puesto. El análisis detallado de la valoración de cada puesto se refleja en el Informe VPT de AFAEMO Asociación De Familiares Y De Amigos De Enfermos Mentales De Moratalaz:

Puesto de trabajo	Puntos	Escala/Agrupación
Psicólogo/a	519	6
Personal de limpieza	159	1

Además, en la siguiente tabla, se muestra la distribución de los puestos de trabajos por sexo:

Puesto de trabajo	Nº Mujeres	Nº Hombres	Categorización
Psicólogo/a	2	1	Feminizado
Personal de limpieza	1	0	Feminizado



Retribuciones

Determinados los puestos de igual valor, a partir del salario efectivamente cobrado se ha contabilizado:

- Salario base
- Cada complemento salarial
- Cada retribución extrasalarial

Y se ha procedido a la equiparación de retribuciones para hacerlas comparables, es decir, se han anualizado aquellas retribuciones que no han coincidido con el año completo, calculando lo que la persona hubiese cobrado si hubiese estado contratada todo el año y se han normalizado en los casos en que la persona trabajadora no tenía contrato a jornada completa, realizando la proyección de la retribución percibida en el caso de haber disfrutado de jornada completa.

Cálculos realizados

La información obtenida se ha tratado, calculando de cada concepto de análisis (salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales) el promedio, la mediana y la brecha retributiva.

Promedio

En un sentido amplio, el promedio retributivo nos indica el término medio en el que se encuentra la retribución de la empresa.

A la hora de analizar el promedio hay que tener en cuenta que en su cálculo se toman en consideración los valores extremos, por lo que, si hay personas que cobran mucho más que la mayoría de la plantilla, nos puede dar un promedio superior a lo que percibe la plantilla y viceversa, si hay personas con ingresos muy inferiores a la tónica general nos puede dar un resultado de retribución que está por debajo del salario habitual del personal de la empresa.

Mediana

En todo caso, para evitar problemas como el que acabamos de mencionar, se recurre a completar con el análisis de la mediana que es el valor que se ubica en el punto medio.

Así, la mediana siempre estará en el centro, obviando los valores extremos que nos pueden desvirtuar la media obtenida.

La mediana junto con la media es un estadístico muy ilustrativo de una distribución. Al contrario que la media que puede estar desplazada hacia un lado o a otro, según la distribución, la mediana siempre se sitúa en el centro de esta.

Brecha retributiva de género

La brecha retributiva de género se define como la diferencia entre la retribución media percibida por hombres y mujeres al desempeñar su actividad laboral.

Dicho de otro modo, se refiere a lo que una mujer gana de media en comparación con el hombre. Para que esta medición sea válida se deben comparar las retribuciones entre hombres y mujeres que desempeñen un trabajo de igual valor, en el mismo sector de actividad y con las mismas condiciones laborales.

Sin embargo, también entran en juego otros factores que pueden incidir en esta brecha, por ejemplo la menor ocupación por parte de las mujeres de puestos directivos, y el mayor porcentaje que trabajan en empleos de baja cualificación.

Análisis de datos

A partir de los datos obtenidos se procede al análisis de los mismos identificando las brechas retributivas y justificando las razones por las que se producen, en aquellos casos en las que son superiores al 25%. En todo caso, hay que dejar constancia que esta brecha retributiva no está determinada por un trato desigual a la trabajadora.

A la vista de los datos analizados, se proponen las siguientes medidas y Plan de Acción:

- Al no disponer de las fichas de descripción de puestos de trabajo, para la valoración de puestos se ha contado con la colaboración de una de las personas que ocupa el puesto de la Junta Directiva que tiene el puesto de Secretaria, que por su trayectoria y experiencia en la empresa, ha sabido realizar la elección oportuna de niveles en cada uno de los factores analizados. Se recomienda que durante la vigencia del Plan de Igualdad se elabore un manual de descripción de puestos de trabajo después de practicar entrevistas individuales con los trabajadores, con tal de perfilar los requisitos que se precisan para ocupar dichos puestos con la mayor eficiencia. También es recomendable hacer descripción previa de los distintos departamentos que integran el organigrama de la empresa.
- Se recomienda analizar con detalle cada uno de los complementos salariales existentes y estudiar las brechas que son iguales o superiores al 54% para tratar de alcanzar igualdad salarial entre hombres y mujeres. Es necesario revisar el total de retribuciones efectivamente satisfechas a los empleados/as de la empresa.

Plan de acción

Objetivos cualitativos y cuantitativos del Plan de igualdad

- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
- Mejorar el acceso de la plantilla al Plan de Formación de la empresa.
- Incorporar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incorporar formación específica en materia de igualdad para toda la empresa.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la empresa en los puestos en los que está subrepresentada.
- Mantener una política salarial transparente y que promueva igualdad salarial.
- Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Fomentar la salud física y mental del personal atendiendo a las particularidades de cada sexo y a su actividad en la empresa.
- Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

Medidas de igualdad

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, entre mujeres y hombres
6. Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Proceso de selección y contratación

Objetivo:

MEDIDA 1. Criterios de igualdad en los procesos de selección y contratación.

Objetivo:

MEDIDA 2. Equidad en el equipo de personas responsables de los procesos de selección y contratación.

Ficha de Medidas:

Herramientas para la selección y contratación de personal (convocatoria de las ofertas, formularios, entrevistas, etc.) diseñadas con perspectiva de género.	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	MEDIDA 1. Criterios de igualdad en los procesos de selección y contratación
Objetivos que persigue	Herramientas para la selección y contratación de personal (convocatoria de las ofertas, formularios, entrevistas, etc.) diseñadas con perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	A través de estas medidas, se pretende formalizar el compromiso con la igualdad de género en los procesos de selección y contratación a partir de la revisión de los mecanismos existentes y la elaboración de documentos y protocolos.
Personas destinatarias	Junta Directiva, Comisión de Igualdad y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/04/2023 Fecha de fin: 31/03/2024
Responsable	Junta Directiva, unidad de género y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Política de Selección y contratación documentada.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	MEDIDA 1. Criterios de igualdad en los procesos de selección y contratación.
Objetivos que persigue	Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.
Descripción detallada de la medida	Esta medida aborda la revisión del contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción desde un lenguaje inclusivo.
Personas destinatarias	Junta Directiva, y equipo encargado de la selección y contratación de personal Responsable Junta Directiva, Comisión de Igualdad y equipo
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/04/2023 Fecha de fin: 31/03/2024
Responsable	Junta Directiva, Comisión de Igualdad y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Documentación del proceso de selección

Criterios de igualdad en los procesos de selección y contratación	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	MEDIDA 2. Equidad en el equipo de personas responsables de los procesos de selección y contratación.
Objetivos que persigue	Criterios de igualdad en los procesos de selección y contratación
Descripción detallada de la medida	Los criterios de preferencia que forman parte de los procesos de selección están relacionados con: - Compromiso previo con la asociación y con las personas usuarias a través del voluntariado en la Asociación AFAEMO. - Formación adecuada al puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Junta Directiva, Comisión de Igualdad y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/01/2024 Fecha de fin: 31/03/2027
Responsable	Equipo encargado de la selección y contratación de personal.
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Análisis anual del proceso de selección

Clasificación Profesional

Objetivo:

MEDIDA 1. Criterios de igualdad en los procesos de clasificación profesional.

Ficha de Medidas:

Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	
Área de actuación	Clasificación Profesional
Medida	MEDIDA 1. Criterios de igualdad en los procesos de clasificación profesional
Objetivos que persigue	Sistema de Descripción y Valoración de Puestos de Trabajo
Descripción detallada de la medida	Definición de Puestos y creación de un sistema de Valoración de Puestos de Trabajo ponderado y que cumpla los criterios establecidos por el RD902/2020 que permita garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
Personas destinatarias	Personal de la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/04/2023 Fecha de fin: 31/03/2024
Responsable	Junta Directiva, Comisión de Igualdad y equipo
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad
Indicadores de seguimiento	Fichas de Descripción de puestos documentadas Sistema de valoración de puestos de trabajo

Formación / Promoción

Objetivo:

MEDIDA 1. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Ficha de Medidas:

Política de Formación	
Área de actuación	Política de Formación
Medida	MEDIDA 1. Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.
Objetivos que persigue	Política de Formación documentada
Descripción detallada de la medida	Diseño de un itinerario formativo según las necesidades de programas o normativas
Personas destinatarias	Personas trabajadoras
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/04/2024 Fecha de fin: 31/03/2025
Responsable	Junta Directiva, Comisión de Igualdad y equipo
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad
Indicadores de seguimiento	Política de formación Política de promoción

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

Objetivo:

MEDIDA 1. Garantizar la Igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Ficha de Medidas:

Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, entre mujeres y hombres	
Área de actuación	Política de Retributiva
Medida	MEDIDA 1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
Objetivos que persigue	Política Retributiva documentada
Descripción detallada de la medida	Estudio salarial de la estructura del Salario y complementos salariales. Elaboración de una política retributiva con asignación objetiva e igualitaria de los complementos salariales con indicadores cuantitativos.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/04/2023 Fecha de fin: 30/04/2027
Responsable	Junta Directiva, Comisión de Igualdad y equipo
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad
Indicadores de seguimiento	Política Retributiva

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

Objetivo:

Medida 1. Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Objetivo:

Medida 2. Actualizar medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio.

Ejercicio Corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	
Área de actuación	Política de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Medida	MEDIDA 1. Revisión de la Política de conciliación documentada
Objetivos que persigue	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.
Descripción detallada de la medida	Revisión y Comunicación del Plan de conciliación familiar
Personas destinatarias	Las personas trabajadoras
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/04/2026 Fecha de fin: 31/03/2027
Responsable	Junta Directiva, Comisión de Igualdad y equipo
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad
Indicadores de seguimiento	Plan de Conciliación documentado y comunicado

Seguridad y Salud Laboral

Objetivo:

MEDIDA 1. Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

Ficha de Medidas:

Protección de los riesgos de seguridad y salud	
Área de actuación	Seguridad y Salud Laboral con perspectiva de género
Medida	MEDIDA 1. Evaluación de la Seguridad y salud Laboral
Objetivos que persigue	Mejorar aspectos de la salud
Descripción detallada de la medida	Establecer medidas de Seguridad y Salud Laboral, Evaluación de Riesgos, Plan de Prevención, etc.
Personas destinatarias	Personal de la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/04/2023 Fecha de fin: 31/03/2024
Responsable	Junta Directiva, y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Documentación que se genera de la acción: Plan de Prevención de Riesgos, Evaluación de los riesgos, Medidas preventivas.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo:

MEDIDA 1. Revisión de documento marco de protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Ficha de Medidas:

Equidad en el equipo de personas responsables de los procesos de selección y contratación.	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	MEDIDA 1. Revisión de documento marco de protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Revisión del Protocolo de Acoso Sexual y razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Documentar el protocolo contra el Acoso Sexual y por razón de sexo. Establecer el canal de denuncias de la organización
Personas destinatarias	Personal de la plantilla
Cronograma de implantación	Fecha de inicio: 01/04/2025 Fecha de fin: 31/03/2026
Responsable	Junta Directiva, y equipo encargado de la selección y contratación de personal
Recursos asociados	Horas de trabajo de la Comisión de Igualdad y de la Junta Directiva. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento	Documentación que se genera: Protocolo Acoso Sexual y por razón de sexo Canal de Denuncias Informe anual de las denuncias

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad

Año 1: Del 01/04/2023 al 31/03/2024

Proceso de selección y contratación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Política de Selección y contratación documentada	X	X	X	X
Documentación del proceso de selección	X	X	X	X
Análisis anual del proceso de selección				X
Clasificación Profesional	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Fichas de Descripción de puestos documentadas	X	X	X	X
Sistema de valoración de puestos de trabajo	X	X	X	X
Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, entre mujeres y hombres	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Política Retributiva	X	X	X	X
Seguridad y Salud Laboral	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Documentación que se genera de la acción: Plan de Prevención de Riesgos, Evaluación de los riesgos, Medidas preventivas	X	X	X	X

Año 2: Del 01/04/2024 al 31/03/2025

Política de Formación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Política de formación	X	X	X	X
Política de promoción	X	X	X	X
Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, entre mujeres y hombres	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Política Retributiva	X	X	X	X
Proceso de selección y contratación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Análisis anual del proceso de selección				X

Año 3: Del 01/04/2025 al 31/03/2026

Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, entre mujeres y hombres	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Política Retributiva	X	X	X	X
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Documentación que se genera: Protocolo Acoso Sexual y por razón de sexo Canal de Denuncias Informe anual de las denuncias	X	X	X	X
Proceso de selección y contratación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Análisis anual del proceso de selección				X

Año 4: Del 01/04/2026 al 31/03/2027

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Plan de Conciliación documentado y comunicado	X	X	X	X
Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial, entre mujeres y hombres	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Política Retributiva	X	X	X	X
Proceso de selección y contratación	Trim. 1	Trim. 2	Trim. 3	Trim. 4
Análisis anual del proceso de selección				X

Composición y funcionamiento de la Comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad

En el Plan de Igualdad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del Plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Una vez obtenida la correspondiente inscripción del Plan de Igualdad en REGCON, dentro del plazo de 1 mes se celebrará la oportuna reunión para constituir mediante acta la oportuna Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad así como para definir su régimen de funcionamiento interno.

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad, ha acordado que la Comisión de seguimiento de AFAEMO Asociación De Familiares Y De Amigos De Enfermos Mentales De Moratalaz estará formada por las siguientes personas:

Por **AFAEMO** Asociación De Familiares Y Amigos De Enfermos Mentales De Moratalaz:

- Esther Lagos Nieves (JUNTA DIRECTIVA)
- Miguel Ángel Santos Izquierdo (JUNTA DIRECTIVA)

Por la representación de las personas trabajadoras:

- Lucía Ciudad Real Marlasca
- Patricia Roselló Martín

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

Calendario de reuniones.

En los dos primeros meses de cada periodo anual, se presentará a la Comisión de seguimiento:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

A los seis meses de cada periodo anual, realización de la reunión semestral, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión semestral puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el último trimestre del segundo periodo anual, se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio del plan hasta seis meses antes de finalizar el plan. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del Tercer Plan de Igualdad de AFAEMO Asociación De Familiares Y Amigos De Enfermos Mentales De Moratalaz Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de seguimiento recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes, tras la confirmación que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión de seguimiento se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes:
 - Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
 - El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad. No obstante, se realizará una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Resolución de conflictos

En el caso de discrepancia en la Comisión de seguimiento del Plan Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de AFAEMO Asociación De Familiares Y Amigos De Enfermos Mentales De Moratalaz sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

En Madrid, a 27 de marzo del 2023

Por AFAEMO Asociación De Familiares y Amigos De Enfermos Mentales De Moratalaz:

Fdo: Esther Lagos Nieves (JUNTA DIRECTIVA)

Fdo: Miguel Ángel Santos Izquierdo (JUNTA DIRECTIVA)

Por la representación de las personas trabajadoras:

Fdo: Lucía Ciudad Real Marlasca

Fdo: Patricia Roselló Martín