



---

# PLAN DE IGUALDAD



# Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD	3
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO. OBJETIVOS. PLANIFICACIÓN	4
<b>2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</b>	<b>6</b>
<b>3. COMISIÓN DE IGUALDAD</b>	<b>7</b>
<i>Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad de ATADI EMPLEO</i>	7
<b>4. DIAGNÓSTICO</b>	<b>12</b>
ANÁLISIS CUALITATIVO (ENCUESTAS)	12
ANÁLISIS CUANTITATIVO	15
<i>Proceso de selección y contratación</i>	15
1. Número y porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla	15
2. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo	15
3. Número de incorporaciones y candidaturas recibidas por sexo	16
<i>Clasificación profesional</i>	19
4. Número y porcentaje de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad	19
5. Número y porcentaje de mujeres y hombres por categorías	19
6. Organigrama desagregado por centros y sexos	22
7. Número de promociones	23
8. Número y porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada	23
9. Número de horas de absentismo anual injustificado	24
10. Auditoría salarial	26
<i>Retribuciones</i>	29
11. Distribución de la plantilla por bandas salariales y grupos profesionales, desagregados por sexo	29
12. Número y porcentaje de mujeres y hombres por cada formación celebrada en un año	31
<i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	32
13. Acciones destinadas a prevenir el acoso sexual o por razón de sexo	32
<i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (conciliación)</i>	32
14. Medidas implementadas en conciliación	32
<i>Infrarrepresentación femenina</i>	33
15. Representación femenina en la organización	33
<i>Comunicación</i>	34
<i>Datos generales</i>	36
<b>5. PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>38</b>
5.1 FECHA DE ELABORACIÓN DEL PLAN	38
5.2 OBJETIVOS	38
5.3 MEDIDAS	40
<i>Procesos de selección y contratación</i>	40
<i>Clasificación profesional</i>	43
<i>Promoción profesional</i>	45
<i>Condiciones de trabajo</i>	48



<i>Retribuciones</i> .....	50
<i>Formación</i> .....	51
<i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i> .....	53
<i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i> .....	55
<i>Infrarrepresentación femenina</i> .....	57
<i>Comunicación</i> .....	58
<i>Mujeres víctimas de violencia de género</i> .....	60
5.4 TEMPORALIZACIÓN.....	62
5.5 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....	64
5.6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	66
5.7 EVALUACIÓN DE PROCESO E IMPACTO .....	67
<b>COMO YA HEMOS ADELANTADO EN EL PUNTO ANTERIOR, SE REALIZARÁN TRES EVALUACIONES COMPRENDIDAS EN LOS SIGUIENTES PERIODOS:</b> .....	<b>67</b>
<b>ANEXO I “MODELO DE ENCUESTA PLAN DE IGUALDAD ATADI EMPLEO”</b> .....	<b>70</b>
<b>ANEXO II “RESULTADOS DE LA ENCUESTA”</b> .....	<b>75</b>



# 1. Introducción

## DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

ATADI Empleo es una organización no lucrativa que genera oportunidades laborales para las personas con discapacidad en la provincia de Teruel, para lograr su inclusión sociolaboral y contribuir al desarrollo de sus proyectos vitales con calidad.

Se trata de un CEE (Centro Especial de Empleo) especializado en la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual: el 75% de su plantilla son personas con discapacidad. Forma parte del grupo ATADI y cuenta con sedes en Alcañiz, Andorra, Teruel y Monreal del Campo, prestando a empresas, administraciones y particulares sus servicios.

### **Nuestra plantilla**

En ATADI Empleo S.L.U. han trabajado 52 personas en 2021, con una plantilla media anual de 44 trabajadores. El 70% de ellos son personas con discapacidad, el 30,8% son mujeres y el 85,8% tiene contrato indefinido.

### **Nuestros servicios**

**Jardinería:** diseño y creación de jardines, instalación de sistemas de riego, mantenimiento de áreas forestales y espacios públicos o privados, vivero propio, etc.

**Pintura y señalización vial:** en interior y exterior, tanto de edificios como de mobiliario, manual o con máquina.

**Destrucción de documentación confidencial:** para empresas u organismos públicos, con todas las garantías legales.

**Taller de impresión:** sublimación, impresión a gran formato, lonas, roll ups, vinilos, cartelería, etc. Rotulación de ropa laboral y deportiva, camisetas personalizadas, vehículos. Numerosos productos de merchandising personalizados, como imanes, pegatinas, tazas, etc.

· **Recepción y gestión de espacios y servicios.**

· **Diverco:** la tienda de ATADI



## DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO. OBJETIVOS. PLANIFICACIÓN

El comienzo de este Plan de Igualdad surge tras la firma de un compromiso interno por parte de ATADI Empleo S.L.U. en el que la Dirección asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de su política empresarial.

Paralelamente a esta acción se envían vía online y de manera física cuestionarios para la recogida de datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un informe de Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía de la situación de mujeres y hombres en la empresa desde el punto de vista de la Igualdad de Oportunidades.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta el Plan de Igualdad, es decir, aporta la información precisa que nos permitirá establecer los objetivos y medidas necesarias para promover la igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo.

Con el objetivo de que todas las medidas sean consensuadas entre la empresa y la representación sindical, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad, formada por representantes tanto de la entidad como representantes de los trabajadores.

La Comisión de Igualdad de ATADI Empleo S.L.U. actúa como un órgano de diseño, interpretación y vigilancia del plan, y por supuesto dada la representación social participante, de negociación.

Como se contempla anteriormente, el Plan contiene unos objetivos definidos de acuerdo a los resultados del Diagnóstico de Género que identifican los desequilibrios a corregir, las medidas concretas para conseguir los objetivos propuestos, los recursos tanto humanos como materiales necesarios, así como el plazo de ejecución de cada una de las acciones.

La difusión del Plan, así como la formación de todas y todos los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad son instrumentos necesarios para lograr con ello el cumplimiento de los objetivos fijados, que facilitarán la existencia de igualdad real y efectiva entre las trabajadoras y trabajadores de ATADI Empleo S.L.U.



El Plan de Igualdad de Oportunidades de ATADI Empleo S.L.U es:

- Colectivo, ya que se realiza entre todas las personas implicadas en la Entidad.
- Flexible, ya que está adaptado a las características de ATADI Empleo S.L.U. y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- Integral, abarca los diferentes principios de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres e incide en toda la plantilla.
- Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico y sistemático, ya que se irá adecuando a cada momento.
- Funcional, persigue conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, definiendo objetivos para corregir los desequilibrios detectados y especificando medidas que garanticen que todos los procesos de la entidad se realizan de acuerdo al principio de la igualdad de oportunidades.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la Plantilla de ATADI Empleo S.L.U.



## 2. Compromiso de la dirección

La empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los principios de igualdad de trato y oportunidades se asumen en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla la actividad de la entidad: acceso a la empresa, clasificación profesional, promoción, formación, política retributiva, condiciones de trabajo, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como otras áreas que se estimen necesarias.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se desarrollen en materia de igualdad de género y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que recogerá un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la totalidad de la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará, además de con la Dirección, con representación de trabajadoras y trabajadores en el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Teruel, 10 de junio de 2022  
*La dirección de la empresa*



### 3. Comisión de igualdad

#### Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad de ATADI EMPLEO

En Teruel, 10 de junio de 2022 y siendo las 09:30 horas reunidas,

Por una parte, la representación de la empresa;

JAVIER CANTALAPIEDRA MARTÍNEZ, con DNI 18452798J, DIRECTOR

MINERVA NAVARRO ELENA, con DNI 18455727K, RRHH

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

ALFONSO RIVILLA JIMÉNEZ con DNI 79091195Z

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de ATADI EMPLEO 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<sup>1</sup> del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

*En representación de la empresa por:*

JAVIER CANTALAPIEDRA MARTÍNEZ, con DNI 18452798J, DIRECTOR

MINERVA NAVARRO ELENA, con DNI 18455727K, RRHH

---

<sup>1</sup> Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.



*En representación sindical de las trabajadoras y los trabajadores;*

- ALFONSO RIVILLA JIMÉNEZ con DNI 79091195Z

## **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 no se nombre Presidente/a y que serán funciones de la comisión negociadora:*

- *Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias, dentro de los plazos previstos, acompañando orden del día y todos los documentos que se precisen para debatir convenientemente los puntos de aquél.*



- | Recibir todo tipo de notificaciones, acuses de recibo, justificaciones por inasistencia y cualquier clase de escrito relacionados con las funciones de la Comisión de Igualdad.
- | Custodiar y ordenar los archivos, registros, sellos y demás documentos pertenecientes a la Comisión de Igualdad.
- | Levantar acta de todas las reuniones y enviar copia de esta antes de la reunión siguiente a todos los miembros de la Comisión de Igualdad.
- | Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados
- | Desempeñar cuantas funciones le atribuya, en relación con su cargo, el pleno de la Comisión de Igualdad

### **3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.**

La comisión acuerda reunirse [MENSUALMENTE] y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

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.

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 (así como las establecidas en la normativa legal vigente)*

*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.**

*Se acuerda la posibilidad de realizar reuniones y consultas vía virtual con el fin de agilizar la negociación del PI.*



Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10:00 horas del día 10 de junio de 2022:

Firma:

JAVIER CANTALAPIEDRA MARTÍNEZ

DIRECTOR

Firma:

MINERVA NAVARRO ELENA

RRHH

Firma:

ALFONSO RIVILLA JIMÉNEZ

DELEGADO SINDICAL



## 4. Diagnóstico

Con el Plan de Igualdad pretendemos eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda darse en nuestra entidad por razón de sexo e integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un beneficio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión, para ello pasamos a evaluar las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (se refiere a la conciliación)
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### ANÁLISIS CUALITATIVO (ENCUESTAS)

Previo a la elaboración del plan de igualdad, ATADI Empleo S.L.U. lanza un cuestionario anónimo vía online o físico para que sea más sencillo para aquellas personas con diversidad funcional con el fin de recabar cuanta información sea posible en relación a la igualdad dentro de la entidad.

El plazo para su realización es de 3 meses desde el **10/06/2022 hasta el 09/09/2022.**

Dicho cuestionario se recoge en el ANEXO I "Modelo de encuesta Plan Igualdad ATADI Empleo S.L.U."

Tras el periodo de tiempo estipulado para la realización de dichos cuestionarios, estos han sido devueltos en el plazo fijado por 43 personas. Por lo tanto, el nivel de participación en el diagnóstico ha sido superior al 50% de la plantilla.



Los resultados obtenidos en los cuestionarios son los siguientes:

➤ Igualdad de trato y oportunidades:

Resultados favorables, el 81,4% considera que hay igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de forma alta o muy alta y el 79% considera que la igualdad de oportunidades es compatible con la empresa y siente que la dirección está comprometida con este ítem.

➤ Selección de personal:

El 81,4% siente de forma muy alta (72,1%) y alta (9,3%) que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades en los procesos de selección de personal.

➤ Acceso a la formación:

Resultados muy favorables, el 76,8% de personas considera que, la formación que desde la entidad se da es igual de accesible para mujeres y hombres, un 69,8% de forma muy alta y un 7% lo considera de forma alta.

➤ Promoción:

En relación a la promoción dentro de la empresa a puestos directivos y el avance y progreso en la carrera profesional se destaca como más del 69% de personas consideran que ambos sexos pueden acceder a puestos directivos (un 69,8% de forma muy alta) mientras el 25,6% no saben, no contestan.

➤ Retribución:

El 48,8% de la plantilla considera que la retribución se establece desde criterios de igualdad y de nuevo, un importante porcentaje (el 46,5%) no saben, no contestan.

➤ Conciliación familiar:

El 69% de las personas participantes muestran su satisfacción con la empresa en relación a este ítem y la garantía de derechos por parte de la entidad.

A pesar de mostrar su satisfacción con lo anterior, un alto porcentaje de personas refleja en la encuesta no saber las medidas disponibles para favorecer la conciliación por parte de la empresa (60,5%).

➤ Acoso sexual:

Un 39,5% de la plantilla manifiesta no saber como actuar en una situación de acoso, destaca también que un 11,6 % conoce el protocolo a seguir de manera muy baja, por lo que es un ítem a tener en cuenta para el desarrollo de medidas de actuación en el plan de igualdad de la empresa.



➤ Proceso de elaboración del plan de igualdad:

En relación a este ítem la mayoría de personas (un 90,7%) esta de acuerdo con la realización de un plan de igualdad y su puesta en marcha por parte de la empresa, pero consideran, en un 46,5%, que no han recibido información sobre el proceso de desarrollo del mismo.

➤ Acciones positivas:

La mayoría de personas, 53,5%, considera necesario la promoción de acciones positivas para aumentar el número de mujeres en la plantilla, especialmente para aquellos puestos de categoría profesional operario/a.

➤ Necesidades detectadas por la plantilla:

- Más oportunidades de promoción y acceso a categorías profesionales de más mujeres, especialmente en la categoría de operarias.
- Aumentar la comunicación entre los mandos intermedios y los/as operarios/as para que todos los proyectos, planes y mejoras sean conocidos por todos desde el primer momento.
- Formación en relación a: protocolos de actuación en situaciones de acoso y en igualdad de trato y oportunidades dentro de la entidad.
- Búsqueda de referentes en la sociedad en este sector para potenciar la implicación social.
- Elaboración de los documentos y planes en lectura fácil para una mayor inclusión y entendimiento en todos los puestos de trabajo.

➤ Medidas de actuación propuestas por la plantilla:

- Contratación de más mujeres
- Charlas, formaciones y documentos informativos sobre protocolos de acoso y materia en igualdad de trato y oportunidades.
- Mejorar la comunicación interna.

Todos estos resultados pueden verse con mayor detalle en el Anexo II: "Resultados de la encuesta".

## ANÁLISIS CUANTITATIVO.

### Proceso de selección y contratación

#### 1. Número y porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla.

**Objetivo:** Analizar si en la organización existe una distribución equilibrada de trabajadoras/es. La composición equilibrada, de acuerdo con la Ley de Igualdad, establece que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sean menos del 40%.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA					
AÑO	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	TOTAL
2021	17	46	26.98%	73.02%	63

Como se observa, la presencia masculina es superior en la entidad, vemos que el porcentaje de hombres es superior al 60% por lo que de acuerdo con la ley de igualdad la composición de la plantilla no sería equilibrada.

El sector de trabajo es la jardinería, el cual es un sector históricamente masculinizado, aunque cada vez más las mujeres se van introduciendo en estas áreas.

Estos datos se reflejan dentro de los procesos de selección de personal que la entidad realiza, dónde se observa que muy pocas de las candidaturas pertenecen al sector femenino.

#### 2. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

**Objetivo:** Analizar si en la organización existe una distribución equilibrada de trabajadoras/es en cuanto a las horas semanales de contrato.

Los datos introducidos hacen referencia al contrato de trabajo inicial, es decir, sin tener en cuenta las reducciones de jornada solicitadas por las/os trabajadoras/es. (Reducciones por cuidados de hijos), ya que se trataría de un permiso que solicita el trabajador a título personal y que pasada la necesidad que lo habilita pasaría a su jornada inicial.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO					
Nº de horas	Nº de mujeres	% de mujeres	Nº de hombres	% de hombres	TOTAL
Menos de 20 horas	1	100%	0	0%	1
De 20 a 30 horas	5	71,43%	2	28,57%	7
De 31 a 39 horas	3	33,33%	6	66,67%	9
40 horas	8	17,39%	38	82,61%	46

\* Porcentaje sobre el total del mismo sexo.

\*\* Porcentaje sobre la misma categoría de horas semanales.

Las incorporaciones en ATADI Empleo S.L.U se realizan en su mayoría a jornada completa, tanto en hombres (82.62%) como en mujeres (17.39%), siendo el número total de personas dadas de alta a jornada completa 46.

En otro orden, se destacan contratos a jornada parcial entre 31 a 39 horas, esto se debe a que en el centro de Alcañiz, los operarios y operarias que recibían otro tipo de pensiones y sus contrataciones no podrían ser del 100% para que fueran compatibles. Estos contratos se hicieron conforme a su situación personal y no conforme a su sexo.

El contrato que se hizo por menos de 20h, es algo puntual para apoyar la campaña navideña de uno de nuestros clientes.

Finalmente, las personas que disfrutan de una jornada de entre 20 y 30 horas laborales son contratos que por su casuística no pueden ser jornada completa.

### 3. Número de incorporaciones y candidaturas recibidas por sexo.

**Objetivo:** Buscar información sobre si existen o no discriminaciones en los procesos de selección y si se ofrecen iguales oportunidades a ambos sexos en el acceso a los puestos de trabajo vacantes en la empresa.

El proceso de selección de personal de ATADI Empleo S.L.U se lleva a cabo a través de la bolsa de personal interna que tiene la entidad, esta puede provenir de las personas que asisten a nuestros centros ocupacionales o residencias. También, podemos contar con la ayuda de colegios de educación especial



como el Gloria Fuertes en Andorra, que tras las la realización de las asignaturas de jardinería, limpieza, detectan aquellos alumnos con altas capacidades que pueden insertarse en el mundo laboral tras finalizar sus estudios. Otra opción sería, mediante el lanzamiento de ofertas públicas del puesto a cubrir a través de INAEM y las redes sociales de la entidad. Finalmente, también contamos con programas internos que nos conceden como el PIMEI, que es un programa integral para la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de personas en exclusión, concedido a ATADI, orienta a personas con diversidad funcional. Y por otro lado, en los años 2019-2020, ATADI impartió un taller de empleo de jardinería en Alcañiz para personas con diversidad física o cognitiva.

Desde el comienzo del año 2021, se han realizado diferentes procesos de selección de personal sobre todo en relación a las siguientes categorías profesionales: Técnico/a y operario/a en los diferentes centros.

Todas las ofertas de empleo que la entidad ofrece están publicadas con un lenguaje inclusivo y sin discriminación alguna por cuestión de sexo. La mayoría de candidaturas recibidas pertenecen al sexo femenino debido al sector de empleo al que la entidad pertenece, sector social de atención a personas con discapacidad intelectual.

A continuación se presenta una tabla con la información recogida durante el año 2021 de las ofertas de empleo, candidaturas recibidas, candidaturas entrevistadas y el personal seleccionado desglosado por sexos.



2021	CANALES PUBLICACION OFERTAS	CANDIDATURAS RECIBIDAS		CANDIDATURAS ENTREVISTADAS		PERSONAL SELECCIONADO	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TECNICO/A JARDINERIA ANDORRA	INAEM, RRSS	4	2	3	2	1	0
OPERARIO/A JARDINERIA TERUEL	INTERNO (Personal bolsa)	1	0	1	0	1	0
TECNICO/A JARDINERIA TERUEL	INAEM, RRSS	4	0	4	0	1	0
TECNICO/A JARDINERIA ALCAÑIZ	INAEM, RRSS,	5	1	5	1	1	0
TECNICO/A LIMPIEZA ANDORRA	Personal bolsa, CVs recibidos	5	2	2	2	0	1
OPERARIO/A LIMPIEZA ANDORRA	Personal bolsa, Gloria Fuertes, INAEM	4	2	3	2	1	1
OPERARIO/A DEPENDIENTE TERUEL	INAEM, RRSS, CVs recibidos	3	2	2	0	1	0
OPERARIO JARDINERIA ANDORRA	Gloria Fuertes	2	0	2	0	2	0
OPERARIO JARDINERIA JILOCA	INTERNO (Personal bolsa)	1	0	1	0	1	0
OPERARIO/A JARDINERIA ALCAÑIZ	INTERNO (Personal bolsa) – TALLER EMPLEO	1	0	1	0	1	0
TECNICO/A JARDINERIA ALCAÑIZ	INTERNO (Personal bolsa) – TALLER EMPLEO, INAEM, RRSS,	4	1	4	1	1	0



## Clasificación profesional

### 4. Número y porcentaje de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad.

**Objetivo:** Comprobar cómo se distribuyen mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y, si se produce alguna concentración en determinados puestos de responsabilidad.

NIVELES DE RESPONSABILIDAD					
Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
Alta dirección	0	0%	2	100%	2
Mandos intermedios/ coordinadores	3	42.86%	4	57,14%	7

Como podemos observar en relación a los niveles de responsabilidad estos se distinguen en dos: alta dirección y mandos intermedios/coordinación.

Por un lado, el equipo de alta dirección se conforma en su totalidad por dos hombres cuyos puestos son: Dirección de centro y Responsable de proyectos.

Por otro lado, los mandos intermedios/coordinadores son quienes dentro del equipo profesional se encargan de gestionar los diferentes grupos de trabajadores/as. Normalmente, suelen estar formados por 1 monitor/a y dos operarios/as. En estos cargos se observa como el porcentaje de mujeres tiene una mayor presencia (42,86%) con respecto a los hombres (57,14%).

### 5. Número y porcentaje de mujeres y hombres por categorías.

**Objetivo:** Describir la proporción de mujeres y hombres que caracteriza a cada departamento, y detectar aquellos departamentos en los que se concentra un porcentaje importante de mujeres (feminizados) o de hombres (masculinizados).

ATADI Empleo S.L.U cuenta con distintos servicios, aunque las categorías son las establecidas por el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.



## GRUPO II PERSONAL TITULADO

- **Titulado N2:** engloba a todos los titulados de grado medio (diplomaturas-gradados). Pueden ser:

- Director/a de Centro

Es el/la responsable de coordinar los diferentes centros de trabajo y sus responsables de zona; gestionar, controlar y administrar los equipos y documentos. Así como, la captación y mantenimiento de clientes. La gestión de quejas y reclamaciones.

Preparación y presentación de presupuestos antes administraciones públicas. Y por último, control presupuestario y de subvenciones que sean de aplicación.

- Titulado/a Medio

Esta categoría la compone el personal encargado de la búsqueda, elaboración, aplicación y seguimiento de los diferente proyectos. Es la persona experta en el ámbito agrícola y agrónomo, y actuará bajo las órdenes del director/a de centro.

También gestionará los equipos, documentación, presupuestos y clientes.

## GRUPO III PERSONAL TÉCNICO

- **Técnico superior N1:**

Es el órgano encargado de la gestión de personal en cada centro por debajo del director. Son especialistas en materia de jardinería o pintura y coordinan y planifican las actividades conforme a las demandas de los clientes.

- **Técnicos/as**

Lideran los grupos de trabajo. Supervisan y controlan el montaje de instalaciones y producción, controlando su puesta en marcha a partir de un proyecto de ejecución, y planifica, gestiona o realiza, en su caso, el mantenimiento y la producción, de acuerdo con el reglamento y normas establecidas y con la calidad prevista, garantizando la seguridad integral de la instalación y la prevención de riesgos laborales y medioambientales.

- **Técnicos/as auxiliares**

Son técnicos que las tareas que desempeñan no requieren de formación previa en la materia, ni una gran responsabilidad. No llevan personal a su cargo.

GRUPO IV OPERARIO/AUXILIAR

- **Operarios/as**

Realiza operaciones básicas dentro de una unidad productiva o de prestación de servicios u otras áreas de trabajo de la entidad bajo la supervisión de un encargado o técnico.

En la siguiente tabla se presenta la información citada anteriormente desagregada con cifras exactas por sexos.

PLANTILLA POR NIVEL LABORAL					
NIVEL LABORAL	Nº MUJERES	Nº HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	TOTAL
Director/a	0	1	0%	100%	1
TIT. Medio	0	1	0%	100%	1
Técnico/a Sup. N1	3	4	42,86%	57,14%	7
Técnico/a	3	11	21,43%	78,57%	14
Técnico/a Aux.	2	2	50%	50%	4
Operarios/as	9	28	24.32%	75.68%	37

Como puede observarse a través del estudio de las diferentes categorías por nivel laboral, en su mayoría son hombres por lo que se reafirma la masculinización de la empresa.

## 6. Organigrama desagregado por centros y sexos

**Objetivo:** Realizar una comparativa de puestos y centros.

Los centros de trabajo que la entidad tiene se indican a continuación desagregados por sexos:

### ORGANIZACIÓN DE PERSONAL DESAGREGADO POR CENTROS Y SEXOS

#### -Organización del personal desagregado por centros y sexos.

<b>ATADI Empleo SERVICIOS</b>					
<b>PUESTO LABORAL</b>	<b>Nº MUJERES</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>Nº HOMBRES</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
Director	0	0%	1	100 %	1
Técnico/a	1	33,33%	2	66.67%	3
Técnico/a auxiliar	2	66.67%	1	33.33%	3
Operarios/as	1	33,33%	2	66.67%	3
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>44,44%</b>	<b>5</b>	<b>55.56%</b>	<b>9</b>

<b>ATADI Empleo TERUEL</b>					
<b>PUESTO LABORAL</b>	<b>Nº MUJERES</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>Nº HOMBRES</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
Técnico/a Sup. N1	0	0%	2	100%	2
Técnico/a	0	0%	3	100%	3
Operario/a	1	11,11%	8	88,89%	9
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>7,14%</b>	<b>13</b>	<b>92,86%</b>	<b>14</b>

<b>ATADI Empleo ALCANIZ</b>					
<b>PUESTO LABORAL</b>	<b>Nº MUJERES</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>Nº HOMBRES</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
TIT. Medio	0	0%	1	100%	1
Técnico/a Sup. N1	2	50%	2	50%	4
Técnico/a	0	0%	3	100%	3
Operario/a	4	33,33%	8	66.67%	12
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>30%</b>	<b>14</b>	<b>70%</b>	<b>20</b>



ATADI Empleo ANDORRA					
PUESTO LABORAL	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL
Técnico/a Sup. N1	1	100%	0	0%	1
Técnico/a	2	50%	2	50%	4
Operario/a	3	33,33%	9	66.67%	12
TOTAL	6	35,29%	11	64,71%	17

ATADI Empleo JILOCA					
PUESTO LABORAL	Nº MUJERES	% MUJERES	Nº HOMBRES	% HOMBRES	TOTAL
Técnico/a	-	-	1	100%	1
Operario/a	-	-	1	100%	1
Técnico aux			1	100%	1
TOTAL	-	-	3	100%	3

## 7. Número de promociones

**Objetivo:** Detectar hasta qué punto existen iguales oportunidades de ascenso profesional para mujeres y hombres en la empresa, y en cada una de las categorías profesionales.

Las promociones en la entidad son publicadas a nivel interno y si de este modo no quedan cubiertas son lanzadas como oferta externa.

No ha habido en estos últimos años ninguna promoción interna ya que las personas eran contratadas directamente para el puesto de técnico/a u operario/a.

## 8. Número y porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada.

**Objetivo:** Conocer la estructura de contratación en la empresa, y si existe concentración de hombres o de mujeres, en algún tipo de contrato o jornada.

La política de contratación de personal de ATADI Empleo S.L.U se centra en la estabilidad y seguridad laboral de la plantilla. Por norma general, la entidad realiza un primer contrato de duración de entre 6 meses al trabajador/a que después, siempre que el puesto y las características de la persona trabajadora así lo permitan, se transforma en un contrato indefinido. Como es una empresa ligada a los servicios con clientes de carácter público y privado, en ocasiones nos demandan desde ayuntamientos contratos con una durabilidad determinada o empresas que tengan una alta demanda del producto en verano o navidad.



En la siguiente tabla se expresan, tal como en el supuesto anterior, los datos referidos a la jornada laboral iniciales, es decir, los que aparecen en el contrato base sin tener en cuenta las reducciones, especificadas en el siguiente apartado relativo a la conciliación.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS 2021					
Tipo de contrato	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Temporal a Tiempo Completo	2	15.4%	11	84.6%	13
Temporal a tiempo Parcial	2	100%	0	0%	2
Indefinido a Tiempo Completo	6	17,1%	29	82,9%	35
Indefinido a Tiempo Parcial	7	53.8%	6	46,15%	13
<b>TOTAL</b>					<b>63</b>

Los datos presentados muestran que más del 75% de los contratos son indefinidos y por otro lado, que más del 75% también son a jornada completa.

Por el contrario, vemos que los porcentajes de contratación de hombres son superiores a tiempo completo, en indefinidos (82.9%) y en temporales (84.6%). Por lo que se puede afirmar que existe una clara descompensación entre hombre y mujeres a la hora de búsqueda e incorporación en la plantilla.

## 9. Número de horas de absentismo anual injustificado.

**Objetivo:** Estudiar el fenómeno del absentismo laboral injustificado en la entidad.

El abandono del puesto de trabajo, la falta de asistencia al mismo y la dejación de funciones de los empleados suponen unas pérdidas importantes que, en muchos casos, no se pueden prever.

Generalmente, son cuestiones derivadas de la actitud de la empresa con sus trabajadores entre las que se pueden señalar distintos ejemplos tales como: falta de supervisión, ausencia de motivación, malas condiciones de trabajo, riesgos laborales, alta rotación, insuficiente integración, ambiente deteriorado, etc.

ATADI Empleo S.L.U, prima el bienestar del trabajador ya que, tanto de manera directa como indirecta, el estado de ánimo de los trabajadores va a influir en la atención que se da a las personas usuarias. Actualmente, la entidad lleva a cabo diferentes actuaciones para favorecer un clima y un entorno de trabajo adecuados que impulsen el bienestar del equipo profesional. Entre algunas de estas actuaciones destacan las siguientes:

- Descripción de puestos de trabajo y tareas.

- Planes de bienvenida y acogida.
- Gestión de la diversidad.
- Programas de bienestar.
- Conciliación de vida laboral y personal.
- Empleo de material adecuado para las distintas tareas necesarias.
- Utilización de protecciones homologadas.
- Orden, limpieza y distribución del espacio.
- Planes de seguridad.
- Prevención de riesgos laborales

Dadas las actuaciones que ATADI Empleo S.L.U lleva a cabo, la entidad no presenta absentismo injustificado ni lo ha presentado en años anteriores.

Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia por cuidado de un familiar u otros permisos.

**Objetivo:** Conocer el número de mujeres y hombres con responsabilidades familiares que pueden acogerse a permisos o excedencias, y efectivamente lo hacen.

En el año 2021 la entidad ATADI Empleo S.L.U contó con la solicitud y el disfrute de diferentes permisos y excedencias relacionadas con el cuidado de un familiar, voluntarias u otros permisos. A continuación se muestran los datos desagregados por sexos:

PERMISOS Y EXCEDENCIAS	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
Permiso de paternidad	1	50%	1	50%	2
Permiso de lactancia	1	50%	1	50%	2
Reducción de jornada por guarda legal (menores de 12 años)	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de menores_ familiares	0	0	0	0	0
Excedencias voluntarias	0	0	2	100%	2
Permiso para la formación	0	0	1	100%	1
Reducción jornada voluntaria	0	0	1	100%	1

Al ser mayor el porcentaje de la plantilla de hombres, también se ve reflejado en el número de personas que solicitan permisos.

La mitad de los permisos no se vieron influenciados por cuidados de familiares o menores sino por otros aspectos privados o por temas educativos.

## 10. Auditoría salarial.

**Objetivo:** Conocer si hay desequilibrios salariales

La plantilla de ATADI Empleo S.L.U percibe su salario, complementos salariales y pluses extra salariales en base a los criterios recogidos en el *XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*. Dicho convenio recoge, sin discriminación alguna por cuestión de sexo, la cantidad a percibir por la plantilla profesional siendo la misma distribuida por cada categoría profesional de la siguiente forma:

<b>SALARIO BASE</b>	<b>Grupo II. Personal Titulado</b>	Titulado nivel 3	1750€	
		Titulado nivel 2	1330€	
	<b>Grupo III. Personal Técnico</b>	Técnico superior nivel 1	1225€	
		Técnico	990€	
		Técnico Auxiliar 2020	900€	
		Técnico Auxiliar 2021	930€	
		Operario/Auxiliar 2020	774€	
		Operario/Auxiliar 2021	800€	
<b>COMPLEMENTOS SALARIALES</b>	<b>Grupo IV. Operario</b>	Titulado nivel 3	N1 121,25€ N2 96,25€	
		Titulado nivel 2	N1 99,75€ N2 73,15€	
		Técnico superior nivel 1	N1 91,88€ N2 67,38€	
		Técnico	N1 74,25€ N2 54,45€	
		Técnico Auxiliar 2020	N1 67,50€ N2 49,50€	
		Técnico Auxiliar 2021	N1 69,75€ N2 51,15€	
		Operario/Auxiliar 2020	N1 58,05€ N2 42,57€	
		Operario/Auxiliar 2021	N1 60€ N2 44€	
		<b>Complemento de antigüedad</b>	No concretado en el convenio	
		<b>Complemento de nocturnidad</b>	25% del salario base	
		<b>Complemento días festivos</b>	3,50€/h de trabajo efectivo en festivos	
		<b>Complemento de dirección y coordinación</b>	250€ Dirección	

	<b>Complemento jefe de administración y producción</b>	100€ Coordinación jornada parcial 175€ Coordinación jornada completa
	<b>Complemento específico</b>	Salario base convenio XIV – 1157,21
		220€ anuales
<b>PLUSES EXTRASALARIALES</b>	<b>Desplazamientos, dietas y vigilancia de transporte</b>	15 € una comida 30€ dos comidas 60€ comidas + pernoctación
		0,19€/km con vehículo propio
		90€/mes vigilancia de vehículos

El convenio destaca como en base al salario mínimo interprofesional irán variando los salarios bases de aquellas categorías profesionales cuya cantidad a percibir sea inferior al mismo.

ATADI Empleo S.L.U atribuye a cada persona del equipo profesional el salario correspondiente en función de la categoría profesional que desempeña y los complementos salariales y pluses extra-salariales que le competen según las funciones específicas que su puesto requiera, siendo garantizado en base al convenio colectivo el mismo salario para mujeres y hombres que en la entidad trabajan.

Además, la entidad dispone de otros complementos que atribuye a sus trabajadores:

- Director/a Atadi Empleo:
  - **Complementos Dirección por número empleados:**

N ° TRABAJADORES	SALARIO
Hasta 20 trabajadores	150 €
De 21 a 35 trabajadores	300€
De 36 a 50 trabajadores	400€
Más de 50 trabajadores	>500€

Como el director del centro especial de empleo provenía de Atadi conserva una cuenta de convenio en nomina proveniente de esa entidad 88.62€.

Este rango de percepciones salariales van en base al número de trabajadores que debe supervisar y gestionar.

- Complemento por llevar operarios/as a cargo - 100€ (Técnicos)

Este complemento es reciente, se decidió aplicar a los técnicos por la responsabilidad de estar al cargo de normalmente, dos personas con diversidad cognitiva. Los grupos en jardinería suelen estar formados por 1 técnico/a y dos operarios/as.

- Complemento coordinación centro – 100€ (Técnicos Superiores N1)

Como recoge nuestro convenio, los técnicos superiores o encargados de centro percibirán 100€ cuando destinen menos del 50% de jornada a coordinar equipos y 175€ cuando destinen más del porcentaje antes citado.

- Otros complementos

La plantilla del centro 3 de Alcañiz, reciben complementos personales y otros complementos. Esto se debe a que fueron subrogados de otra entidad y hubo que respetar las condiciones que ya tenían previamente.

## COMPARATIVA CON EL SECTOR



### Anexo I

#### Tablas salariales 2021-2024

	Salario Base	Salario Base	Salario Base	Salario Base
	2021	2022	2023	2024
<b>Técnicos</b>				
Técnico Licenciado	1.913,41 €	1.941,75 €	1.970,08 €	1.998,41 €
Técnico Diplomado	1.862,25 €	1.890,59 €	1.718,92 €	1.747,25 €
Técnico Titulado	1.542,51 €	1.570,85 €	1.599,18 €	1.627,51 €
Técnico no titulado	1.411,13 €	1.439,47 €	1.467,80 €	1.496,13 €
Delinante	1.585,45 €	1.613,79 €	1.642,12 €	1.670,45 €
<b>Administrativos</b>				
Jefe Administrativo	1.402,35 €	1.430,69 €	1.459,02 €	1.487,35 €
Oficial Administrativo	1.313,90 €	1.342,24 €	1.370,57 €	1.398,90 €
Administrativo	1.214,85 €	1.243,19 €	1.271,52 €	1.299,85 €
Auxiliar Administrativo	1.159,93 €	1.188,27 €	1.216,60 €	1.244,93 €
Aspirante	723,12 €	751,46 €	779,79 €	808,12 €
Aprendiz Administrativo	832,54 €	860,88 €	889,21 €	917,54 €
<b>Oficios</b>				
Encargado	1.278,97 €	1.307,31 €	1.335,64 €	1.363,97 €
Maestro Jardinero	1.278,97 €	1.307,31 €	1.335,64 €	1.363,97 €
Oficial Conductor	1.219,98 €	1.248,32 €	1.276,65 €	1.304,98 €
Oficial Jardinero	1.219,98 €	1.248,32 €	1.276,65 €	1.304,98 €
Jardinero	1.155,55 €	1.183,89 €	1.212,22 €	1.240,55 €
Vigilante	1.149,00 €	1.177,34 €	1.205,67 €	1.234,00 €
Limpiador	1.105,34 €	1.133,68 €	1.162,01 €	1.190,34 €
Auxiliar Jardinero	1.105,32 €	1.133,66 €	1.161,99 €	1.190,32 €
Peon	1.040,89 €	1.069,23 €	1.097,56 €	1.125,89 €
Aprendiz Jardinero	832,54 €	860,88 €	889,21 €	917,54 €



Fuente:

<https://habitat.ccoo.es/7f3b1d5622c9bfbec3fb273c8d3af7ad000072.pdf>

Como se puede observar los salarios del sector son superiores, al igual que los complementos de antigüedad, dietas y pluses de transporte. Esto se debe a que el sector de la discapacidad es un sector ligado al área de los cuidados que culturalmente han desarrollado el trabajo mujeres, y los sectores feminizados perciben menores salarios que los masculinizados aunque como vemos desarrollen el mismo trabajo: la jardinería.

## Retribuciones

### **11. Distribución de la plantilla por bandas salariales y grupos profesionales, desagregados por sexo.**

**Objetivo:** Analizar la política retributiva de la organización. Si ésta es igualitaria implica la inexistencia de diferencias salariales a la hora de retribuir el trabajo de mujeres y hombres.

A través del análisis el registro retributivo, se observa la distribución de la plantilla por bandas salariales en el año 2021 dentro de la entidad. Esta distribución muestra como la mayoría de la plantilla recibe salarios con una media anual de entre 12000 y 18000€. La base salarial viene determinada por el XV convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y la entidad.

Al ser un centro especial de empleo regido por el convenio de la discapacidad, hace que los salarios sean inferiores a los del sector de la jardinería. Con el aumento del smi, está ocurriendo que los salarios del personal operario dictado por convenio, se está quedando muy por debajo. Por lo que al ajustar la subida requerida se están acercando cada vez más al del personal técnico y técnico superior. Por esta razón, la entidad decidió poner un complemento de 100€ a las personas que tenían que gestionar al personal operario, ya que un problema en el futuro puede ser que los técnicos no quieran asumir la responsabilidad de tener plantilla a su cargo porque los salarios por convenio establecidos y el smi actual hacen que la diferencia entre ambos sea mínima.

A continuación, se muestra la tabla que detalla la distribución de la plantilla por bandas salariales.



DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES					
Categoría profesional	Bandas salariales	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres
Operarios/as	6.000 a 13.000€	9	25%	27	75%
Técnico/a auxiliar	9.000 a 14.000€	2	50%	2	50%
Técnico/a	13.500 a 15.000€	3	21.43%	11	78.57%
Técnico/a superior n1	14.000 a 22.000€	3	42.66%	4	57.14%
Titulados nivel 2- Director Centro	22.000 a 27.000€	0	0%	2	100%

Además, con la herramienta de registro retributivo se ha analizado la brecha salarial que se da entre hombres y mujeres en puestos de trabajos iguales en el año 2021. En este análisis, se ha estudiado la brecha salarial de la percepción total de salarios, del salario base y de los complementos salariales. Todo ello se presenta en la siguiente tabla.

BRECHA SALARIAL 2021					
PUESTOS DE IGUAL VALOR	Totales	Salario	Complementos salariales	Percepciones extra salariales	Observaciones
	Brecha	Brecha	Brecha	Brecha	
OPERARIO	- 6,69%	0,06%	-23,61%	0,00%	
OPERARIO N/A	-0,59%	-0,05%	-1,92%	0,00%	
AUX DE ESPECIALISTA	-1,42%	0%	-8,57%	0,00%	
TEC. ESP. C.E.E. - ENCARGADO	-7,55%	-0,95%	<b>-27,52%</b>	0,00%	Existe brecha salarial en el grupo de Técnicos superiores – Encargados en los complementos salariales.
TIT.MEDIO	0%	0%	0%	0,00%	
OFIC.. 2. TECNICO / OFICIAL ESPECIALISTA	0,00% 4,97%	0,00% 0,64%	0,00% 23,79%	0,00% 0,00%	

Se destaca, con el análisis de la tabla anterior, como tan sólo se da una brecha salarial superior al 25% en la percepción de complementos salariales de los técnicos superiores – encargados. Como ya adelantamos, en el centro de Alcañiz, el 75% de los trabajadores son subrogados de otra empresa, por lo que



percibían complementos que no se estipulan en nuestro convenio. Parte de este personal encargado subrogado eran mujeres por lo que perciben mayor salario que el resto de encargados que están en otros centros.

Lo mismo ocurre en el caso de los operarios, aunque no llega al 25%, se debe a la misma causa. Esta categoría está diferenciada en dos partes porque con el antiguo convenio se catalogaban en dos: operarios y operarios con necesidades de apoyo, pero con el nuevo convenio se homogeneizaron.

En el caso de los técnicos, perciben mayor salario los hombres sin llegar a la haber brecha salarial porque existe un mayor porcentaje que percibe el complemento de 100€ de responsabilidad por el personal operario a su cargo y porque son personas con antigüedad en la empresa.

## Formación

### 12. Número y porcentaje de mujeres y hombres por cada formación celebrada en un año.

**Objetivo:** Detectar las oportunidades formativas de trabajadores y trabajadoras de la entidad.

La situación presentada en el año 2021 en relación al COVID-19 generó que la empresa apenas realizará formaciones dirigidas a su plantilla profesional ya que la mayoría son personas que pertenecen al grupo de vulnerabilidad y además, otros no poseen conocimientos informáticos para poder hacerlas online. Por tanto, se han realizado solo aquellas que se consideraron imprescindibles:

- Curso formación en igualdad por parte del director de la entidad.
- Curso Carretilla elevadora, persona de nueva incorporación.

A continuación, se muestra mediante una tabla el número de personas que realizó cada una de ellas, ambas personas fueron hombres.

Formación ATADI EMPLEO 2021		
Nombre formación	Nº Personas	Bonificada
Curso de formación en igualdad	1	Si
Curso de Carretilla elevadora	1	Si

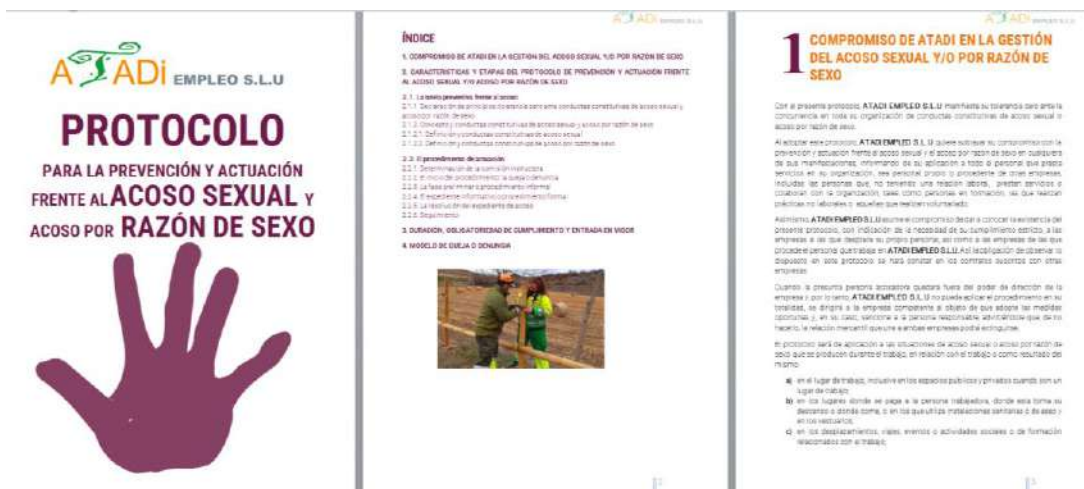
## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

### 13. Acciones destinadas a prevenir el acoso sexual o por razón de sexo

**Objetivo:** Conocer si la entidad tiene implantado un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, o alguna otra medida en relación a esta materia.

Actualmente, dentro de la entidad no se ha detectado ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

A la vez que se ha ido desarrollando el plan de igualdad, se ha elaborado el protocolo de acoso de Atadi Empleo. Además, para una mayor accesibilidad se ha hecho una parte en lectura fácil para que pueda ser entendida por todas las personas.



Por último, y como ya hemos visto previamente. Se ha hecho un curso de formación en igualdad al director de la entidad y se harán cursos de prevención en acoso laboral para toda la plantilla en el 2022.

## Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (conciliación)

### 14. Medidas implementadas en conciliación

**Objetivo:** Conocer las medidas realizadas hasta ahora en conciliación y su grado de aceptación.



La mayoría de la plantilla de Atadi Empleo S.L.U, no tienen personas dependientes a su cargo 90.7% y sólo el 30.2% tienen hijos (resultados extraídos de la encuesta).

Aun así, el horario de la plantilla permite conciliar la vida laboral ya que trabaja el 90% de la plantilla de 7 a 15h, teniendo las tardes libres para poder disfrutarlas en ocio.

Además dependiendo de los meses, se entra media hora más tarde, los meses que hay menos luz o se sale media hora antes, los meses que hace más calor para proteger a los trabajadores.

Los trabajadores tienen 20h retributivas al año para visitas a médicos, acompañamientos a familiares o tutorías de educación.

### Infrarrepresentación femenina

#### **15. Representación femenina en la organización**

**Objetivo:** Conocer los departamentos, comités, comisiones o cualquiera otra área en donde la mujer esta infrarrepresentada y justificar el porqué de dicha sub-representación.

ATADI Empleo S.L.U es una empresa masculinizada, debido a que culturalmente es un sector que estaba compuesto en su mayoría por hombres aunque cada vez se van adhiriendo más mujeres. Es cierto, que en los procesos de selección en porcentaje de candidatas siempre es mejor y muchas veces les falta la formación requerida.

La entidad promueve valores de igualdad y equidad entre mujeres y hombres en los aspectos tales como procesos de selección, categoría profesional, promoción, ejercicio de corresponsabilidad, etc. tal como se ha ido exponiendo en cada apartado del diagnóstico.

Por tanto, con los datos recopilados en el diagnóstico dentro de ATADI Empleo S.L.U se da el fenómeno de la **infrarrepresentación femenina**, y esta debe ser subsanada a través de diferentes medidas en el presente plan de igualdad. Así como también, deben ser creadas medidas que atiendan la promoción de la participación sindical en la entidad tanto por mujeres como por hombres.

Como dato curioso a destacar, es que aunque sea una empresa masculinizada en casi todas las categorías y que los altos mandos sean hombres, la única brecha salarial detectada es a favor de las mujeres en la categoría de mandos



intermedios que cobran complementos salariales superiores a los hombres de su misma categoría.

## Comunicación

La entidad ATADI cuenta con diferentes canales de comunicación a través de los cuales informa de sus actividades a la sociedad, en general, y al equipo de trabajo, personas usuarias y familias que forman parte de la entidad, en particular. ATADI Empleo SLU, como empresa del grupo ATADI, participa de estos canales y cuenta con apartados específicos sobre su actividad.

Estos canales son los siguientes:

- **Página web:**

En la página web <https://www.atadi.org/> hay un apartado específico sobre ATADI Empleo: <https://www.atadi.org/atadi-empleo/centro-especial-de-empleo/>. También la tienda Diverco, perteneciente a ATADI Empleo, dispone de su propia página: <https://www.atadi.org/diverco-tienda-de-atadi/>. Además, en la sección de noticias se incluye la actualidad tanto de ATADI como de ATADI Empleo: <https://www.atadi.org/noticias/>

- **Redes sociales:**

En la actualidad, las redes sociales ocupan un lugar primordial en la comunicación, por lo que ATADI Empleo cuenta con los siguientes perfiles propios:

- o **Facebook:** ATADI Empleo S.L.U y Diverco
- o **Instagram:** @diverco\_atadi

Además, desde los perfiles de ATADI, también se difunden las novedades de ATADI Empleo, con el fin de llegar a más personas a través de:

- o **Youtube:** Comunicación ATADI
- o **Facebook:** ATADI
- o **Twitter:** @ATADITERUEL



- o **LinkedIn:** ATADI

- **Boletines impresos y digitales:**

La entidad ATADI difunde boletines tanto en formato impreso como digital con novedades e información sobre las actividades realizadas. Estos boletines incluyen información de ATADI Empleo.

Los boletines impresos se publican de forma bimestral y están dirigidos a familias, instituciones públicas o privadas y público general; los digitales se envían de forma mensual a familias, socios y suscriptores y de forma quincenal al equipo profesional. La periodicidad puede variar en caso de comunicados relevantes o cuestiones logísticas que así lo hagan necesario.

- **Medios de comunicación:**

La entidad mantiene una relación activa y constante con los medios locales y regionales por medio del envío de notas de prensa e imágenes con las novedades de ATADI Empleo y ATADI, a través de colaboraciones regulares y atendiendo los requerimientos de los medios de comunicación en cuanto a entrevistas e información, destacando los siguientes:

- o **Avanzamos:** suplemento semanal sobre discapacidad que se publica cada martes en el Diario de Teruel.
- o **Balcei:** revista bimestral con información local sobre Alcorisa que incluye varias noticias de la entidad en cada número.
- o **Cierzo:** revista mensual con información local sobre Andorra donde ATADI y ATADI Empleo colaboran con una noticia en cada número.

En estos medios se prioriza que la información sea accesible cognitivamente para las personas usuarias a través del uso de la Lectura Fácil o el Lenguaje Claro, como herramienta para que la información llegue a todas las personas. El uso de la Lectura Fácil hace más costoso el empleo del lenguaje inclusivo y no sexista, ya que este último supone un nivel de dificultad añadido para las personas con discapacidad intelectual o dificultades de lectoescritura.

A pesar de ello, desde ATADI Empleo se potencia el uso del lenguaje inclusivo y no sexista, especialmente dentro del equipo profesional, en la elaboración y diseño de planes, programas y proyectos, en las reuniones y comunicaciones internas del equipo, etc.



## Datos generales

La entidad presenta otros datos generales interesantes de análisis dentro del diagnóstico, entre los que se encuentran: la distribución por edades de la plantilla, la antigüedad en la empresa y las bajas que se han producido de personal. En primer lugar, se analiza la distribución por edades de la plantilla desagregada por sexos.

DISTRIBUCIÓN EDADES AÑO 2020					
Nº de horas	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
De 20 a 30 años	4	25%	12	75%	16
De 31 a 40 años	3	20%	12	80%	15
De 41 a 50 años	4	22%	14	78%	18
Mas de 50 años	6	43%	8	57%	14

En la distribución por edades se observa como el equipo profesional que forma parte de ATADI Empleo S.L.U., tiene una distribución similar en todos rangos de edades a excepción del rango más de 50 años, en el que se muestra una superioridad en mujeres con respecto a los otros rangos y una inferioridad en hombres.

No existe ningún rango que destaque más que el resto por lo que podemos decir que la distribución es similar sin importar la edad.

En segundo lugar, los datos referidos a la antigüedad en la empresa se exponen a continuación:

ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA AÑO 2021					
Años	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
Menos de 5 años	9	29%	22	71%	31
De 5 a 10 años	4	16%	21	84%	25
De 11 a 15 años	4	57%	3	43%	7
Mas de 15 años	0	0%	0	0%	0



Dentro de estos datos se puede observar como la mayoría de la plantilla, es relativamente joven ya que es una empresa que esté en crecimiento y cada vez, tiene más adjudicaciones de contratos y nuevos clientes que hacen aumentar las contrataciones. La plantilla que tiene entre 11 y 15 años, vienen subrogados de otra empresa anterior.

En tercer lugar, se presentan los datos referidos a las bajas de personal en el año 2021 dentro de la entidad.

BAJAS DE PERSONAL 2020					
Desvinculación	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
Fin contrato	1	33.33%	2	66.67%	3
Baja voluntaria	0	0%	1	100%	1
Baja por excedencia de cuidado de hijos o familiar	0	0%	0	0%	0
Baja por excedencia	0	0%	2	100%	2
Bajas por agotamiento de IT	0	0%	0	0%	0
Baja en periodo de prueba	0	0%	1	100%	1
Jubilaciones	1	50%	1	50%	2
Despidos	0	0%	0	0%	0

A través de los datos anteriores se observa, que el número de incidencias y fines de contrato no es elevado, por lo que la empresa presenta estabilidad dentro de la plantilla. No existe una tasa de rotabilidad alta por lo que es buen indicador de que el clima laboral en la empresa es bueno y las personas no desean marcharse.



## 5. PLAN DE IGUALDAD

### 5.1 FECHA DE ELABORACIÓN DEL PLAN

FECHA DE ELABORACIÓN DEL PRIMER DOCUMENTO DIAGNÓSTICO	FECHA DE APROBACIÓN	VIGENCIA
FECHA DE ACTUALIZACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	VIGENCIA

### 5.2 OBJETIVOS

OBJETIVOS
OBJETIVOS GENERALES
<ul style="list-style-type: none"><li>Recoger todas aquellas medidas que integren la igualdad como principio informador de los procesos y la gestión de la entidad en consonancia con la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.</li><li>Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres dentro de la plantilla de ATADI Empleo S.L.U</li><li>Favorecer y fomentar políticas igualitarias que pongan en el centro las necesidades de las personas mediante el establecimiento de medidas corresponsables.</li><li>Reforzar el uso del lenguaje inclusivo y no sexista de manera adecuada, a través de las distintas vías de comunicación de la entidad.</li><li>Promover el empleo igualitario estableciendo criterios objetivos que impidan las limitaciones por consecuencias indirectas del sexo.</li></ul>



ÁREAS DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<b>Procesos de selección y contratación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Garantizar que no haya discriminación de género en los procesos de selección.</li> <li>✚ Favorecer la formación continua de los mandos intermedios y directivos.</li> <li>✚ Generar una red de colaboración con entidades formativas y centros educativos.</li> </ul>
<b>Clasificación profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Favorecer progresivamente la presencia equilibrada de ambos sexos en las diferentes categorías profesionales.</li> </ul>
<b>Promoción profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Garantizar la objetividad en los procesos de promoción profesional.</li> <li>✚ Mantener la igualdad de oportunidades en la proyección profesional dentro de la empresa.</li> </ul>
<b>Condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Dar a conocer la política de igualdad de la empresa.</li> <li>✚ Mantener un clima laboral adecuado.</li> <li>✚ Realizar anualmente la auditoría laboral.</li> </ul>
<b>Retribuciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Mantener la garantía de que en ATADI Empleo S.L.U se lleva a cabo una política salarial no discriminatoria en función del sexo.</li> </ul>
<b>Formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Sensibilizar y formar en materia de igualdad a la plantilla laboral.</li> <li>✚ Contemplar la perspectiva de género en los procesos formativos.</li> <li>✚ Favorecer el acceso a la formación de aquellas personas que dispongan de una reducción de jornada laboral o una excedencia.</li> </ul>
<b>Prevención del acoso sexual o por razón de sexo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Asegurar que todas las personas que trabajan en ATADI Empleo S.L.U estén protegidas frente al acoso sexual o por razón de sexo y conozcan las medidas que la organización tiene habilitadas para prevenir y eliminar estas situaciones.</li> </ul>
<b>Ejercicio corresponsable de derechos de vida personal, familiar y laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Sistematizar, informar y publicitar las medidas que favorece la Ley y las actualmente implantadas en ATADI Empleo.</li> <li>✚ Detectar las necesidades en materia de conciliación que la plantilla profesional presenta.</li> </ul>
<b>Infrarrepresentación femenina</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Potenciar el aumento de mujeres en la plantilla.</li> </ul>
<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Difundir y visibilizar la implicación de ATADI Empleo S.L.U en la consecución de la Igualdad.</li> <li>✚ Promover e incorporar el principio de igualdad y la perspectiva de género de forma transversal, en las acciones de información y comunicación, garantizando que el lenguaje y las imágenes utilizadas no sean sexistas.</li> </ul>
<b>Mujeres víctimas de violencia de género</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Favorecer la inserción laboral en la entidad de mujeres víctimas de violencia de género</li> <li>✚ Difundir entre la plantilla de ATADI Empleo S.L.U el compromiso de la entidad con las posibles víctimas de violencia de género.</li> <li>✚ Realizar un protocolo de actuación en posibles casos de víctimas de violencia de género.</li> </ul>



## 5.3 MEDIDAS

### Procesos de selección y contratación

El acceso al empleo es un pilar fundamental para el logro y la garantía de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de las empresas puesto que permite el avance hacia mercados de trabajo más diversos e inclusivos, dónde priman las capacidades y cualidades personales, sin atender a criterios subjetivos y discriminatorios.

Los procesos de selección en ATADI Empleo S.L.U se llevan a cabo mediante distintos canales: la bolsa de personal interno, las diferentes redes sociales de la entidad y las oficinas del instituto aragonés de empleo (INAEM). Las ofertas de empleo lanzadas persiguen ser asignadas a la persona o personas que dispongan de las características y cualidades más adecuadas al puesto de trabajo que se oferta y empleando como medio de selección la entrevista.

La rotación del personal en la entidad es baja, como ya hemos comentado anteriormente.

Las medidas planteadas en materia de procesos de selección y contratación de personal son las siguientes:

<b>MEDIDA 1: REVISIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal responsable de los procesos de selección.
<b>Metodología</b>	Se revisará y corregirá la documentación relativa a los procesos de selección para garantizar el uso de un lenguaje inclusivo no sexista.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : departamento de RRHH. <u>Recursos materiales</u> : ordenador, documentos de procesos de selección, oficina. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH.
<b>Tipo de medida</b>	Medida de procesos de selección y contratación de personal.
<b>Temporalización</b>	Último trimestre de 2022.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Documentos corregidos.
<b>Observaciones</b>	No hay observaciones.



<b>MEDIDA 2:</b> <b>REVISIÓN DE LA COMUNICACIÓN EN LAS OFERTAS DE EMPLEO PARA QUE ESTAS NO INDUZCAN A LA CONTRATACIÓN DE UN DETERMINADO SEXO</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas que vayan a tener acceso a la oferta de empleo cuando se haga pública. Personas encargadas de la elaboración, diseño y publicación de las ofertas de empleo.
<b>Metodología</b>	Cuando se diseñe una oferta de empleo, esta será revisada antes de hacerse pública por parte de la comisión de igualdad y el departamento de RRHH garantizando así que no haya elementos (imágenes, lenguaje, etc.) que puedan provocar el rechazo de la misma por parte de un sexo determinado.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos:</u> comisión de Igualdad y departamento de RRHH <u>Recursos materiales:</u> ordenador y oficinas. <u>Recursos económicos:</u> no supone coste económico alguno.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Comité de igualdad y departamento de RRHH.
<b>Tipo de medida</b>	Medida de procesos de selección y contratación de personal.
<b>Temporalización</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de personas contratadas tras la implementación de la medida, desagregadas por sexo, categoría y puesto. <input type="checkbox"/> Verificación del uso de imágenes y lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo. <input type="checkbox"/> Número de ofertas publicadas. <input type="checkbox"/> Medios en los que se publican las ofertas.
<b>Observaciones</b>	Se garantizará que las personas encargadas de la supervisión de las ofertas dominan el uso y manejo de imágenes y lenguaje no sexista, garantizando su formación en ello si así no fuera.

<b>MEDIDA 3:</b> <b>PRIORIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DEL SEXO MENOS REPRESENTADO DENTRO DEL ÁREA O NIVEL PARA EL CUAL SE REALIZA LA INCORPORACIÓN, SIEMPRE Y CUANDO HAYA DOS CANDIDATOS DE DISTINTO SEXO CON IGUALES CARACTERÍSTICAS PARA EL PUESTO.</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas candidatas a ocupar un puesto en ATADI Empleo S.L.U.
<b>Metodología</b>	Se realizará un análisis por sexo de cada una de las categorías profesionales, en aquellas que un sexo quede menos representado se dará prioridad a su contratación a lo largo del proceso selectivo siempre que se encuentre en igualdad de idoneidad para el puesto junto con otra persona de sexo opuesto. Se tendrán en cuenta las posibles dificultades que puedan darse debido a percepciones personales, para su correcta implantación.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos:</u> departamento de RRHH. <u>Recursos materiales:</u> ordenador, oficinas, Plan de Igualdad, documentos y archivos de la entidad. <u>Recursos económicos:</u> coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH.
<b>Tipo de medida</b>	Medida de procesos de selección y contratación de personal.
<b>Temporalización</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de personas contratadas anualmente, desagregado por sexo y puesto. <input type="checkbox"/> Número de personas candidatas en todos los procesos de selección desagregado por sexo, analizado de forma anual. <input type="checkbox"/> Número de procesos de contratación abiertos identificados por puesto.
<b>Observaciones</b>	Se pondrán en marcha los sistemas de recogida de información de las candidaturas que se consideren oportunos para la correcta valoración de los indicadores de la medida.



<b>MEDIDA 4: REALIZACIÓN DE FORMACIÓN CONTINUA EN MATERIA DE IGUALDAD A CARGOS INTERMEDIOS Y OPERARIOS/AS</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Toda la plantilla
<b>Metodología</b>	Realización de formaciones en igualdad de manera anual por parte de una entidad externa experta en la materia para el personal que tiene puestos de responsabilidad y gestión de personal.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal experto en igualdad externo a la entidad. <u>Recursos materiales</u> : aula, ordenador, proyector, etc. <u>Recursos económicos</u> : coste medio.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Personas expertas en igualdad de género externas a la entidad.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de procesos de selección y contratación de personal.
<b>Temporalización</b>	Finales del 2022.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de formaciones realizadas. <input type="checkbox"/> Número de participantes en la formación desagregado por sexos y categoría profesional.
<b>Observaciones</b>	Se garantizará que el personal de nueva incorporación, en caso de no poseer formación en igualdad, reciba los contenidos básicos para comenzar su formación en esta área.

<b>MEDIDA 5: ACUERDOS DE COLABORACIÓN CON ENTIDADES FORMATIVAS Y/O CENTROS EDUCATIVOS</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas con perfil formativo profesional afín a los puestos que ofrece la entidad.
<b>Metodología</b>	Establecer, al comienzo de inicio de actividad de centros formativos y docentes, acuerdos y/o convenios para impartir charlas desde la entidad en formaciones regladas que tengan como salida el poder trabajar con personas con discapacidad intelectual.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : departamento de RRHH y personal de formación de la entidad. <u>Recursos materiales</u> : material de la entidad. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH y personal de formación.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de procesos de selección y contratación de personal.
<b>Temporalización</b>	Tercer trimestre de cada año de vigencia.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de convenio/acuerdos suscritos con entidades de formación o centros educativos. <input type="checkbox"/> Número de charlas. <input type="checkbox"/> Encuestas realizadas tras las charlas.
<b>Observaciones</b>	No hay observaciones.



<b>MEDIDA 6: REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS DE SALIDA</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas trabajadoras de la empresa que se desvinculan de esta.
<b>Metodología</b>	Se realizará una entrevista de salida a las personas que finalicen su trabajo en la misma para conocer su opinión sobre la entidad y, en caso de que se marchen de forma voluntaria, para conocer el motivo de su salida.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : departamento de RRHH. <u>Recursos materiales</u> : entrevistas. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de procesos de selección y contratación de personal.
<b>Temporalización</b>	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de personas trabajadoras desagregadas por sexo desvinculadas de la empresa. <input type="checkbox"/> Número de entrevistas realizadas. <input type="checkbox"/> Motivos de abandono de la empresa.
<b>Observaciones</b>	Se remitirá de forma semestral la información a la comisión de Igualdad.

### Clasificación profesional

La designación de las categorías profesionales y las funciones asignadas a los puestos de trabajo se establecen en los distintos convenios colectivos de las empresas para que después las mismas garanticen la comprensión y entendimiento de los mismos dentro de sus equipos profesionales.

ATADI Empleo S.L.U define las diferentes categorías profesionales y puestos de trabajo en relación al *XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad*. Si bien en el diagnóstico se ha detectado como la entidad no dispone de discrepancias entre las categorías estipuladas por el convenio y las que la propia entidad utiliza, si se ha detectado que existen diferencias en la composición de los niveles por sexo siendo estos ocupados en su mayoría por hombres.

Las medidas planteadas en materia de clasificación profesional son las siguientes:



<b>MEDIDA 1: REALIZACIÓN DE INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PORCENTAJE DE MUJERES Y HOMBRES EN CADA CATEGORÍA PROFESIONAL DE MANERA ANUAL</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de Igualdad y dirección de ATADI Empleo S.L.U
<b>Metodología</b>	Tras el diagnóstico se ha visto como la entidad cuenta con una plantilla masculinizada en todas las categorías profesionales, por ello se plantea el realizar un análisis anual de la composición de la plantilla por sexo para poder ver la evolución que en la empresa se va dando. El análisis servirá para poder establecer medidas correctoras en caso de que sea necesario.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos:</u> personal de RRHH. <u>Recursos materiales:</u> datos de la entidad para la realización del análisis y un ordenador. <u>Recursos económicos:</u> coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de clasificación profesional.
<b>Temporalización</b>	Último trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Indicadores de sexo, categoría profesional y puesto de trabajo. <input type="checkbox"/> Documento con los datos analizados.
<b>Observaciones</b>	No hay observaciones.

<b>MEDIDA 2: ACTUALIZACIÓN DE LOS CURRICULUMS VITAE DE LA PLANTILLA</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas que trabajen dentro de la entidad.
<b>Metodología</b>	De manera bienal se solicitará al personal que trabaja en la entidad que envíe su curriculum vitae al departamento de RRHH para poder tener actualizada la información de los empleados teniendo en cuenta su perfil profesional.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos:</u> personal de RRHH e informática. <u>Recursos materiales:</u> ordenador. <u>Recursos económicos:</u> no tiene coste.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH y de informática.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de clasificación profesional.
<b>Temporalización</b>	El segundo trimestre de 2023 y 2025.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de curriculums vitae actualizados desagregados por sexo y categoría profesional.
<b>Observaciones</b>	El departamento de informática puede crear un programa para introducir los datos y organizar la información tal como se indica.



<b>MEDIDA 3: INFORMAR DE LOS PUESTOS OFERTADOS, CANDIDATURAS RECIBIDAS Y PERSONAS CONTRATADAS A LA COMISIÓN DE IGUALDAD</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Metodología</b>	Se informará semestralmente a la Comisión de Igualdad de todos los puestos ofertados, candidaturas recibidas y personas contratadas para el puesto desagregado por sexo.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos:</u> personal de RRHH: <u>Recursos materiales:</u> ordenador. <u>Recursos económicos:</u> coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH y comisión de Igualdad.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de clasificación de personal.
<b>Temporalización</b>	Se realizará de manera semestral, en el primer y cuarto trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Informes realizados con los datos analizados.
<b>Observaciones</b>	En caso de que los puestos ofertados no sean muchos se podrá realizar de manera anual en el último trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.

### Promoción profesional

La promoción profesional persigue el ascenso de un empleado dentro de la propia empresa en relación al cambio de un puesto de trabajo a otro al que le corresponde un salario superior, una mayor responsabilidad y/o un nivel de organización más elevado; suponiendo para la persona trabajadora una mejora a nivel social y económico.

Desde ATADI Empleo S.LU se prioriza la promoción interna o inserción de las personas que asisten a los centros ocupacionales de ATADI o a sus residencias, detectando a aquellas personas que tienen altas capacidades y ofreciéndoles una oportunidad laboral dentro de la categoría de operarios/as.

La cantidad de promociones de mandos intermedios y altos cargos es más complicada ya que las personas se contratan para ese puesto específico y solo existen dos puestos de alto cargo ya cubiertos.

Las medidas planteadas en relación a la promoción profesional son las siguientes:



<b>MEDIDA 1:</b> <b>REALIZACIÓN DE LA REVISIÓN DE LOS CRITERIOS DE PROMOCIÓN, ELIMINANDO CUALQUIER POSIBILIDAD DE DISCRIMINACIÓN DIRECTA O INDIRECTA QUE PUEDA HABER</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla Atadi Empleo y personas usuarias de ATADI
<b>Metodología</b>	Elaborar una revisión del diseño de criterios objetivos en relación a la promoción interna dentro de la entidad, teniendo en cuenta la eliminación de sesgos sexistas que puedan encontrarse y la inclusión de criterios de igualdad de oportunidades de ascenso entre mujeres y hombres.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de RRHH, Director Atadi empleo y gerencia de ATADI. <u>Recursos materiales</u> : ordenador. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH. Departamento de dirección.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de promoción profesional.
<b>Temporalización</b>	Primer trimestre del 2023.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Documento revisado con los criterios de promoción.
<b>Observaciones</b>	Tendrá vigencia durante todo el Plan de Igualdad.

<b>MEDIDA 2:</b> <b>PROMOCIÓN DE LA PERSONA CUYO SEXO ESTÉ SUBREPRESENTADO, SIEMPRE QUE EN IGUALDAD DE MÉRITOS Y APTITUDES SE ENCUENTREN UN HOMBRE Y UNA MUJER PARA OPTAR AL PUESTO</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas candidatas a ofertas internas de promoción.
<b>Metodología</b>	Se incluirá, dentro de los principios de promoción interna de la entidad, que en condiciones de idoneidad equivalente tendrá preferencia el sexo infrarrepresentado en la empresa, en este caso el femenino.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal del RRHH. <u>Recursos materiales</u> : ordenador. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de promoción profesional.
<b>Temporalización</b>	Se realizará durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de vacantes ofertadas. <input type="checkbox"/> Número de personas trabajadoras que han promocionado desagregado por sexos. <input type="checkbox"/> Número de veces que el criterio ha sido aplicado.
<b>Observaciones</b>	El criterio se añadirá el primer trimestre de vigencia del Plan y será utilizado durante toda la vigencia del mismo.



<b>MEDIDA 3:</b> <b>ESTUDIO ANUAL DE DATOS DE PROMOCIÓN EN LA ENTIDAD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Gerencia de la empresa y Comité de Igualdad.
<b>Metodología</b>	Cada año se realizará un estudio de los datos en relación a la promoción profesional de los y las trabajadores/as de la entidad, indicando marcadores específicos que tengan en consideración la perspectiva de género.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de RRHH. <u>Recursos materiales</u> : ordenador y datos relacionados con el estudio. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de promoción profesional.
<b>Temporalización</b>	Se realizará anualmente en el primer trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de vacantes ofertadas. <input type="checkbox"/> Número de personas trabajadoras que han promocionado desagregado por sexos. <input type="checkbox"/> Número de veces que el criterio ha sido aplicado.
<b>Observaciones</b>	Se elaborará con los datos del año que precede.

<b>MEDIDA 4:</b> <b>DEFINICIÓN DE LOS DIFERENTES PUESTOS DE TRABAJO AGRUPADOS POR NIVELES Y CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de la entidad.
<b>Metodología</b>	Se elaborará un documento en el que se refleje cada puesto de trabajo dentro de su categoría profesional, detallando las diferentes funciones que en cada uno se realicen y qué personas pueden ocuparlos. Este documento será público y accesible para todo el personal, de esta manera cuando se oferte un puesto como promoción interna todo el mundo podrá conocer sus posibilidades de ascenso.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de RRHH y gerencia de la entidad. <u>Recursos materiales</u> : ordenador, convenio colectivo, documentos de la entidad. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH y departamento de dirección.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de promoción profesional.
<b>Temporalización</b>	Tercer trimestre de 2023.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Documento de definición de puestos.
<b>Observaciones</b>	Se actualizará el documento cuando se creen nuevos puestos no descritos que deban ser incluidos o cuando se modifiquen funciones o categoría profesionales por parte de la entidad o el convenio colectivo.



## Condiciones de trabajo

Las condiciones laborales son esenciales para el bienestar físico y mental del equipo profesional. Entre las condiciones de trabajo destacan aquellas relativas al tipo de contratación que la empresa realiza, el clima laboral que se da, las posibilidades en relación a la conciliación familiar, personal y laboral y las condiciones salariales y en relación al puesto que la entidad dispone.

ATADI Empleo S.L.U es una entidad preocupada por el cuidado de su plantilla que persigue su bienestar físico y emocional, por ello potencia la estabilidad laboral en el equipo profesional, la dotación de condiciones laborales y salariales en función del convenio y que dentro de los diferentes centros de trabajo haya un clima laboral adecuado.

Una vez realizado el diagnóstico se ha observado como en ATADI Empleo S.L.U se persigue la estabilización del personal a través de la realización de contratos indefinidos, destacando que el personal contratado de manera temporal lo está para la cobertura de vacaciones y nuevos proyectos con durabilidad determinada, teniendo estas personas suelen tener siempre la posibilidad de continuar en la empresa, en la ocupación de puestos de nueva creación.

Además, se ha detectado como dentro de la entidad no hay absentismo injustificado lo que refleja que la entidad cuida al equipo profesional y favorece un buen ambiente, entorno y condiciones laborales.

A continuación, se destacan las medidas en referencia a las condiciones de trabajo, centradas principalmente en el mantenimiento de las actuaciones que hasta ahora ATADI Empleo S.L.U realiza.



<b>MEDIDA 1: DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA INTERNA DE IGUALDAD</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de la entidad y empresas y entidades colaboradoras con ATADI Empleo.
<b>Metodología</b>	Se dará a conocer la política de igualdad de la empresa a su equipo de profesionales y a las entidades y empresas que con la misma colaboren.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de comunicación. <u>Recursos materiales</u> : ordenador, documentos de la entidad, redes sociales, etc. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de comunicación.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de condiciones de trabajo.
<b>Temporalización</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Revisión de las comunicaciones escritas, con el fin de comprobar que se ha visibilizado dicha política interna. <input type="checkbox"/> Evidencia de la inclusión de la cláusula de compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los contratos.
<b>Observaciones</b>	Será un valor más dentro de la entidad.

<b>MEDIDA 2: CREACIÓN DE UN EQUIPO DE APOYO AL TRABAJADOR</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de la entidad.
<b>Metodología</b>	Se creará un equipo de apoyo al trabajador para que: reciba al personal cuando se incorpora a la empresa, dándole la bienvenida; asegure y garantice la resolución de conflictos y el mantenimiento de un clima laboral óptimo; facilite información sobre política de igualdad de la empresa, conciliación y corresponsabilidad, etc.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : equipo de apoyo al trabajador. <u>Recursos materiales</u> : oficina, documentos de la entidad, ordenador, etc. <u>Recursos económicos</u> : coste medio.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Equipo de apoyo al trabajador.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de condiciones de trabajo.
<b>Temporalización</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de personas que recurren semestralmente al equipo de apoyo desagregado por sexos y motivo.
<b>Observaciones</b>	No hay ninguna observación.



<b>MEDIDA 3: EJECUCIÓN ANUAL DE LA AUDITORÍA LABORAL</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de RRHH y Dirección de la entidad.
<b>Metodología</b>	Anualmente se realizará una auditoría laboral para comprobar el grado de cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad de la empresa.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de RRHH y gerencia de la entidad. <u>Recursos materiales</u> : oficina, documentos de la entidad, ordenador, etc. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH y departamento de dirección.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de condiciones de trabajo,
<b>Temporalización</b>	Último trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Escala de valoración del cumplimiento de la normativa. <input type="checkbox"/> Escala de valoración de cumplimiento de seguridad en la empresa.
<b>Observaciones</b>	En caso de no poder realizarse en el último trimestre de cada año de vigencia del Plan, se realizará el siguiente trimestre.

### Retribuciones

La brecha salarial ha sido el indicador principal para detectar las desigualdades en el ámbito laboral, padecidas principalmente por mujeres. A lo largo del tiempo, esta brecha ha ido disminuyendo pero sin desaparecer al completo. Además, hay ciertos factores que propagan que la brecha salarial continúe existiendo, como por ejemplo:

- El empleo a tiempo parcial, dónde la mayoría de personas que trabajan de este modo son mujeres que así lo hacen para poder ocuparse del cuidado de hijos y del hogar.
- Acceso a peores empleos por parte de las mujeres.
- Los trabajos feminizados son trabajos socialmente menos valorados.
- Auto minusvaloración femenina.
- Falta de análisis por parte de las empresas y entidades públicas y privadas de las remuneraciones y la diferenciación entre mujeres y hombres.

Desde ATADI Empleo S.L.U, al realizar el registro retributivo de la empresa se ha observado como la brecha salarial sólo supera por un poco más del 25% en los complementos salariales percibidos por las mujeres del grupo de Técnicos superiores al ser subrogadas de otra empresa y ser las más antiguas. Esto es un indicador que muestra como la entidad promueve el cobro de salarios equitativos entre mujeres y hombres.



Para intentar luchar contra la brecha salarial, ATADI Empleo S.L.U plantea como medida imprescindible del plan de igualdad la siguiente:

<b>MEDIDA 1: REALIZACIÓN DE LA REVISIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DE PLANTILLA PARA DETECTAR Y CORREGIR POSIBLES DIFERENCIAS SALARIALES</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal de RRHH, comisión de Igualdad y gerencia de ATADI Empleo S.L.U.
<b>Metodología</b>	Realización anual de la revisión de retribuciones de la plantilla mediante el uso de la herramienta de registro retributivo.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de RRHH: <u>Recursos materiales</u> : herramienta de registro retributivo, datos de la gestoría, documentos de la entidad y ordenador. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de retribuciones
<b>Temporalización</b>	Último trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Herramienta de registro retributivo.
<b>Observaciones</b>	En caso de no poder realizarse en el último trimestre de cada año de vigencia del Plan, se realizará el siguiente trimestre.

## Formación

La formación es una actividad profesional necesaria dentro de todas las empresas ya que impulsa la garantía de carreras profesionales de éxito, así como la adaptación de las empresas a una sociedad y entorno en continuo cambio. El personal debe tener una formación continua que le permita la actualización y el aprendizaje de contenidos que fomenten el desarrollo de nuevas destrezas y habilidades para la mejora de su desempeño diario. Esto será beneficioso tanto para la empresa, que será más competitiva, como para la plantilla, que verá aumentar el valor de su trabajo, su rendimiento y capacidad.

ATADI Empleo S.L.U es una entidad que potencia la formación continua de sus empleados/as, el último año, 2021, no ha realizado apenas formación debido a la crisis sanitaria producida por el COVID-19.

En adelante se presentan las medidas que la entidad propone dentro del área de formación, teniendo en cuenta el mantenimiento de actuaciones que ya se venían realizando y dando relevancia a la formación continuada en materia de igualdad.



<b>MEDIDA 1:</b> <b>ASEGURAR QUE EN LA OFERTA FORMATIVA NO INTERVENGA NINGÚN ELEMENTO DISCRIMINATORIO POR RAZÓN DE SEXO, DESDE LA COMUNICACIÓN HASTA EL CONTENIDO DE LA MISMA</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de ATADI Empleo S.L.U.
<b>Metodología</b>	Revisar las formaciones que se hagan de manera interna para que no haya ningún elemento discriminatorio por cuestión de sexo y garantizar que las formaciones externas se realicen por profesionales que tengan en cuenta estos elementos.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de formación interno y externo. <u>Recursos materiales</u> : documentos de las formaciones y ordenador. <u>Recursos económicos</u> : coste medio.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Personal de formación interno y externo a la entidad.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de formación.
<b>Temporalización</b>	Durante toda la vigencia del plan cuando se vayan a realizar formaciones.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de formaciones, internas y externas. <input type="checkbox"/> Encuesta a las personas que han realizado las formaciones.
<b>Observaciones</b>	No hay ninguna observación.

<b>MEDIDA 2:</b> <b>REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de ATADI Empleo S.L.U
<b>Metodología</b>	Los contenidos de las actividades de sensibilización y formación se enfocarán a formar en: igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género y sesgos inconscientes; así como conciliación y corresponsabilidad. Estas actividades se irán haciendo durante la vigencia del Plan de Igualdad en el tercer trimestre de cada año, por parte de personal de formación interno y/o externo a la entidad.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de formación interno y externo. <u>Recursos materiales</u> : aula, ordenador, documentos de las formaciones, etc. <u>Recursos económicos</u> : coste medio.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Personal de formación interno y externo a la entidad.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de formación.
<b>Temporalización</b>	Tercer trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de formaciones y tipo de formación. <input type="checkbox"/> Número de personal profesional que asiste a la formación desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Cuestionario de evaluación que medirá el grado de asimilación de los contenidos en el personal receptor de la formación. <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción de las personas asistentes.
<b>Observaciones</b>	En caso de que no puedan realizarse las formaciones en el tercer trimestre se podrán realizar en cualquier otro momento ajustándose a las necesidades de la entidad y su organización.



<b>MEDIDA 3: INFORMAR A LA PLANTILLA DE LA OFERTA FORMATIVA PREVISTA</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de ATADI Empleo S.L.U
<b>Metodología</b>	A principio de cada año de vigencia del Plan de Igualdad se comenzarán a planificar las formaciones en materia de igualdad que van a realizarse en la empresa, una vez la planificación esté realizada se comunicarán las mismas a la plantilla para que en el segundo trimestre pueda conocer el calendario de formaciones que se vana realizar en la empresa, tanto en materia de igualdad como en relación otras cuestiones de interés.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos:</u> personal de formación de la entidad. <u>Recursos materiales:</u> ordenador. <u>Recursos económicos:</u> coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Personal de formación de la entidad.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de formación.
<b>Temporalización</b>	Segundo trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Calendario de formación. <input type="checkbox"/> Comunicaciones informativas realizadas a la plantilla. <input type="checkbox"/> Evidencia de la comunicación en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo.
<b>Observaciones</b>	No hay observaciones.

### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Las empresas tienen la obligación de desarrollar una política de protección de la salud de los y las trabajadores/as mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, entre los que se encuentran aquellos que puedan ser causados por cuestiones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

La inobservancia de las obligaciones preventivas, aunque no haya habido conductas de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa, puede suponer una infracción de prevención de riesgos laboral o de orden social. Por ello, la empresa debe aplicar las medidas de prevención de riesgos laborales previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta ley señala una previsión general de medidas que la empresa puede llevar adelante, tales como:

- La identificación o evaluación de los riesgos psicosociales.
- Las acciones formativas para directivos, mandos y personas trabajadoras sobre el trato con las personas en su trabajo.
- La vigilancia sanitaria sobre la salud psíquica de los trabajadores.



- Las declaraciones, principios y códigos de conductas indicadas por la dirección de la empresa.

La adopción de medidas preventivas facilita la creación de un ambiente de trabajo libre de situaciones de acoso, lo que implica un clima y entorno laboral respetuoso de acuerdo con los derechos humanos y la dignidad de las personas. Para lo que será necesario el trabajo en la concienciación y sensibilización de la plantilla en relación a la prevención, detección y el desarrollo de buenos hábitos y conductas, en relación al acoso sexual o por razón de sexo, que permitan la actuación del equipo profesional.

En el diagnóstico de este ítem, se ha encontrado que no se ha dado ninguna situación de acoso sexual y/o por razón de sexo y ha detectado la necesidad de crear un protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, entre otras medidas necesarias de aplicar.

Estas medidas son las siguientes:

<b>MEDIDA 1: ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de ATADI Empleo S.L.U.
<b>Metodología</b>	Diseño y creación de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual en la entidad ATAD Empleo S.L.U.I, dirigido al personal de la misma.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : técnicos/as sociales, gerencia de ATADI Empleo S.L.U, comisión de Igualdad. <u>Recursos materiales</u> : documentación sobre prevención y actuación ante el acoso sexual en la empresa, ordenador, etc. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de dirección, departamento de atención social y comisión de Igualdad.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Temporalización</b>	Tercer trimestre de 2022.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Documento: protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual.
<b>Observaciones</b>	Se elaborará en el primer trimestre de 2022 y tendrá vigencia toda la duración del Plan de Igualdad desde el momento de su creación.



<b>MEDIDA 2: DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN ENTRE LA PLANTILLA</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de ATADI Empleo S.L.U.
<b>Metodología</b>	Una vez realizado el protocolo el mismo se pondrá a disposición del personal de la entidad de forma online, en la página web de la entidad.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : técnicos/as sociales y personal de comunicación. <u>Recursos materiales</u> : papel, impresora, ordenador, etc. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de atención social y departamento de comunicación.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Temporalización</b>	Cuarto trimestre de 2022.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Confirmación de la recepción del acceso al protocolo por parte del personal de la entidad.
<b>Observaciones</b>	No hay observaciones.

<b>MEDIDA 3: CREACIÓN DE UNA COMISIÓN DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO.</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de ATADI Empleo S.L.U.
<b>Metodología</b>	Una vez esté elaborado y el protocolo de actuación y prevención y el mismo sea difundido se pondrá en marcha la creación de una comisión de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. Esta comisión plantea crearse de forma voluntaria por aquellas personas de la plantilla que deseen formar parte de la misma.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : comisión de Igualdad. <u>Recursos materiales</u> : oficinas. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Comisión de Igualdad.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de prevención ante el acoso sexual y por razón de sexo.
<b>Temporalización</b>	Tercer trimestre de 2022.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Acta de creación de la comisión de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
<b>Observaciones</b>	Tendrá duración desde el momento de su creación hasta la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

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

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral atiende a la posibilidad de que las personas que trabajan en una empresa puedan, desde la corresponsabilidad, compatibilizar su vida personal y familiar con su vida laboral,



entendiendo la vida personal desde un sentido amplio que engloba las necesidades individuales, la gestión del ocio, etc.

Las empresas deben ser garantes de la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla profesional, a través del establecimiento de diferentes medidas que aboguen por ello. Las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad no solo suponen un beneficio para las personas trabajadoras sino también para la propia empresa puesto que mediante su implantación logra:

- Tener una plantilla de trabajadores/as motivados, lo que supone el aumento de la productividad.
- Retener el talento cualificado.
- Reducir el índice de absentismo laboral.
- Mejorar la imagen externa.

ATADI Empleo S.L.U es una entidad que prima el bienestar de su plantilla profesional, en el diagnóstico se ha observado como son numerosas las medidas ya implantadas por la entidad en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Estas medidas se pretenden mantener y mejorar por ATADI Empleo S.L.U a través del planteamiento de nuevas acciones que pueden continuar garantizando el equilibrio personal y laboral de la plantilla. Estas nuevas acciones se pondrán en marcha mediante la siguiente medida:

<b>MEDIDA:</b> <b>CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN DIRIGIDA AL SEXO MASCULINO DE FOMENTO DE SOLICITUD DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN POR CUIDADO DE MENORES Y PERSONAS DEPENDIENTES</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores, hombres, de ATADI Empleo S.L.U.
<b>Metodología</b>	Se hará una charla informativa a los hombres que trabajan en la entidad en relación a las medidas de conciliación por cuidado de menores y personas dependientes.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos:</u> personal de formación de la entidad. <u>Recursos materiales:</u> documentos de la entidad y ordenador. <u>Recursos económicos:</u> coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Personal de formación de la entidad.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.
<b>Temporalización</b>	Segundo trimestre de 2023.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Informe anual sobre el número de hombres que solicitan medidas de conciliación. <input type="checkbox"/> Número de participantes en la charla.
<b>Observaciones</b>	Cuando se incorporen nuevos trabajadores, hombres, a la entidad se les dará esta información.



### Infrarrepresentación femenina

Las acciones positivas están enmarcadas dentro de las políticas específicas para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Una acción positiva ha de tener un carácter temporal y concreto, y su fin es solventar situaciones que impidan a un grupo social discriminado alcanzar una situación de igualdad real, así como eliminar los obstáculos sociales que persisten a pesar de los avances legislativos. Estas acciones deben implantarse tanto en empresas feminizadas como masculinizadas.

ATADI Empleo S.L.U, es una empresa masculinizada y debe velar por el equilibrio entre ambos sexos. Con estos datos, se plantean como medidas a llevar a cabo las siguientes:

<b>MEDIDA 1: REVISIÓN DE FORMA PERIÓDICA DEL EQUILIBRIO POR SEXO DE LA PLANTILLA Y LA OCUPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS PUESTOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Gerencia de ATADI y comisión de Igualdad.
<b>Metodología</b>	De forma anual se realizará un estudio de la ocupación de la plantilla desagregada por sexos teniendo en cuenta la categoría profesional y puesto de trabajo que cada persona ocupa.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de RRHH. <u>Recursos materiales</u> : ordenador, datos de la plantilla de trabajadores/as. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de infrarrepresentación masculina.
<b>Temporalización</b>	Último trimestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Informe anual.
<b>Observaciones</b>	En caso de que no pueda realizarse en ese plazo se realizará el siguiente trimestre.

<b>MEDIDA 2: REVISIÓN ANUAL DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Personal responsable de los procesos de selección.
<b>Metodología</b>	Se revisarán de forma anual los procesos de selección que se han realizado en la entidad para comprobar su efectividad, ver si funcionan adecuadamente y si garantizan la igualdad de oportunidades de acceso para el sexo infrarrepresentado.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : departamento de RRHH. <u>Recursos materiales</u> : ordenador, documentos de procesos de selección, oficina. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.



<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH.
<b>Tipo de medida</b>	Medida de infrarrepresentación masculina
<b>Temporalización</b>	Último trimestre de 2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Informe de revisión y análisis de los procesos de selección.
<b>Observaciones</b>	No hay observaciones.

## Comunicación

La comunicación, tanto a través del lenguaje como de las imágenes, implica la trasmisión e intercambio de información. Desde las empresas es muy importante cuidar la comunicación que se proyecta, tanto de forma interna como externa, teniendo en cuenta la importancia de comunicar desde criterios de inclusión, libres de estereotipos y roles sexistas.

ATADI Empleo S.L.U es una entidad que emplea diferentes canales de comunicación para difundir su trabajo como entidad social, primando la lectura fácil como herramienta de accesibilidad e inclusión del colectivo de personas con discapacidad intelectual con el que trabaja.

Las medidas que la entidad considera necesarias implantar en relación a la comunicación son las que a continuación se citan:

<b>MEDIDA 1: FORMACIÓN EN LENGUAJE INCLUSIVO Y USO DE IMÁGENES NO SEXISTAS A TODA LA PLANTILLA, ADAPTADO AL NIVEL DE CADA ÁREA DE TRABAJO</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de ATADI Empleo.
<b>Metodología</b>	Se realizará una formación específica en materia de uso del lenguaje inclusivo y uso no sexista de imágenes a la plantilla, adaptándolo al puesto de trabajo. Se les explicarán los conceptos de igualdad y protocolo de acoso y se les facilitarán los documentos en lectura fácil.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de formación interno o externo. <u>Recursos materiales</u> : ordenador, aula, material específico de la formación, etc. <u>Recursos económicos</u> : coste medio.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Personal de formación interno y/o externo a la entidad.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de comunicación.
<b>Temporalización</b>	Primer trimestre de 2023.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de formaciones y tipo de formación. <input type="checkbox"/> Número de personal profesional que asiste a la formación desagregado por sexo. <input type="checkbox"/> Cuestionario de evaluación que medirá el grado de asimilación de los contenidos en el personal receptor de la formación. <input type="checkbox"/> Grado de satisfacción de las personas asistentes.



<b>Observaciones</b>	No hay observaciones.
----------------------	-----------------------

<b>MEDIDA 2: VISIBILIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de ATADI Empleo S.L.U y población en general.
<b>Metodología</b>	Una vez este presentado a Registro el Plan de Igualdad de ATADI Empleo S.L.U se dará a conocer el mismo a la plantilla profesional, así como formará parte de la transparencia de la empresa siendo accesible para todo aquel que desee conocerlo. Se subirá a la plataforma web de la entidad.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de comunicación. <u>Recursos materiales</u> : ordenador, página web y canales de comunicación de la entidad. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de comunicación.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de comunicación.
<b>Temporalización</b>	cuarto trimestre de 2022.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de personas de la entidad que confirman la recepción del Plan de Igualdad.
<b>Observaciones</b>	No hay observaciones.

<b>MEDIDA 3: PARTICIPACIÓN EN CAMPAÑAS, REDES Y EVENTOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de ATADI Empleo y personas y familias usuarias de la entidad.
<b>Metodología</b>	Participación en las diferentes actividades y eventos que se realicen en la provincia de Teruel en relación a la igualdad de oportunidades, igualdad de trato, lucha contra el acoso sexual , etc. y visibilidad de la participación de la entidad y sus familias y personas usuarias a través de los distintos canales de comunicación de la entidad.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de comunicación. <u>Recursos materiales</u> : ordenador, cámara de fotos, espacios de la ciudad y pueblos de Teruel, etc. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de comunicación.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de comunicación.
<b>Temporalización</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de eventos en los que se participa anualmente. <input type="checkbox"/> Número de participantes vinculados a la entidad por evento/actividad.
<b>Observaciones</b>	ATADI Empelo es una entidad que lucha por la igualdad y no discriminación en todos los ámbitos y áreas, de manera habitual ya participa en diferentes eventos y actividades de este carácter.



## Mujeres víctimas de violencia de género

Las empresas tienen la responsabilidad de desarrollar acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad para prevenir la violencia de género y fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, es aconsejable formar a personas en la empresa encargadas de detectar, actuar y ofrecer ayuda ante posibles casos de violencia de género; así como dar oportunidades laborales a víctimas de violencia de género proporcionándoles vías de independencia económica y ámbitos de socialización e integración.

Desde ATADI Empleo S.L.U se promueve e incentiva la sensibilización en materia de igualdad de género entre la plantilla profesional y las personas con las que se trabaja. Con la finalidad de ajustarse a las necesidades que puedan surgir dentro de la entidad en relación a la violencia de género y mujeres que puedan ser víctimas de la misma ATADI Empleo S.L.U plantea las siguientes medidas:

<b>MEDIDA 1: PROCESOS DE SELECCIÓN PERFILADOS PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Personas víctimas de violencia de género.
<b>Metodología</b>	Crear y diseñar procesos de selección que promuevan la incorporación a la plantilla profesional de personas víctimas de violencia de género, brindándoles una oportunidad social, de integración y de libertad económica.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personas de RRHH y gerencia de la entidad, <u>Recursos materiales</u> : medios de comunicación de las ofertas de empleo. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de RRHH y departamento de dirección.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Temporalización</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de personas al año que se han acogido a procesos de selección abiertos a víctimas de violencia de género.
<b>Observaciones</b>	No hay observaciones.



<b>MEDIDA 2: ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA DETECCIÓN DE CASOS DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de ATADI Empleo S.L.U
<b>Metodología</b>	Se creará un protocolo de actuación ante la detección de posibles casos de mujeres víctimas de violencia de género. En este protocolo se desarrollará como actuará la empresa, desde que persona y cómo solicitar ayuda tanto para otra persona como para la propia persona que lo vive.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal psicológico, personal profesional del trabajo social, gerencia de la entidad. <u>Recursos materiales</u> : ordenador, oficinas, protocolos e informes de otras empresas y entidades (Ministerio de Igualdad, IAM, etc.) <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de atención social y departamento directivo.
<b>Tipo de medida</b>	Medias de mujeres víctimas de violencia de género.
<b>Temporalización</b>	Primer trimestre de 2024.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Documento: protocolo de actuación ante la detección de casos de víctimas de violencia de género.
<b>Observaciones</b>	Se contará con el contacto con entidades expertas para su elaboración y desarrollo. Una vez esté elaborado se pondrá en marcha durante la vigencia de todo el Plan de Igualdad.

<b>MEDIDA 3: INFORMAR A LA PLANTILLA DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Personas destinatarias</b>	Plantilla de trabajadores/as de ATADI Empleo SLU
<b>Metodología</b>	Una vez elaborado el protocolo de actuación ante la detección de casos de violencia de género se procederá a hacer una difusión online del mismo a la plantilla de la entidad.
<b>Recursos y medios</b>	<u>Recursos humanos</u> : personal de comunicación. <u>Recursos materiales</u> : ordenador y protocolo de actuación. <u>Recursos económicos</u> : coste bajo.
<b>Departamentos/personas responsables</b>	Departamento de comunicación.
<b>Tipo de medida</b>	Medidas de mujer víctimas de violencia de género.
<b>Temporalización</b>	Segundo trimestre de 2024.
<b>Indicadores de evaluación</b>	<input type="checkbox"/> Número de personas que confirman la recepción del documento.
<b>Observaciones</b>	No hay observaciones.



## 5.4 TEMPORALIZACIÓN

MEDIDAS	2022		2023				2024				2025				2026	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
<b>PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>																
Medida 1: Revisión del proceso de selección.																
Medida 2: Revisión de la comunicación en las ofertas de empleo para que estas no induzcan a la contratación de un determinado sexo.																
Medida 3: Priorización de la contratación del sexo menos representado dentro del área o nivel para el cual se realiza la incorporación, siempre y cuando haya dos candidatos de distinto sexo con iguales características para el puesto.																
Medida 4: Realización de formación continua en materia de igualdad a cargos intermedios y directivos.																
Medida 5: Acuerdos de colaboración con entidades formativas y/o centros educativos.																
Medida 6: Realización de entrevistas de salida.																
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>																
Medida 1: Realización de indicadores de evaluación del porcentaje de mujeres y hombres en cada categoría profesional de manera anual.																
Medida 2: Actualización de los currículums vitae de la plantilla.																
Medida 3: Informar de los puestos ofertados, candidaturas recibidas y personas contratadas a la comisión de igualdad.																
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>																
Medida 1: Realización de la revisión de los criterios de promoción, eliminando cualquier posibilidad de discriminación directa o indirecta que pueda haber.																
Medida 2: Promoción de la persona cuyo sexo esté sub-representado, siempre que en igualdad de méritos y aptitudes se encuentren un hombre y una mujer para optar al puesto.																
Medida 3: Estudio anual de datos de promoción en la entidad con perspectiva de género.																
Medida 4: Definición de los diferentes puestos de trabajo agrupados por niveles y categoría profesional.																
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>																
Medida 1: Difusión de la política interna de igualdad.																
Medida 2: Creación de un equipo de apoyo al trabajador.																
Medida 3: Ejecución anual de la auditoría laboral.																



MEDIDAS	2022		2023				2024				2025				2026	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
<b>RETRIBUCIONES</b>																
Medida 1: Realización de la revisión de las retribuciones de plantilla para detectar y corregir posibles diferencias salariales.																
<b>FORMACIONES</b>																
Medida 1: Asegurar que en la oferta formativa no intervenga ningún elemento discriminatorio por razón de sexo, desde la comunicación hasta el contenido de la misma.																
Medida 2: Realización de actividades de formación y sensibilización en materia de igualdad.																
Medida 3: Informar a la plantilla de la oferta formativa prevista.																
<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO</b>																
Medida 1: Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual.																
Medida 2: Difusión del protocolo de actuación y prevención entre la plantilla.																
Medida 3: Creación de una comisión de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.																
<b>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>																
Medida 1: Campaña de comunicación dirigida al sexo masculino de fomento de solicitud de medidas de conciliación por cuidado de menores y personas dependientes.																
<b>INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>																
Medida 1: Revisión de forma periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.																
Medida 2: Revisión anual de los procesos de selección.																
<b>COMUNICACIÓN</b>																
Medida 1: Formación en lenguaje inclusivo y uso de imágenes no sexistas a toda la plantilla, adaptado al nivel de cada área de trabajo.																
Medida 2: Visibilización del plan de igualdad.																
Medida 3: Participación en campañas, redes y eventos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																



MEDIDAS	2022		2023				2024				2025				2026	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
<b>MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO</b>																
Medida 1: Procesos de selección perfilados para víctimas de violencia de género.																
Medida 2: Elaboración de un protocolo de actuación ante la detección de casos de víctimas de violencia de género.																
Medida 3: Informar a la plantilla del protocolo de actuación ante víctima de violencia de género.																

## 5.5 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En base al artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad de ATADI EMPLEO S.L.U se revisará conforme a que alguno de estos supuestos lo requieran:

- 1- Que los resultados de seguimiento y evaluación sean negativos conforme a la empresa, viendo deteriorada su imagen, afecte a la plantilla de trabajadores u otros aspectos empresariales relacionados.
- 2- 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.
- 3- 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.
- 4- 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 de ATADI EMPLEO S.L.U las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.



Todas las posibles discrepancias o aquellas solicitudes y propuestas de modificación de este plan de igualdad, deberán ser presentadas y tratadas dentro de la mesa de igualdad que ha sido constituida expresamente para el desarrollo de este plan y, una vez analizadas, deberán ser aprobadas mediante acuerdo expreso entre las partes que conforman esta Comisión Negociadora.

## 5.6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los objetivos y medidas planteados en el Plan de Igualdad de ATADI Empleo S.L.U requieren de un proceso de seguimiento y evaluación que permita conocer el grado de funcionamiento del plan y posibilitar la flexibilidad de sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que vayan surgiendo durante su realización. Este proceso favorecerá el cumplimiento de las actuaciones planteadas y permitirá observar el impacto de las mismas en la plantilla de la entidad, detectando obstáculos y necesidades para el reajuste de las acciones, cuando sea conveniente.

Los objetivos que se pretenden alcanzar a través del proceso de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son los siguientes:


- ✚ Llevar a cabo un control de las medidas reflejadas en el Plan de Igualdad con el propósito de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- ✚ Identificar las dificultades que se desarrollen durante su puesta en marcha para resolverlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan de Igualdad.
- ✚ Evaluar y analizar el cumplimiento de los objetivos y la continuidad del Plan.
- ✚ Valorar el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades en la organización.

El proceso de evaluación consta de una evaluación inicial, continua y final.

La evaluación inicial, supone una evaluación previa la cual se refleja en el propio Plan de Igualdad en el diagnóstico cualitativo y cuantitativo, en el que se han detectado las necesidades de la entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades, efectiva, entre mujeres y hombres.

Tras la elaboración del plan se llevará a cabo la evaluación continua o seguimiento. Este seguimiento se hará en distintos momentos:

- Tras la implantación de cada una de las medidas se realizará una evaluación de la misma en base a los indicadores que en ellas se reflejan.
- De forma anual, durante los años de vigencia del Plan, se realizará una evaluación sobre los logros y dificultades encontradas durante ese año de ejecución. Dentro de este seguimiento se valorarán los siguientes datos:
  - Grado de cumplimiento de los objetivos.

- 
- Impacto en la organización: nivel de compromiso y participación, grado de aceptación del Plan de Igualdad, cambios de actitud producidos, etc.
  - Dificultades encontradas y posibles soluciones.
  - Futuras propuestas.

Por último, la evaluación final se realizará el último año de vigencia del plan y constará de un informe que tendrá por objeto analizar:

- El modo en que se han ejecutado las medidas previstas, su adecuación a los objetivos y las repercusiones que han supuesto.
- El grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.
- El impacto que el Plan de Igualdad ha tenido en la plantilla de ATADI Empleo S.L.U.
- Los datos, estudios e información recogida y evaluada a lo largo de la implantación del Plan de Igualdad.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Igualdad y por la Dirección de Atadi Empleo S.L.U

## 5.7 EVALUACIÓN DE PROCESO E IMPACTO

Como ya hemos adelantado en el punto anterior, se realizarán tres evaluaciones comprendidas en los siguientes periodos:

Evaluación continua: Finales 2023 y 2024.

Evaluación Final: Finales 2025

En ellos, analizaremos la evaluación del proceso a través de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de las acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

Para extrapolar los datos utilizaremos el informe de evaluación intermedia o final

### EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL – ATADI EMPLEO S.L.U

[Periodo de referencia]

#### 1. Datos generales

 ATADI EMPLEO S.L.U.

- ✚ Fecha del informe.
- ✚ Periodo de análisis.
- ✚ Comisión/Persona que lo realiza.

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 2. Información de resultados para cada área de actuación

- ✚ Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- ✚ Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- ✚ Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- ✚ Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].



### 3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- ✚ Adecuación de los recursos asignados.
- ✚ Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- ✚ Soluciones adoptadas en su caso.

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 4. Información sobre impacto

- ✚ Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

### 5. Conclusiones y propuestas

- ✚ Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- ✚ Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

## ANEXO I “MODELO DE ENCUESTA PLAN DE IGUALDAD ATADI EMPLEO”

En ATADI Empleo estamos en proceso de elaboración de nuestro plan de igualdad. Actualmente nos encontramos en la Fase de diagnóstico y vuestras opiniones, como parte de la organización, son muy valiosas.

A continuación, en este cuestionario de carácter **ANÓNIMO** y estrictamente **CONFIDENCIAL**, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas

### DATOS PERSONALES

<b>Sexo</b>	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
<b>Edad</b>	<input type="checkbox"/> Más de 45	<input type="checkbox"/> Menos de 45
<b>¿Dispones de certificado de discapacidad?</b>	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>Responsabilidades de cuidados</b>		
<b>Hijos/as a tu cargo</b>	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>Otras personas dependientes</b>	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO

## DATOS PROFESIONALES

<b>Puesto</b>	<input type="checkbox"/> Técnico/a	<input type="checkbox"/> Dirección o gerencia	
	<input type="checkbox"/> Administración/ Monitores/as	<input type="checkbox"/> Operario/a	
<b>Antigüedad</b>	<input type="checkbox"/> menos 2 años	<input type="checkbox"/> entre 2 y 5 años	<input type="checkbox"/> más 5 años
<b>¿Tienes personal a cargo?</b>	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>¿Formas parte de la Representación Legal de Trabajadores/as?</b>	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	



Nº	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1(bajo) 4(alto) NS/NC (no sabe, no contesta)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres					
2	La dirección de la empresa quiere que exista la igualdad de trato dentro de la empresa					
3	La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con tu empresa					
4	Cuando se contrata a alguien nuevo tiene las mismas oportunidades una mujer que un hombre de ser contratada					
5	Cuando la empresa hace formaciones las hace tanto para mujeres como para hombres					
6	Dentro de tu empresa, para llegar a ser jefe o jefa da igual que seas mujer que hombre					
7	Dentro de tu empresa se cobra lo mismo siendo mujer que hombre					
8	La empresa te permite compaginar la vida personal, familiar y laboral (por los horarios, por cercanía de tu casa al trabajo, etc.)					
9	¿Sabes las medidas que existen en tu empresa para favorecer la conciliación?					
10	Ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo, ¿sabrías el protocolo a seguir?					



<b>Plan de Igualdad</b>		<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>Ns/Nc</b>
<b>11</b>	La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad			
<b>12</b>	¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?			
<b>13</b>	¿Crees que existen en tu empresa deficiencias respecto a la igualdad?			
<b>14</b>	¿Crees que se podrían tomar medidas en tu empresa para favorecer la igualdad?			
<b>15</b>	Si la respuesta anterior ha sido SI, ¿se te ocurre alguna medida?			
<b>16</b>	Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas			



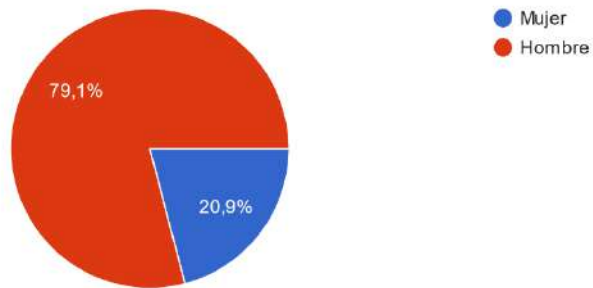
<b>Masculinización de la empresa</b>		<b>S</b>	<b>N</b>
		<b>I</b>	<b>O</b>
<b>17</b>	¿Qué razones crees que justifican que haya más hombres que mujeres en tu empresa? (respuesta múltiple)		
	<input type="checkbox"/> El tipo de trabajo que se realiza en la empresa es más demandado por hombres que por mujeres		
	<input type="checkbox"/> La empresa prefiere contratar hombres por costumbre social		
	<input type="checkbox"/> Por discriminación hacia las mujeres		
	<input type="checkbox"/> Por malas experiencias en contratación con mujeres		
	<input type="checkbox"/> Otras (especificar):		
<b>18</b>	¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de ascender que los hombres?		
<b>19</b>	Si la respuesta anterior es Sí ¿En qué puesto especialmente?		
	<input type="checkbox"/> Puestos técnicos y técnicos auxiliares		
	<input type="checkbox"/> Dirección y/o gerencia		
	<input type="checkbox"/> Puestos administrativos, servicios profesionales generalizado (monitores/as)		
	<input type="checkbox"/> Operarios/as		
<b>20</b>	¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?		
<b>21</b>	¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?		
<b>22</b>	¿Crees necesario aumentar el número de mujeres en la empresa?		
<b>23</b>	Si la respuesta anterior es SI, ¿en qué puestos especialmente?		
	<input type="checkbox"/> Puestos técnicos y técnicos auxiliares		
	<input type="checkbox"/> Dirección y/o gerencia.		
	<input type="checkbox"/> Puestos administrativos, servicios profesionales generalizado (monitores/as)		
	<input type="checkbox"/> Operarios/as		
<b>24</b>	Observaciones: escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas		



## ANEXO II “RESULTADOS DE LA ENCUESTA”

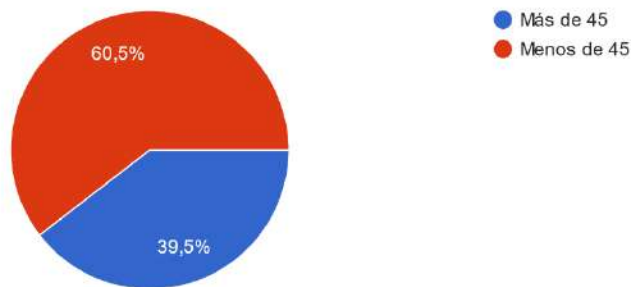
### Sexo

43 respuestas



### Edad

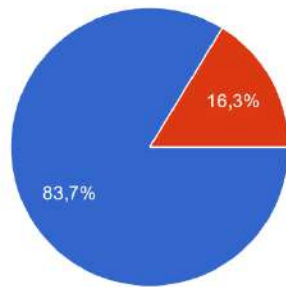
43 respuestas





¿Dispones de certificado de discapacidad?

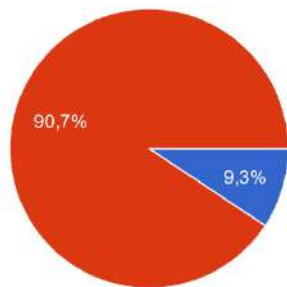
43 respuestas



● Sí  
● No

¿Tienes otras personas dependientes a tu cargo?

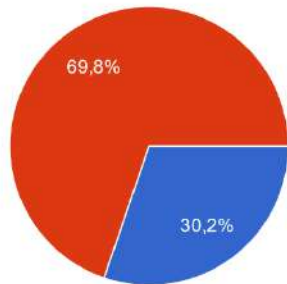
43 respuestas



● Sí  
● No

¿Tienes hijas o hijos menores a tu cargo?

43 respuestas

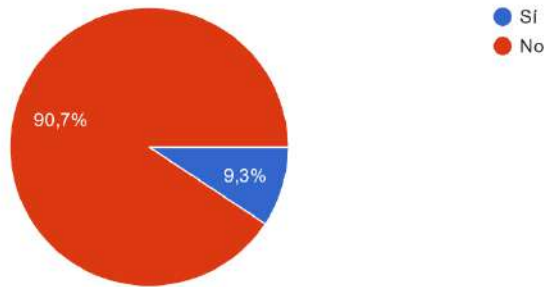


● Sí  
● No



### ¿Tienes otras personas dependientes a tu cargo?

43 respuestas



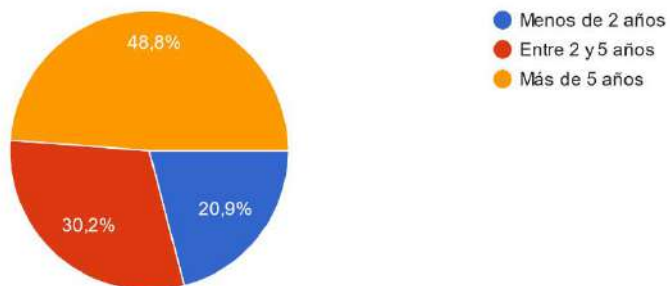
### Puesto de trabajo

41 respuestas



### Antigüedad

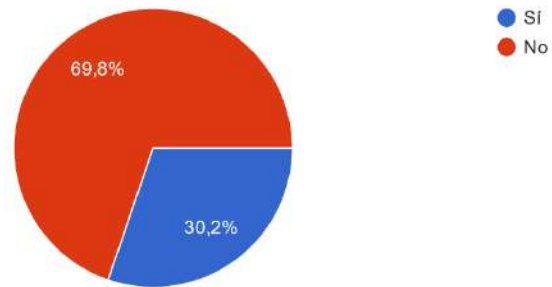
43 respuestas





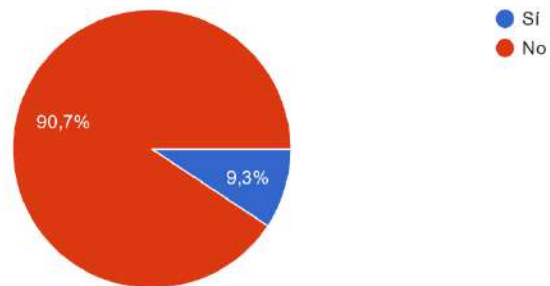
¿Tienes personal a cargo?

43 respuestas



¿Formas parte de la representación legal de trabajadores/as?

43 respuestas

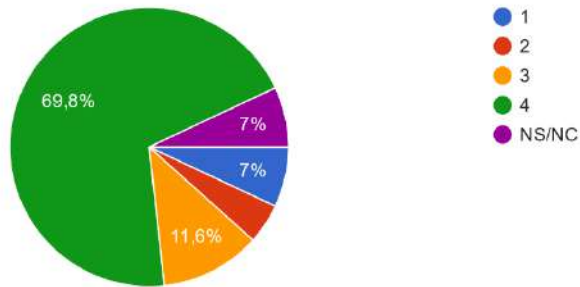


GRADO DE CUMPLIMIENTO



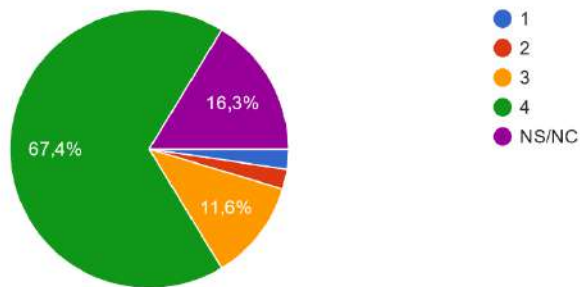
1. En la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

43 respuestas



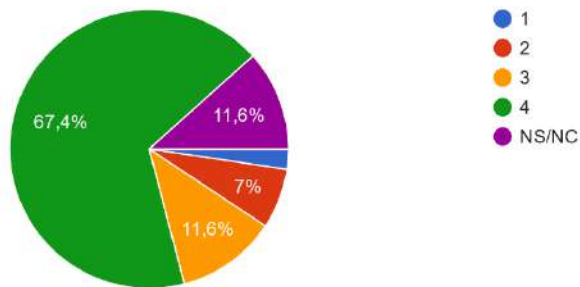
2. La dirección de la empresa quiere que exista la igualdad de trato dentro de la empresa

43 respuestas



3. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es compatible con tu empresa

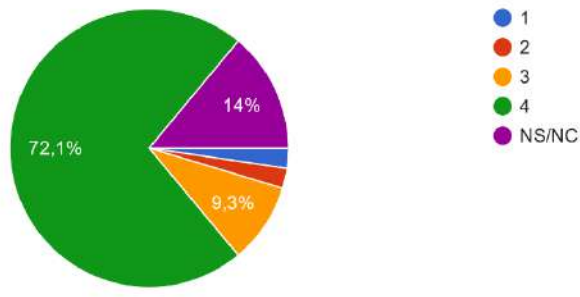
43 respuestas





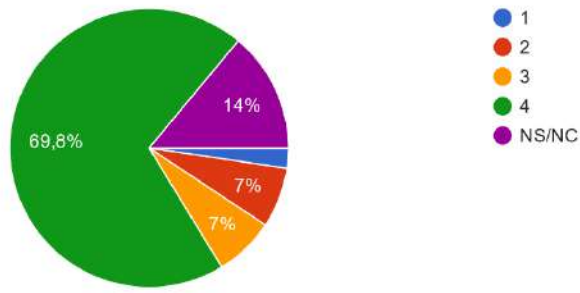
4. Cuando se contrata a alguien nuevo tiene las mismas oportunidades una mujer que un hombre de ser contratada

43 respuestas



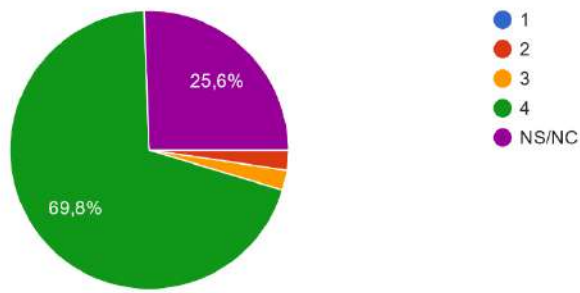
5. Cuando la empresa hace formaciones las hace tanto para mujeres como para hombres

43 respuestas



6. Dentro de tu empresa, para llegar a ser jefe o jefa da igual que seas mujer que hombre

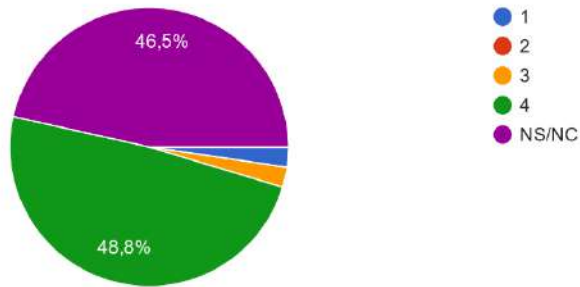
43 respuestas





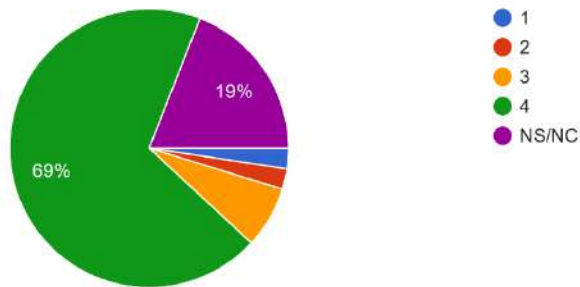
7. Dentro de tu empresa se cobra lo mismo siendo mujer que hombre

43 respuestas



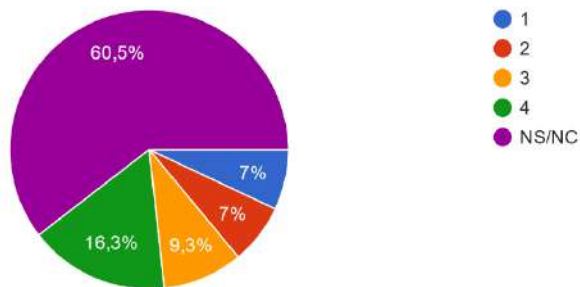
8. La empresa te permite compaginar la vida personal, familiar y laboral (por los horarios, por cercanía de tu casa al trabajo, etc.)

42 respuestas



9. ¿Sabes las medidas que existen en tu empresa para favorecer la conciliación?

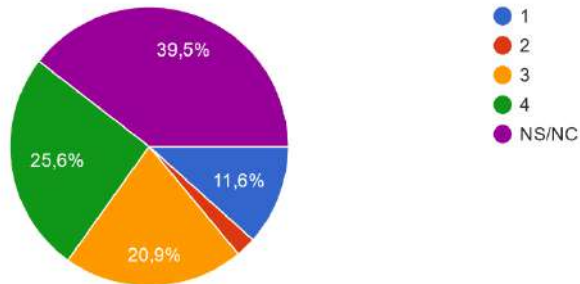
43 respuestas





10. Ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo, ¿sabrías el protocolo a seguir?

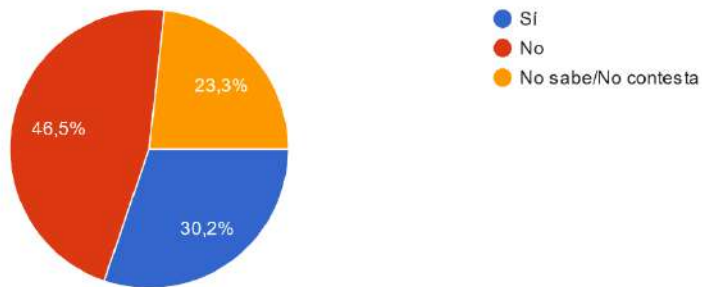
43 respuestas



## PLAN DE IGUALDAD

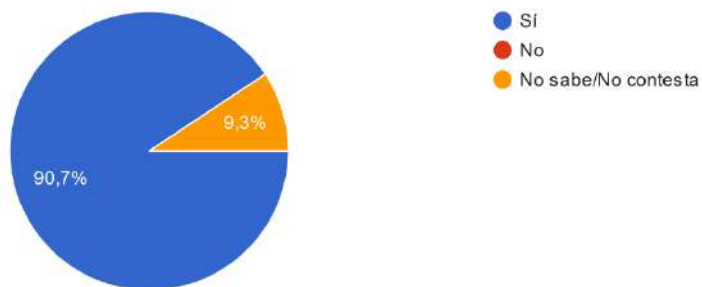
11. La empresa te ha informado del proceso de desarrollo del plan de igualdad

43 respuestas



12. ¿Estás de acuerdo con la puesta en marcha de un plan de igualdad en tu empresa?

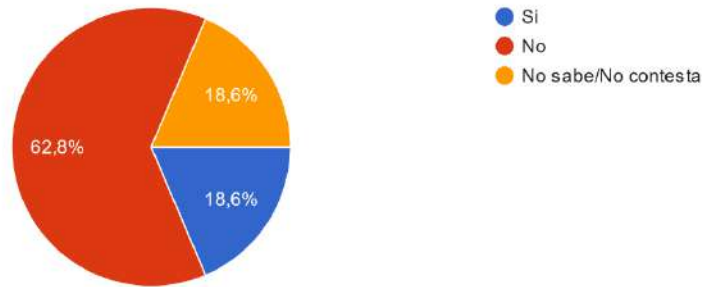
43 respuestas





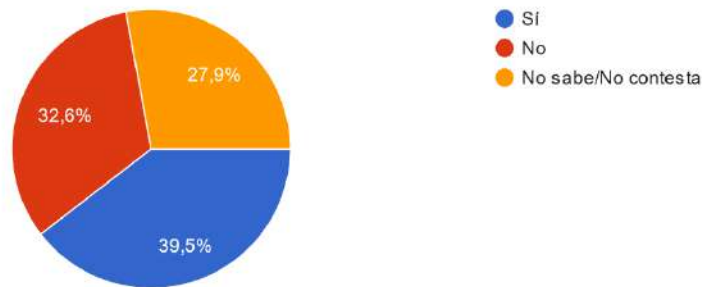
13. ¿Crees que existen en tu empresa deficiencias respecto a igualdad?

43 respuestas



14. ¿Crees que se podrían tomar medidas en tu empresa para favorecer la igualdad?

43 respuestas



Si la respuesta anterior ha sido Si, ¿se te ocurre alguna medida? 10 respuestas

No

Prevenir conductas discriminatorias

Que nos equiparen a la hora de mandarnos un trabajo a realizar

Más presencia femenina

Como hombres y mujeres tienen los mismos derechos y deberes

Trabajar con esta empresa bien y estoy contento con ellos

Incentivar económicamente los trabajos de riesgo/sobreesfuerzo que habitualmente recaen en los hombres

Si estoy de acuerdo con la igualdad

16. Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas 8 respuestas



Me ha parecido interesante el cuestionario ya que tenemos que tener igualdad entre hombres y mujeres

Como hombres y mujeres tenemos que tener el mismo sueldo

Nos gustaría que hubiese más igualdad en número de hombres y mujeres pero en los procesos de selección se presentan muy pocas mujeres

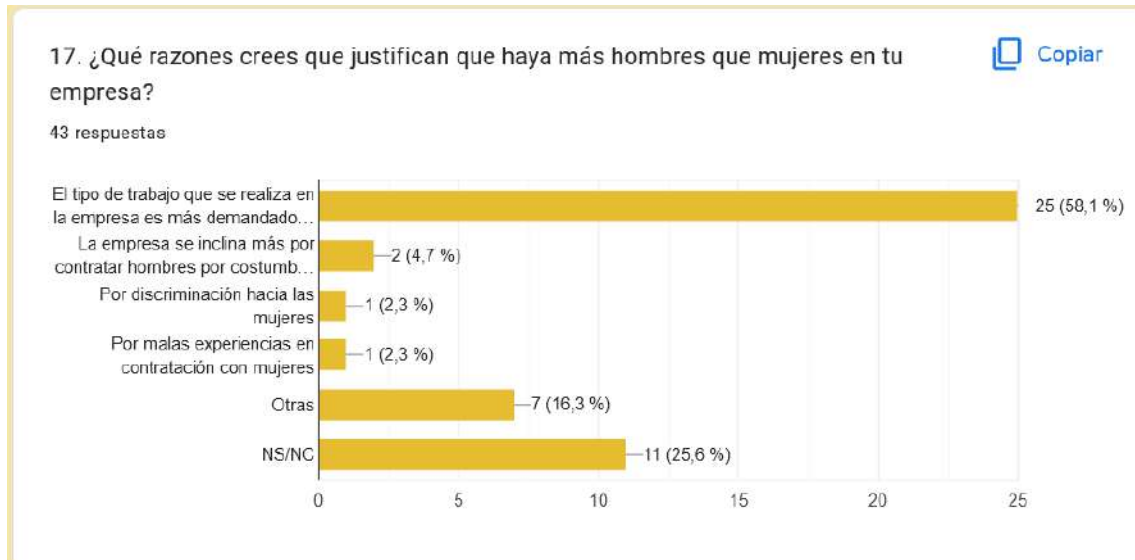
Si, la he entendido correctamente

Poner un horario fijo

¡Ninguna!

En mi sector observo que al tratarse de un trabajo con elevado desarrollo físico, que presenta ciertos riesgos (trabajos altura, manejo de maquinaria, etc.) existe discriminación hacia el varón que es a quien más se le exige

### MASCULINIZACIÓN DE LA EMPRESA



Si tu respuesta anterior fue "Otras", especifica cuales: 5 respuestas

No hay más hombres que mujeres

Hay menos mujeres para trabajar

Hay pocas mujeres con discapacidad que se presenten a puestos de jardinería

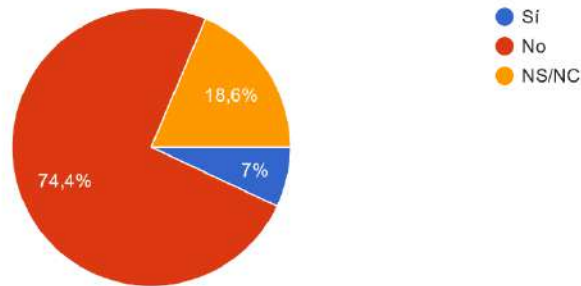
Menor desarrollo de las mujeres en los trabajos que realizamos, por dureza y riesgo

No sé realmente el motivo pero pienso que también es realmente lo que quiere hacer cada uno



18. ¿Consideras que las mujeres de tu empresa tienen menos oportunidades de ascender que los hombres?

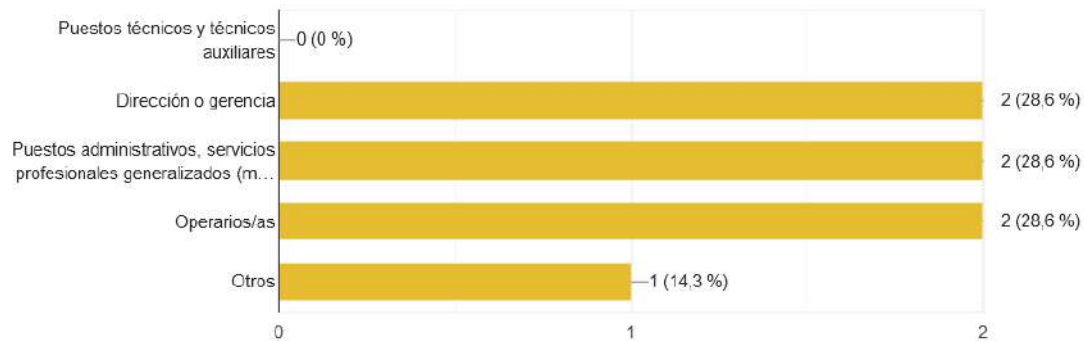
43 respuestas



19. Si la respuesta anterior ha sido SI, ¿en qué puesto especialmente?

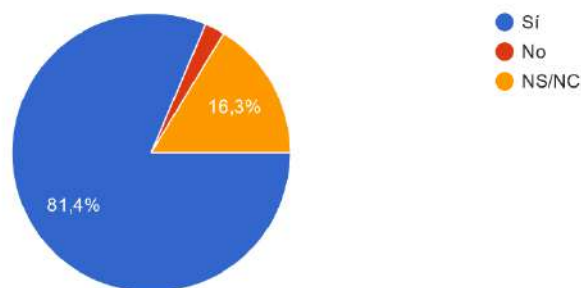
[Copiar](#)

7 respuestas



20. ¿Pueden las mujeres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que los hombres de la empresa?

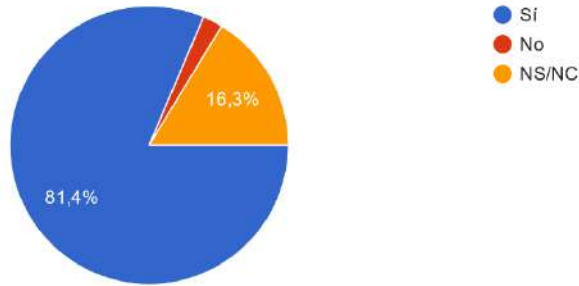
43 respuestas





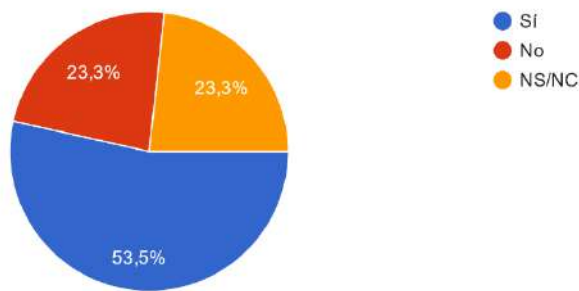
21. ¿Pueden los hombres acceder a puestos directivos en igualdad de trato y oportunidades que las mujeres de la empresa?

43 respuestas



22. ¿Crees necesario aumentar el número de mujeres en la empresa?

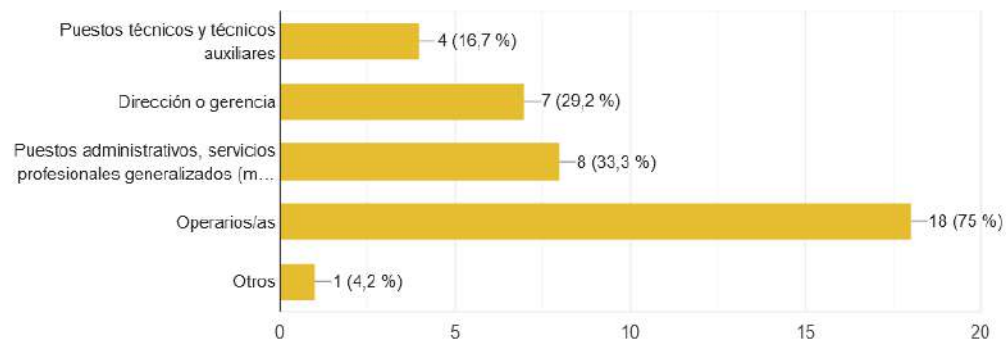
43 respuestas



23. Si la respuesta anterior ha sido SI, ¿en qué puesto especialmente?

Copiar

24 respuestas



24. Observaciones: escribe aquí cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación de sus respuestas3 respuestas



En un futuro podría haber una presidenta

Las mujeres y hombres hacen el mismo trabajo

La respuesta 17 está basada en el puesto de monitores/as en el caso de operarios creo que existe una baja demanda por sobreprotección de las familias de posibles candidatos, al tratarse de trabajo físico intenso



# PLAN DE IGUALDAD

**MEMORIA SEGUIMIENTO  
ANUAL 2022**

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. PLAN DE IGUALDAD. DIAGNÓSTICO.....	4
Seguimiento y cumplimiento de las Medidas del Plan de Igualdad.....	4
Procesos de selección y contratación .....	4
Clasificación profesional.....	7
Promoción profesional.....	7
Condiciones de trabajo .....	8
Retribuciones .....	9
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	9
Formación.....	10
Infrarrepresentación femenina .....	10
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	10
Comunicación.....	10
Mujeres víctimas de violencia de género.....	12
3. CONCLUSIONES .....	12

## 1. INTRODUCCIÓN

La evaluación intermedia del plan de igualdad nos sirve de guía para ver la evolución que ha tenido el mismo una vez que se ha implantado en la empresa. Se centra en analizar la puesta en marcha y el desarrollo de las diferentes estrategias y objetivos; ver si han tenido efectividad aquellas que se han implantado o las que no se han podido ejecutar y analizar los motivos.

Para ello, analizaremos cómo ha evolucionado la plantilla conforme al porcentaje de hombres y mujeres y si ha habido promociones internas y formaciones en materia de acoso laboral.



Como se hizo mención en el plan de igualdad, los objetivos que se pretenden alcanzar a través del proceso de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son los siguientes:

- ✚ Llevar a cabo un control de las medidas reflejadas en el Plan de Igualdad con el propósito de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- ✚ Identificar las dificultades que se desarrollen durante su puesta en marcha para resolverlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan de Igualdad.
- ✚ Evaluar y analizar el cumplimiento de los objetivos y la continuidad del Plan.
- ✚ Valorar el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades en la organización.

La evaluación continua o seguimiento. Este seguimiento se hará en distintos momentos:

- Tras la implantación de cada una de las medidas se realizará una evaluación de la misma en base a los indicadores que en ellas se reflejan.
- De forma anual, durante los años de vigencia del Plan, se realizará una evaluación sobre los logros y dificultades encontradas durante ese año de ejecución. Dentro de este seguimiento se valorarán los siguientes datos:
  - Grado de cumplimiento de los objetivos.
  - Impacto en la organización: nivel de compromiso y participación, grado de aceptación del Plan de Igualdad, cambios de actitud producidos, etc.

- Dificultades encontradas y posibles soluciones.
- Futuras propuestas.

## 2. PLAN DE IGUALDAD. DIAGNÓSTICO.

### *Seguimiento y cumplimiento de las Medidas del Plan de Igualdad*

En este apartado vamos a ver cada una de las medidas que se desarrollaron en el plan de igualdad y ver cómo han ido evolucionando durante los años 2021 y 2022.

#### Procesos de selección y contratación

Siguiendo el modelo de actuación de ATADI Empleo, los procesos de selección se han llevado a cabo mediante la bolsa de personal interno, las redes sociales de la entidad y las oficinas del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM).

Independientemente del canal utilizado, el personal sigue siendo en su mayoría masculino. Esto se debe a que ATADI Empleo opera con un sector laboral históricamente masculinizado. Es decir, en la sociedad actual que rodea a la entidad, los trabajadores que se dedican a la jardinería son mayoritariamente hombres, aunque el número de mujeres que se integra en el sector es, como hemos observado a la hora de hacer el análisis cuantitativo, cada vez mayor.

En consecuencia, ha sido difícil la puesta en práctica de la medida 3 del presente apartado del Plan de Igualdad: *priorización de la contratación del sexo menos representado dentro del área o nivel para el cual se realiza la incorporación, siempre y cuando haya dos candidatos de distinto sexo con iguales características para el puesto.*

Es cierto que, tras la adjudicación del servicio de recepcionista de la residencia de Tiempo libre de Orihuela del Tremedal, pudimos seleccionar a tres personas, dos de ellas mujeres.

La persona masculina sí que había tenido relación laboral con la empresa anteriormente, desempeñando ese mismo puesto.

Por otro lado, hay que continuar trabajando para que las personas de centros formativos, educativos o talleres de empleo creen vínculos con nuestra entidad para la realización de prácticas en ámbitos de inclusión social.

Sí que asistimos a ferias y actos de economía social para llegar a más personas en nuestro ámbito, a favor de la igualdad.



A. Número y porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA					
AÑO	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	TOTAL
2022	16	30,19%	37	69,81%	53

En comparación a los datos del 2021 (73.02% de hombres y 26,98% de mujeres), se ha paliado un poco la diferencia entre el número de hombres y de mujeres, disminuyendo el primero y aumentando el segundo en un 3%.



*B. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.*

La distribución de la plantilla ha mejorado con respecto al año 2021, debido a que las 3 personas contratadas para el servicio de recepcionista en Orihuela se contrataron a jornada completa. Los contratos de jardinería que se realizaron también son todos a jornada completa.

El nuevo servicio de conserjería en Alcorisa es de 20H semanales y las sustituciones por interinidades de los servicios de limpieza o personal de dependiente de quiosco también serían jornadas parciales.

*C. Número de incorporaciones y candidaturas recibidas por sexo*

A continuación se presenta una tabla con la información recogida durante el año 2022 de las ofertas de empleo, candidaturas recibidas, candidaturas entrevistadas y el personal seleccionado desglosado por sexos.

2022 ENERO - SEPTIEMBRE	CANALES PUBLICACIÓN OFERTAS	CANDIDATURAS RECIBIDAS		CANDIDATURAS ENTREVISTADAS		PERSONAL SELECCIONADO	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TÉCNICO/A JARDINERÍA TERUEL	INAEM, RRSS, CVs recibidos	11	4	4	3	1	1*
OPERARIO/A JARDINERÍA TERUEL	INAEM, RRSS, CVs recibidos	6	2	4	2	1	0
OPERARIO/A JARDINERÍA TERUEL	INAEM, RRSS, CVs recibidos	4	4	2	1	1	0
OPERARIO/A JARDINERÍA TERUEL	INAEM, RRSS, CVs recibidos	9	4	5	3	1	0
TÉCNICO/A JARDINERÍA ALCAÑIZ	INAEM, RRSS	13	4	5	0	1	0
TÉCNICO/A JARDINERÍA TERUEL	INAEM, RRSS	3	0	3	0	1	0
TÉCNICO/A LIMPIEZA ANDORRA	Personal bolsa	0	1	0	1	0	1
OPERARIO / A LIMPIEZA ANDORRA	Personal bolsa	0	1	0	1	0	1
TÉCNICO/A DEPENDIENTE TERUEL	INAEM, RRSS, CVs recibidos	1	3	1	3	0	1
OPERARIO CONSERJE ALCORISA	Gloria Fuertes, INTERNO (Personal Bolsa)	1	0	1	0	1	0
OPERARIO JARDINERÍA JILOCA	INTERNO (personal Bolsa)	1	0	1	0	1	0
OPERARIO JARDINERÍA ALCAÑIZ	INAEM, RRSS, TALLER EMPLEO, INTERNO (Personal Bolsa)	7	1	4	0	1	0
RECEPCIONISTA ORIHUELA	INAEM, RRSS, CVs recibidos, INTERNO (Personal Bolsa)	1	9	1	6	1	2

Como se muestra en la tabla y ya habíamos recalcado anteriormente, las candidaturas masculinas recibidas son mayores que las femeninas, pero se ha intentado que en los nuevos servicios adjudicados (conserje Alcorisa y recepcionista Orihuela) hubiera equidad.

Para el año 2023 se elaborarán las entrevistas de salida para conocer las opiniones y aspectos a valorar de las personas que finalizan su relación contractual con Atadi Empleo.

### Clasificación profesional

En relación a los niveles de responsabilidad, tanto el número de mujeres como de hombres que ocupan cargos de responsabilidad no ha variado.

Seguimos con el criterio de clasificación dispuesto en el XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Las ofertas de empleo son públicas a través de INAEM, en nuestra página web y redes sociales.

<https://www.atadi.org/atadi-empleo/ofertas-empleo/>



La comisión de igualdad es conocedora cuando hay una nueva incorporación y se revisan los currículums periódicamente, clasificándolos en carpetas por categoría y centro.

### Promoción profesional

A pesar de ello, ATADI Empleo S.L.U. continúa implantando sus valores de igualdad en todos los ámbitos de la entidad, teniendo en cuenta las medidas de su Plan de Igualdad para conseguir el equilibrio entre ambos sexos.

Este último año no ha habido ningún caso de promoción interna dentro de ATADI Empleo S.L.U. Sin embargo, los trabajadores de todas las residencias y centros ocupacionales examinan a diario a los usuarios, con el fin de identificar a aquellos con altas capacidades para adecuarles las tareas a desempeñar o, incluso, ofrecerles la oportunidad de trabajar dentro de la categoría de operarios/as.

En cuanto a los puestos superiores jerárquicamente, como son los mandos intermedios y los altos cargos, es más difícil que se dé la promoción profesional, puesto que la responsabilidad y organización requerida es mayor, para lo cual se necesitan unos conocimientos específicos adquiridos con anterioridad a la inserción en el mundo laboral.

## Condiciones de trabajo

Debido a la reforma laboral del 2022, la duración de los contratos en ATADI EMPLEO se ha visto modificada.

En el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, aparece la figura del personal fijo- discontinuo y la limitación de la duración de los contratos de duración determinada.

Por tanto, las contrataciones en ATADI EMPLEO pasan de ser entre 6 y 9 meses de temporalidad, a simplemente 6 meses, tal y como dicta la legislación, para los contratos por circunstancias de la producción.

La figura de fijo discontinuo que aparece hace referencia a las personas contratadas para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, dado que estos trabajadores tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral.

Esta figura aparece en ATADI EMPLEO para las personas que cubren vacaciones del personal, dándoles así una estabilidad y unos contratos de mayor duración.

Por otro lado, en esta reforma desaparecen los contratos ligados por obra y servicio. Por tanto, las personas en ATADI EMPLEO que estaban contratadas por esta modalidad pasaron a situación de indefinidas.

Siguiendo con el modelo de actuación de la entidad, ATADI Empleo ha seguido persiguiendo la estabilidad en el puesto de trabajo, por lo que, si las características del puesto y del trabajador lo han permitido, se han realizado contratos indefinidos.

Con el fin de cubrir vacaciones o bajas, también se han contratado a trabajadores de manera temporal, así como para proyectos con durabilidad determinada. No obstante, la mayoría de las veces se les ofrece a estas personas la oportunidad de continuar en la empresa.

En la siguiente tabla se expresan los datos concretos del año 2022.

<b>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATOS 2022</b>					
<b>Tipo de contrato</b>	<b>Nº mujeres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>Nº hombres</b>	<b>% hombres</b>	<b>Total</b>
Temporal	2	33,3%	4	66,7%	6
Indefinido	14	29,78%	33	70,21%	47
<b>TOTAL</b>					<b>53</b>

## Retribuciones

En el año 2022 se firma una nueva tabla salarial para los años 2022,2023 y 2024. Por tanto, se actualizan las nóminas conforme a los nuevos salarios base, complementos del desarrollo N1 y N2.

### ANEXO I

#### **Tablas Salariales Centros Especiales de Empleo y de los Centros Asistenciales 2022, 2023 y 2024**

Grupo profesional		Salario de entrada (Salario base)	CD N1 (9,2 %)	SB+N1	CD N2 (7,2 %)	Salario de referencia de grupo (SB+N1+N2)	Nocturnidad (complemento hora nocturna)
Grupo II. Personal Titulado	Titulado nivel 3	1.815,63	167,04	1.982,67	130,73	2.113,4	3,69
	Titulado nivel 2.	1.379,88	126,95	1.506,83	99,35	1.606,18	2,81
Grupo III Personal Técnico	Técnico Superior nivel 1	1.270,94	116,93	1.387,87	91,51	1.479,38	2,59
	Técnico	1.027,13	94,50	1.121,63	73,95	1.195,58	2,09
	Técnico Auxiliar	964,88	88,77	1.053,65	69,47	1.123,12	1,96
Grupo IV	Operario	830,00	76,36	906,36	59,76	966,12	1,69

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A pesar de no darse ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la entidad, se ha subsanado la falta de un Protocolo de prevención y actuación ante estas situaciones. Así, en junio de 2022 entró en vigor el *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo*, adjuntado a continuación.

[https://www.atadi.org/wp-content/uploads/Protocolo-de-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo\\_revisado.pdf](https://www.atadi.org/wp-content/uploads/Protocolo-de-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo_revisado.pdf)

En él se ha desarrollado un procedimiento de actuación, compuesto tanto por una fase informal como por una formal. La primera de ellas es potestativa para las partes, cuya pretensión es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz. Transcurridos siete días, o cuando se estime que la complejidad del caso lo requiere, se pasará a la tramitación del expediente informativo. En esta fase se realiza una investigación por la comisión instructora, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las partes afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria. Tras recibir las conclusiones de la comisión, ATADI Empleo deberá adoptar las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables.

### Formación

Como consecuencia de la implantación del *Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo*, se ha previsto la realización de diferentes cursos y jornadas de sensibilización de la plantilla en materia de igualdad a lo largo del 2023.

Por otra parte, en ATADI Empleo S.L.U. se imparten con frecuencia cursos destinados a mejorar las técnicas requeridas para el trabajo. Durante el año 2022 se realizó el curso de *Manipulación manual de cargas y posturas forzadas* y el curso de *Manejo seguro y buenas prácticas de equipos de trabajo de jardinería: Motosierras, desbrozadoras, etc.* , ambos en el Jiloca y en Teruel.

Para el 2023 se tiene pactado el desarrollo de ambos cursos en Alcañiz y en Andorra.

### Infrarrepresentación femenina

Como hemos visto anteriormente, ATADI Empleo S.L.U es una empresa masculinizada, debido a la cultura que rodea al sector en el que opera. Es por ello que en la entidad sí que se da la infrarrepresentación femenina, por causas como la falta de formación en las mujeres para desempeñar el tipo de puesto de trabajo requerido, lo que se refleja a posteriori en el menor número de candidatos con los que la empresa cuenta para los procesos de selección.

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

Actualmente, el 85% de la plantilla de ATADI EMPLEO no posee cargas familiares, de hecho solo ha habido dos permisos por maternidad/paternidad concedidos. Uno para una trabajadora y otro para un trabajador en estos años. No ha habido ninguna solicitud de reducción por guarda legal o excedencia.

### Comunicación

Desde el departamento de comunicación se emiten los boletines que van dirigidos a la plantilla de ATADI, informando de las novedades empresariales.

Estos boletines, como ya hemos dicho anteriormente, se mandan por correo electrónico. A continuación, detallamos el email que se envió cuando se aprobaron tanto el plan de Igualdad como el protocolo de acoso.

## Plan de igualdad y protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo

ATADI y ATADI Empleo SLU se comprometen a integrar en ambas empresas la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Además, ATADI y ATADI Empleo SLU manifiestan su tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la organización.

Por todo lo anterior, ATADI y ATADI Empleo SLU cuentan con sendos planes de igualdad, así como sus correspondientes protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo.

Puedes [consultarlos aquí](#).

---

**ATADI**  
Nicanor Villalta, 18 – 44002 Teruel  
Tif. 978 610 003  
[www.atadi.org](http://www.atadi.org)

Además, todas las personas pueden consultar ambos documentos en nuestra página web, en el apartado de Transparencia - igualdad.

The screenshot shows a web browser at the URL [atadi.org/transparencia/igualdad/](http://atadi.org/transparencia/igualdad/). The navigation menu includes 'Conoce ATADI', 'ATADI Empleo', 'Diverso', 'Colabora', 'Actualidad', 'Discapacidad', and 'Transparencia'. Two main content cards are displayed:

- Plan de Igualdad - ATADI Empleo SLU**: De igual modo, el CEE ATADI Empleo SLU se compromete a garantizar los principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas y cada una de las áreas en las que se desarrolla su actividad, fomentando para ello todas las medidas oportunas.
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo - ATADI Empleo**: Con el presente protocolo, ATADI EMPLEO S.L.U manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Below each card is an orange button: 'Plan de Igualdad de ATADI Empleo' and 'Consultar protocolo de ATADI Empleo'.

La persona de comunicación usa un lenguaje no sexista e inclusivo. Desde esta área, se fomenta la inclusión y se elaboran los documentos de lectura fácil y pictogramas para que todas las personas de la entidad con sus diferentes capacidades puedan acceder a la información.

Finalmente, este departamento fomenta la participación activa en los eventos relacionados con la igualdad, ya sea de género o a favor de la discapacidad, y lucha contra la violencia y la exclusión social.

#### Mujeres víctimas de violencia de género

Desde ATADI EMPLEO S.L.U se lucha contra la violencia de género y la desigualdad. Actualmente no hemos tenido ningún caso de violencia de género detectado o ninguna víctima ha acudido a nosotros en busca de protección o consejo. Aun así, nuestro compromiso para este plan de Igualdad es elaborar un protocolo de actuación ante víctimas de violencia de género y poder actuar así en un futuro con mayor rapidez y seguridad.

### 3. CONCLUSIONES

Para concluir y tras la elaboración de esta memoria intermedia podemos observar que desde ATADI EMPLEO S.L.U se tiene el compromiso por la lucha de la Igualdad. La plantilla está sensibilizada en este ámbito y se va a seguir trabajando día tras día para lograr una sociedad más equitativa e inclusiva.

Para el 2023 intentaremos alcanzar los objetivos descritos en las medidas del plan de igualdad como las entrevistas de salida, para ver el grado de satisfacción y la opinión de las personas que dejan nuestra entidad, elaboración de documentos que puedan facilitar la comprensión y entendimiento de nuestra plantilla en permisos y licencias, además de un documento único que recoja los diferentes puestos de la entidad.

Y finalmente, las jornadas y cursos de sensibilización en igualdad y prevención de acoso para toda la plantilla de ATADI EMPLEO S.L.U.



# PLAN DE IGUALDAD



**MEMORIA SEGUIMIENTO  
ANUAL 2023**

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. PLAN DE IGUALDAD. DIAGNÓSTICO.....	4
Seguimiento y cumplimiento de las Medidas del Plan de Igualdad.....	4
Procesos de selección y contratación .....	4
Formación en igualdad.....	4
Acuerdos de colaboración con entidades formativas.....	5
Realización de entrevistas de salida.....	5
Clasificación profesional.....	6
Actualización de los CVs de Atadi.....	6
Informar de los puestos ofertados y personas contratadas a la comisión de Igualdad .....	6
Promoción profesional.....	9
Retribuciones .....	10
Formación.....	11
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	11
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	11
Infrarrepresentación femenina .....	17
Comunicación.....	18
Mujeres víctimas de violencia de género.....	19
3. CONCLUSIONES .....	21

# 1. INTRODUCCIÓN

Siguiendo los pasos de la memoria intermedia del 2022, continuaremos con el análisis de la situación en ATADI EMPLEO S.L.U, pasando por las diferentes medidas y el cronograma de implantación de las mismas.

Analizaremos cómo ha evolucionado la plantilla conforme a la memoria intermedia anterior según los porcentajes de hombres y mujeres (teniendo en cuenta que es un sector masculinizado), formaciones en el año y los procesos de selección realizados.

Como se hizo mención en el plan de igualdad y en la memoria del 2022, el objetivo es continuar con el seguimiento y evaluación del mismo:

- ✚ Implantación de las medidas pendientes según el cronograma de desarrollo, evaluar las implantadas previamente en la memoria del 2022.
- ✚ Identificar aquellas medidas que no se han puesto en marcha y evaluar por qué ha fallado su implantación.
- ✚ Evaluar y analizar el cumplimiento de los objetivos, continuidad del Plan y de la memoria final.
- ✚ Valorar el Plan de Igualdad en la organización.

## La evaluación continua o seguimiento.

Esta memoria hace referencia a la segunda memoria intermedia del plan.

- Reflejaremos la implantación de las medidas del 2023 y el ratio de éxito.
- De forma anual, durante los años de vigencia del Plan, se realizará una evaluación sobre los logros y dificultades encontradas durante ese año de ejecución. Dentro de este seguimiento se valorarán los siguientes datos:
  - Grado de cumplimiento de los objetivos.
  - Impacto en la organización y actualización del plan.
  - Posibles amenazas y oportunidades.
  - Cambios legislativos.
  - Futuras propuestas para la memoria final.

## 2. PLAN DE IGUALDAD. DIAGNÓSTICO.

### *Seguimiento y cumplimiento de las Medidas del Plan de Igualdad*

#### **Procesos de selección y contratación**

En las ofertas de empleo lanzadas por Atadi Empleo S.L.U en el año 2023 se ha visto un aumento de candidaturas femeninas y, por tanto, el porcentaje ha aumentado favorablemente sobre el sexo menos representado en la entidad. Si bien es cierto, como veremos detalladamente más adelante, el porcentaje de mujeres sigue siendo muy inferior al masculino.

Además, las candidaturas femeninas que recibimos en Atadi Empleo suelen estar más enfocadas a limpiezas de espacios exteriores e instalaciones y no suelen tener formación en jardinería o conservación del medio ambiente.

Por otro lado, desde el INAEM se promocionan cada vez más los talleres de empleo en diferentes localidades, fomentando así los certificados de profesionalidad en jardinería.

#### **Formación en igualdad.**

Continuamos desde ATADI Empleo S.L.U con las formaciones en igualdad. El pasado abril del 2023 se llevaron a cabo píldoras de sensibilización a toda la plantilla.



Esta jornada fue impartida por MAZ en dos centros, a los que acudieron diferentes trabajadores. La presencialidad de la jornada favorece la comprensión y el entendimiento para las personas con diversidad funcional, fortaleciendo los conceptos en igualdad.

## Jornadas de Sensibilización

### PREVENCIÓN DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

#### OBJETIVOS

- Sensibilizar a los participantes en la prevención, identificación y afrontamiento de los riesgos psicosociales, y el acoso laboral
- Proporcionar conocimientos sobre las conductas de acoso laboral para identificarlas en fases tempranas.
- Proporcionar estrategias necesarias para prevenir y afrontar los posibles casos de acoso laboral

#### DURACION

90 min.

#### CONTENIDOS

- Delimitación conceptual: Definiciones
- Acoso psicológico en el trabajo: definición INSHT
- Conductas y estrategias de acoso psicológico en el trabajo
- Relación de poder en el acoso psicológico en el trabajo
- Fases de acoso
- Contexto psicosocial del acoso
- Efectos en la salud psicosocial
- Conflicto vs. Acoso
- Prevención del acoso: Medidas sobre el entorno y sobre la víctima
- Protocolo de actuación en la Administración.

Como ya expusimos en la memoria intermedia del 2022, el personal técnico monitor, encargados de área y titulaciones medias complementan las píldoras en igualdad con una formación online de prevención del acoso laboral.

#### Acuerdos de colaboración con entidades formativas

En 2023 continuamos con los acuerdos colaborativos con el Colegio Público de Educación Especial Gloria Fuertes, con 5 alumnos en Atadi Empleo Andorra y Alcañiz, los cuales realizan prácticas de su asignatura *Operaciones de viveros y jardines*.

#### Realización de entrevistas de salida

Junto con el departamento de comunicación, vamos a elaborar para la memoria final entrevistas de salida en lectura fácil para conocer las opiniones de las personas que pasan por la entidad y poder ver así nuestras fortalezas y mejorar nuestras debilidades.

## Clasificación profesional

La clasificación profesional no ha variado con respecto a la memoria intermedia del 2022. Los puestos con mayor variabilidad de vacantes y sustituciones son el de personal técnico monitor y de operario/a.

## Actualización de los CVs de Atadi

Los currículums recibidos suelen llegar a través del correo electrónico. Se clasifican por centro de trabajo (Alcañiz, Andorra, Jiloca, Orihuela del Tremedal y Teruel) y por puesto de trabajo.

Como ya hemos comentado previamente, en la mayoría de los CVs recibidos los candidatos no tienen la titulación, por lo que el ámbito de búsqueda es complicado, especialmente en las zonas rurales.

## Informar de los puestos ofertados y personas contratadas a la comisión de Igualdad

Las ofertas de Atadi Empleo S.L.U se publican abiertamente en el INAEM, en nuestra página web y redes sociales.

<https://www.atadi.org/atadi-empleo/ofertas-empleo/>

The image shows a screenshot of a job advertisement for a receptionist position. The header includes the company logo 'ATADI EMPLEO S.L.U.' and the text 'SELECCIÓN ATENCIÓN AL CLIENTE'. The job title is 'PUESTO RECEPCIONISTA EN LA RESIDENCIA TIEMPO LIBRE ORIHUELA DEL TREMEDAL'. The advertisement lists requirements, skills to be valued, tasks to be performed, and conditions of employment. It also includes contact information for interested candidates.

**SELECCIÓN ATENCIÓN AL CLIENTE**

**ATADI EMPLEO S.L.U.**

**Plena inclusión Aragón**

**SE PRECISA CUBRIR  
PUESTO RECEPCIONISTA  
EN LA RESIDENCIA TIEMPO LIBRE  
ORIHUELA DEL TREMEDAL**

**REQUISITOS:**

- CERTIFICADO O CURSO QUE ACREDITE CONOCIMIENTOS BÁSICOS EN INFORMÁTICA, ATENCIÓN AL CLIENTE, ADMINISTRACIÓN O SIMILARES

**SE VALORARÁ:**

- CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN
- HABILIDADES EN COMUNICACIÓN
- DISCAPACIDAD FÍSICA > 33 %
- TRABAJO EN EQUIPO

**TAREAS A REALIZAR:**

- Check-in / checkout
- Gestión de reservas
- Atención al cliente
- Otras funciones relacionadas con el puesto en cuestión
- Registros en hoja Excel
- Recepción de comandas

**CONDICIONES:**

**Salario** -> según convenio colectivo de aplicación.

**Contrato** -> de marzo a Noviembre

Jornada completa a turnos, incluidos fines de semana

**INCORPORACIÓN INMEDIATA**

**Si te interesa, envíanos tu CV a : rhh@atadi.org indicando en el asunto :  
"RECEPCIONISTA RESIDENCIA TIEMPO LIBRE—ORIHUELA"**

ATADI - C/ Nicanor Villala, 18, 44002 Teruel - 978 416 003 - atadi@atadi.org

**OFERTA INAEM:** enviada a través del portal, en el apartado de empresas.

## SOLICITUD DE OFERTA DE EMPLEO

### 1. Datos de la empresa y de contacto

#### Datos de la empresa/entidad empleadora

**NIF**

Identificador empresarial

B44180586

Razón social

ATADI

#### Datos de contacto para la gestión de la oferta

Nombre

Primer apellido

Segundo apellido

Teléfono

671157231

Correo electrónico

RRHH@ATADI.ORG

¿La empresa empleadora es una empresa de trabajo temporal?

SI  NO 

### 2. Datos del puesto de trabajo, contratación y salario

#### Datos del puesto de trabajo

¿Cómo se denomina el puesto de trabajo?

Ocupación principal

OPERARIO JARDINERIA

¿Qué funciones realizará la persona en este puesto de trabajo?

JARDINERIA Y LIMPIEZA EN GENERAL, ENTENDIENDOSE COMO DESBROZAR, PODAR, USO SOPLADORA, CORTA CESPED, SIEMBRA ETC

¿Cuántos puestos de trabajo necesitas cubrir?

1

#### Datos de la contratación

**1. Tipo contrato** Temporal

Indefinido

Formativo

**2. Jornada Laboral**

Completa

 Parcial

Número de horas

25

Horario

No se ha especificado el horario.

Todas las personas pueden acceder bien mandando el CV al correo [rrhh@atadi.org](mailto:rrhh@atadi.org) o a través del INAEM, el cual hace una criba de las personas candidatas, en función de si cumplen requisitos o no, y nos envía los CVs preseleccionados.

Una vez seleccionada la persona, se le pide la documentación pertinente para el alta en la seguridad social y se le entrega la carpeta del plan de acogida con los documentos referentes a la organización de la entidad, prevención, puesto de trabajo, protocolos, etc.

La forma de proceder sigue siendo la misma que la descrita en la memoria del 2022.

#### *Número de incorporaciones y candidaturas recibidas por sexo*

A continuación, se presenta una tabla con la información recogida durante el año 2023 de las ofertas de empleo, candidaturas recibidas, candidaturas entrevistadas y el personal seleccionado desglosado por sexos.

La plantilla no ha variado mucho con respecto al 2022, apenas ha habido contrataciones durante el año y las oportunidades de selección han sido igualitarias entre hombres y mujeres.

2023 ENERO - DICIEMBRE	CANALES PUBLICACIÓN OFERTAS	CANDIDATURAS RECIBIDAS		CANDIDATURAS ENTREVISTADAS		PERSONAL SELECCIONADO	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RECEPCIONISTA ORIHUELA	INAEM, RRSS, Personal bolsa	1	7	1	5	0	1
OPERARIO/A ALCAÑIZ	INAEM, RRSS	2	0	2	0	1	0
OPERARIO/A MONTAJE	Feria empleo 2023	15	7	15	7	0	1
TÉCNICO MONITOR TERUEL	INAEM, RRSS, CVs recibidos	9	5	4	2	1	0
TÉCNICO MONITOR TERUEL	INAEM, RRSS, CVs recibidos	8	1	5	1	1	0
OPERARIO/A TERUEL	INAEM, RRSS, CVs recibidos	5	8	2	3	1	0
LIMPIEZA GLORIA FUERTES	Bolsa Atadi Empleo	0	1	0	1	0	1
CONSERJERÍA CP ALCORISA	Bolsa Atadi Empleo y Cvs recibidos	1	1	1	1	0	1
<b>TOTAL</b>		41	30	30	20	4	4

#### *Número y porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla.*

En este apartado, analizaremos los datos de la distribución de la plantilla por sexos, contratos indefinidos y porcentaje de personas con diferentes discapacidades.

Los porcentajes de composición de la plantilla no han variado prácticamente, se ha incrementado el número de mujeres en 1 y el de hombres en 2.

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA					
AÑO	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	TOTAL
2023	17	30,36%	39	69,64%	56

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA					
AÑO	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	TOTAL
2022	16	30,18%	37	69,81%	53

A continuación, mostramos al detalle la composición de la plantilla por sexo y diversidad funcional.

Al ser un centro especial de empleo debe cumplir con una ratio superior del 70% de personas con discapacidad. En el caso de Atadi Empleo SLU estamos por encima de la ratio, con un 76,8% de personas con discapacidad.

Respecto al sexo, 30,35% son mujeres, de las cuales un 76,4% son mujeres con discapacidad.

En Atadi Empleo SLU creemos en la igualdad de oportunidades y luchamos porque las personas con discapacidad tengan un lugar en el ámbito laboral, especialmente las mujeres rurales, las cuales se ven más afectadas a la hora de conseguir un trabajo digno y de calidad.

DATOS	2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Nº Personas trabajadoras	39	17	56
Nº personas con discapacidad intelectual	22	8	30
Nº personas sin discapacidad	9	4	13
Nº con otras discapacidades	8	5	13

#### *Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.*

Las horas semanales de trabajo no han variado. Como marca el convenio, son 1720 horas anuales, con horarios de 07.00 a 15.00 hrs, los cuales pueden variar en los meses de verano (de 07.00 a 14.30 hrs por prevención ante olas de calor extremas) y en invierno (de 07.30 a 15.00 hrs por la luz y el frío).

En el 2023 se ha firmado el convenio con el olivar inclusivo de Endesa, ampliándose dos puestos a media jornada en Andorra, ocupados por dos personas con discapacidad intelectual, un hombre y una mujer.

#### **Promoción profesional**

En Atadi Empleo SLU no suele haber promociones profesionales, ya que no hay rotabilidad en los puestos de mandos intermedios y encargados. Si hubiera una promoción interna sería porque algún responsable de área habría causado baja voluntaria y se decide sustituirlo por una persona en la categoría de técnico – monitor.

Sí que se dan otra serie de promociones en el puesto de persona operaria. Desde Atadi Empleo SLU, si vemos que un alumno/a que realiza prácticas o que asiste a nuestros centros ocupacionales tiene altas capacidades, le damos una oportunidad laboral.

### Distribución de la plantilla por tipos de contratos

La tabla refleja los contratos indefinidos en la entidad. Vemos como favorable que han aumentado con respecto al 2022 los contratos fijos y de personas con discapacidad y se han reducido los temporales.

En Atadi Empleo SLU se tiende a buscar la estabilidad de los empleados de cara al futuro y reducir la eventualidad. El porcentaje de personas eventuales se debe a la cobertura de las vacantes de bajas IT, vacaciones y proyectos de duración inferior al año.

#### Cálculo incremento plantilla

Impreso el 21/03/2024 a las 14:47

Periodo : 2023

Empresa : ATADI EMPLEO, S.L.U

NIF : B44180586

	Ejercicio : 2023					Ejercicio : 2022				
	Autón.	Fijo	Event.	Minus.	Total	Autón.	Fijo	Event.	Minus.	Total
Enero	0,00	613,16	189,32	725,60	1528,08	0,00	438,50	275,18	774,85	1488,53
Febrero	0,00	573,83	159,16	595,86	1328,85	0,00	429,00	305,62	699,86	1434,48
Marzo	0,00	675,16	117,32	751,60	1544,08	0,00	547,50	273,20	774,85	1595,55
Abril	0,00	743,39	155,60	727,35	1626,34	0,00	623,00	247,00	719,85	1589,85
Mayo	0,00	768,16	175,32	751,60	1695,08	0,00	716,10	215,00	743,85	1674,95
Junio	0,00	782,08	133,28	712,35	1627,71	0,00	676,16	188,00	719,85	1584,01
Julio	0,00	788,38	132,00	782,60	1702,98	0,00	718,06	206,00	743,85	1667,91
Agosto	0,00	805,38	166,00	782,60	1753,98	0,00	760,38	228,00	743,85	1732,23
Septiembre	0,00	779,40	117,00	757,35	1653,75	0,00	779,40	124,56	702,85	1606,81
Octubre	0,00	805,38	104,00	782,60	1691,98	0,00	786,13	150,02	723,85	1660,00
Noviembre	0,00	707,72	94,00	757,35	1559,07	0,00	649,39	172,44	681,85	1503,68
Diciembre	0,00	695,96	183,00	782,14	1661,10	0,00	613,38	212,98	718,64	1545,00
<b>Nº trab.</b>	0,00	23,94	4,73	24,41	53,08	0,00	21,20	7,12	23,97	52,28

El número de hombres y mujeres con contratos eventuales no ha variado entre un año y otro manteniéndose estable. Esto se debe, como hemos citado en el párrafo anterior, a la sustitución de interinidades.

#### Resumen plantilla por contrato

Impreso el 21/03/2024 a las 14:49

Ejercicio : 2023

Empresa : B44180586 ATADI EMPLEO, S.L.U

	Número medio		Núm. medio disca.>33%		Hombres		Mujeres	
	Ejerc. 2023	Ejerc. 2022	Ejerc. 2023	Ejerc. 2022	Ejerc. 2023	Ejerc. 2022	Ejerc. 2023	Ejerc. 2022
Fijo	48,35	45,16	31,03	30,17	35	33	15	14
No fijo	4,73	7,12	3,72	4,15	4	4	2	2
<b>Totales</b>	<b>53,08</b>	<b>52,28</b>	<b>34,75</b>	<b>34,32</b>	<b>39</b>	<b>37</b>	<b>17</b>	<b>16</b>

### Retribuciones

Como la tabla salarial fue firmada para los años 2022, 2023 y 2024, no ha habido modificaciones salariales y las retribuciones siguen siendo las mismas. En cambio, el SMI sí subió en 2023 a 1080 euros con carácter retroactivo, por lo que se hizo una nómina complementaria para pagar los atrasos y se aplicó desde el mes de publicación en las categorías de Técnico y Operario.

## **Formación**

En la memoria del 2022 se quedó pendiente la realización de la formación en ergonomía y posturas forzadas y uso de maquinaria específica en jardinería en los centros de Andorra y Alcañiz.



Ambos cursos se hicieron de manera presencial a través del servicio de prevención de SPMAS. Los profesores eran expertos en materia de prevención (foto arriba) o médica de vigilancia de la salud (foto abajo).



## **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

No ha habido variaciones ni casos desde la memoria intermedia del 2022. El protocolo sigue colgado en la página web de Atadi y puede acceder cualquier persona.

[https://www.atadi.org/wp-content/uploads/Protocolo-de-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo\\_ATADI.pdf](https://www.atadi.org/wp-content/uploads/Protocolo-de-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo_ATADI.pdf)

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

En la memoria intermedia del 2022 se quedó pendiente la elaboración de un documento que reflejara los permisos y licencias de los trabajadores de Atadi Empleo S.L.U. Como hemos citado anteriormente, hubo un pequeño cambio legislativo en algunos de los permisos que se aplicó en junio de 2023.

Por tanto, se elaboró una guía en lectura fácil, que detallamos a continuación, donde se recogen todos estos aspectos, pudiendo facilitar así el entendimiento de los trabajadores y su acceso, ya que está disponible en todos los centros en el punto de información del trabajador o tablón.

## Permisos y licencias para trabajadores y trabajadoras de ATADI Empleo S.L.U.

Como trabajador o trabajadora de ATADI Empleo S.L.U. tienes derecho a pedir varios permisos cuando lo necesites.

Un permiso, licencia o excedencia es un tiempo en el que no vas a trabajar.

Hay dos tipos de permisos: retribuidos y no retribuidos.

Durante los permisos retribuidos el trabajador sigue cobrando todo o parte del sueldo.

Durante los permisos no retribuidos, el trabajador no cobra el sueldo.



### Permisos retribuidos

#### **1. Permiso por enfermedad de familiar**

Puedes pedir este permiso si un familiar:

- tiene un accidente
- tiene una enfermedad grave
- está hospitalizado
- le operan sin ingresarlo y tiene que descansar en casa

El familiar tiene que ser tu padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana, abuelo, abuela, nieto, nieta, suegro, suegra, cuñado o cuñada.

Este permiso puede durar hasta 5 días seguidos.

El permiso comienza el mismo día del accidente, enfermedad, hospitalización u operación.

Si tu familiar está hospitalizado, los 5 días de permiso puedes pedirlos seguidos o no.

Si tu familiar operado está descansando en casa, debes pedir a su médico un justificante en el que ponga cuántos días tienes que acompañarlo.

#### **2. Permiso por fallecimiento**

Puedes pedir este permiso si fallece un familiar.

La duración del permiso es diferente según qué familiar sea.

Si fallece tu hijo, hija, marido o mujer, puedes pedir 7 días.

Si fallecen tus padres o hermanos puedes pedir 3 días.

Si fallecen tus abuelos, nietos o cuñados puedes pedir 2 días.

Si el funeral es en una localidad a más de 250 kilómetros de tu casa, puedes pedir 2 días más en todos los casos.

#### **3. Permiso por mudanza**

Puedes pedir este permiso si te cambias de casa para hacer la mudanza.

Tiene que ser la casa en la que vives normalmente.

El permiso es de un día.

Para pedir este permiso tienes que enseñar a la empresa tu contrato de alquiler, tu cambio de empadronamiento u otro documento.



#### 4. Permiso por matrimonio

Puedes pedir este permiso si te casas o te haces [pareja de hecho](#).

El permiso dura 15 días.

El permiso comienza en tu primer día de trabajo desde que te has casado.

Para pedirlo tienes que presentar en la empresa el certificado del registro.

Dos personas pueden unirse en pareja de hecho apuntándose en el registro de su comunidad autónoma. Si eres pareja de hecho tienes menos derechos y obligaciones que si te casas.

#### 5. Permiso por fuerza mayor

Puedes pedir este permiso si un familiar o una persona con la que vives tiene una emergencia y tienes que ir a ayudarle en ese mismo momento.

Por ejemplo, un accidente o una enfermedad que ocurre de repente.

El permiso puede durar hasta 4 días al año, seguidos o no.

Para poder pedirlo, tienes que justificar la emergencia.

Este permiso no sirve para casos planificados. Por ejemplo, cuando tu familiar ya tenía fecha para su operación.

#### 6. Permiso de lactancia para padres y madres

Puedes pedir este permiso si tienes un hijo o hija menor de 9 meses.

Puedes disfrutar este permiso de dos formas:

- Trabajando una hora menos al día.
- Cogiendo un permiso de 20 días naturales completos.  
Los días naturales son todos los días de la semana, de lunes a domingo.

Si después de este permiso quieres una [excedencia](#) para cuidar de tu hijo o hija, te descontarán estos días de permiso de tu finiquito.

Una excedencia es un permiso que pide el trabajador para no ir a trabajar durante un tiempo.

Si quieres pedir excedencia, avisa a la empresa antes de pedir el permiso de lactancia.



### 7. Permiso para visitas médicas y tutorías

Puedes pedir este permiso cuando vayas al médico especialista o acompañes a:

- tu hijo o hija menor de 14 años.
- tu hijo o hija con discapacidad.
- tu padre, madre o familiar a tu cargo si son dependientes. Tienes que justificar la dependencia.

Una tutoría es una reunión entre el profesor o profesora y los padres de un alumno o alumna.

Una persona está a tu cargo cuando tú eres responsable de cuidarla o mantenerla.

Un médico especialista es el que se ocupa de enfermedades y partes del cuerpo concretas. Por ejemplo, un traumatólogo trata los problemas en huesos, músculos y articulaciones. El médico de cabecera no es un médico especialista. Por eso, si te pones enfermo y vas al médico de cabecera tienes que pedir la baja IT (Incapacidad Temporal) por enfermedad común, que es un permiso diferente.

También puedes pedir este permiso para ir a las tutorías del colegio o instituto de tu hijo o hija menor de 16 años.

Para pedir este permiso tienes que justificar la visita al médico o al colegio. Esto quiere decir que tienes que pedirle a los médicos o profesores que te den un justificante firmado con el día y la hora de la visita que has hecho.

Puedes pedir hasta 20 horas al año. Si necesitas más horas, tienes que recuperarlas o descontarlas de las vacaciones.

## Permisos no retribuidos

### 1. Permiso sin sueldo

- Este permiso dura 90 días como máximo al año.
- Puedes pedirlo varias veces al año, pero no puedes pedir más de 90 días en total.
- Durante este permiso no cobras tu sueldo.
- Este permiso tiene que autorizarlo la dirección de la empresa.
- La empresa puede negarte este permiso si dificulta el trabajo.

## 2. Permiso parental no retribuido

Puedes pedir este permiso para cuidar a:

- un hijo o hija menor de 8 años.
- un niño o niña menor de 8 años acogido durante 1 año o más.

Este permiso es distinto de la baja por maternidad o paternidad y de la baja por lactancia.

La duración del permiso puede ser hasta 8 semanas.

Puedes pedir las semanas seguidas o no.

Durante este permiso no cobras tu sueldo.

Tienes que avisar a la empresa de los días de comienzo y fin del permiso.

Tienes que avisar a la empresa al menos 10 días antes de comenzar el permiso.

Si dos trabajadores piden este permiso a la vez y la empresa no puede darles el permiso por dificultades en el trabajo, la empresa tiene que justificarlo.

La empresa ofrecerá a los trabajadores otras maneras de disfrutar el permiso.

## 3. Excedencia voluntaria

Una excedencia es un permiso que pide el trabajador para no ir a trabajar durante un tiempo.

Durante una excedencia no se cobra el sueldo.

Puedes pedir esta excedencia si has trabajado en la empresa 1 año como mínimo.

Puedes pedir una excedencia una vez cada 4 años.

La excedencia tiene que durar entre 4 meses y 5 años.

El tiempo que estés de excedencia no cuenta para tu antigüedad en la empresa.

La empresa no está obligada a guardarte el puesto de trabajo.

Si quieres volver a trabajar en la empresa tienes preferencia sobre otras personas que quieran el mismo puesto de trabajo.

Tener preferencia quiere decir que la empresa tiene que contratarte a ti antes que a otras personas.

Solo tienes preferencia si está libre el puesto de trabajo que ocupabas antes de la excedencia u otro de la misma categoría.



#### **4. Excedencia por cuidado de menores o familiar**

##### **Excedencia para cuidado de un menor**

Puedes pedir esta excedencia para cuidar a un menor de 12 años a tu cargo.

El tiempo de excedencia puedes pedirlo seguido o en distintas partes.

El tiempo que estés de excedencia contará para tu antigüedad en la empresa hasta un máximo de 3 años.

Cuando acabes la excedencia volverás al mismo puesto de trabajo que antes.

Si dos o más trabajadores de la empresa piden esta excedencia a la vez y la empresa no puede darles el permiso por dificultades en el trabajo, la empresa tiene que justificarlo.

##### **Excedencia para cuidado de un familiar**

Puedes pedir esta excedencia para cuidar a un familiar.

El familiar tiene que ser hijo o hija mayor de 12 años, padre, madre, hermano, hermana, abuelo, abuela, nieto, nieta, suegro, suegra, cuñado o cuñada.

Esta excedencia puede durar hasta dos años.

**En los dos casos, cuidado de un menor o de un familiar:**

Durante la excedencia no se cobra el sueldo.

Tienes que pedir la excedencia por escrito 30 días antes de comenzarla.

Si necesitas la excedencia con mucha urgencia puede pedirla con menos días de tiempo y explicar la urgencia.

La empresa tiene que contestarte por escrito antes de 5 días.

**Si tienes dudas sobre los permisos, habla con tu responsable.**

### **Infrarrepresentación femenina**

En relación a este apartado, hemos visto en las tablas anteriores que, tanto en los procesos de selección como en las contrataciones, ha habido un ligero aumento del género femenino y con discapacidad. Si bien es cierto que no ha sido un aumento considerable, hay que ser positivos de cara al futuro y paso a paso conseguir cada año aumentar la ratio y que haya una equidad entre ambos sexos.

## Comunicación

Continuamos emitiendo boletines informativos a través del departamento de comunicación, además de actualizar el apartado de transparencia conforme a la legislación y añadiendo nuevos protocolos.

En el año 2023 se han añadido dos nuevos protocolos:

### 1- El protocolo de actuación frente a la violencia de género

<https://www.atadi.org/transparencia/igualdad/>

**Protocolo de actuación frente a la violencia de género**

ATADI y ATADI Empleo S.L.U. se comprometen a apoyar y amparar en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Detectar un caso de violencia de género es difícil; el ámbito laboral puede ayudar a detectar estos casos y, una vez detectados, es imprescindible la colaboración y coordinación entre las administraciones públicas y las entidades privadas para acoger a la víctima y acompañarla en todo el proceso.

El protocolo de actuación de ATADI y ATADI Empleo S.L.U. frente a la violencia de género recoge, entre otras cuestiones, las medidas que la empresa puede adoptar para facilitar la situación laboral de las víctimas.

[Consultar Protocolo frente a la violencia de género](#)

### 2- Protocolo o canal de denuncias frente a infracciones en la empresa.

<https://www.atadi.org/transparencia/infracciones-en-la-empresa/>

ATADI y ATADI Empleo S.L.U., de acuerdo con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, que transpone la Directiva 1937/2019, han implantado un canal interno de información sobre prácticas irregulares detectadas en la propia empresa y un protocolo de protección a los denunciantes. La finalidad de este protocolo es evitar el fraude en la empresa y garantizar el bienestar de todo el personal.

**Protocolo de actuación frente a infracciones en la empresa - ATADI**

ATADI declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de canales internos de información que permitan el conocimiento por parte de la organización sobre prácticas irregulares y en corregir o reparar lo antes posible los daños que las mismas produzcan.

Así mismo, ATADI se compromete a implementar prácticas que protejan a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados.

Para ello, ATADI pone a disposición de la plantilla un canal de denuncia y un protocolo de actuación frente a infracciones en la empresa.

[Consultar Protocolo de ATADI](#)

**Protocolo de actuación frente a infracciones en la empresa - ATADI Empleo SLU**

ATADI Empleo SLU declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de canales internos de información que permitan el conocimiento por parte de la organización sobre prácticas irregulares y en corregir o reparar lo antes posible los daños que las mismas produzcan.

Así mismo, ATADI Empleo SLU se compromete a implementar prácticas que protejan a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados.

Para ello, ATADI Empleo SLU pone a disposición de la plantilla un canal de denuncia y un protocolo de actuación frente a infracciones en la empresa.

[Consultar Protocolo de ATADI Empleo SLU](#)

**CANAL DE DENUNCIA CONTRA INFRACCIONES EN LA EMPRESA**

[ENVIAR DENUNCIA](#)

La persona encargada de esta área usa un lenguaje no sexista e inclusivo. Cada vez más, realiza proyectos de pictogramas en comercios para facilitar la accesibilidad de las personas con diversidad funcional y fomenta la participación activa a través de imágenes y post en las redes sociales con los eventos realizados por Atadi en materia de igualdad, ya sea de género o a favor de la discapacidad, y lucha contra la violencia y la exclusión social.

<https://native.elmundo.es/2023/12/28end/index.html>

Uno de los proyectos realizados, en convenio con Endesa, el Ayuntamiento de Andorra y el CPEE Gloria Fuertes, es la creación del primer pictopueblo de Aragón, del que fueron partícipes Atadi y Atadi Empleo S.L.U.



### **Mujeres víctimas de violencia de género**

Una de las medidas que faltaba por desarrollar era un protocolo de actuación frente una situación de víctima de violencia de género. Por ello, en el 2023 se desarrolló un documento explicativo que define y clarifica los conceptos, nos enseña cómo podemos detectar un caso de agresión y cómo prestar los apoyos necesarios en materia legal y moral. Y finalmente, cómo pedir ayudas económicas, vivienda o atención personalizada y especializada en este ámbito.

# PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO



Este protocolo, como hemos visto en el apartado anterior, está colgado en la página web y se envió por boletín electrónico a los trabajadores.

## Protocolo de actuación frente a la violencia de género

ATADI y ATADI Empleo S.L.U. se comprometen a apoyar y amparar en el ámbito laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Detectar un caso de violencia de género es difícil; el ámbito laboral puede ayudar a detectar estos casos y, una vez detectados, es imprescindible la colaboración y coordinación entre las administraciones públicas y las entidades privadas para acoger a la víctima y acompañarla en todo el proceso.

El protocolo de actuación de ATADI y ATADI Empleo S.L.U. frente a la violencia de género recoge, entre otras cuestiones, las medidas que la empresa puede adoptar para facilitar la situación laboral de las víctimas. Puedes [consultarlo aquí](#).

---

En el apartado de [IGUALDAD](#) de [atadi.org](#) puedes consultar más planes y protocolos de ATADI y ATADI Empleo S.L.U.

---

### ATADI

Nicanor Villalta, 18 – 44002 Teruel

Tlf. 978 610 003

[www.atadi.org](http://www.atadi.org)

Síguenos en nuestras redes sociales:



[ATADI](#)



[@ataditeruel](#)



[ATADI Empleo SLU](#)



[@diverco\\_atadi](#)



[ATADI](#)



[Comunicación ATADI](#)



[@ATADITERUEL](#)

Si no quiere seguir recibiendo estos boletines puede [darse de baja](#)

Durante el año 2023, desde el departamento de formación y educación de adultos (al que asisten algunos trabajadores de Atadi Empleo SLU), se han llevado a cabo actividades a favor de la eliminación de la violencia de las mujeres.

## 3. CONCLUSIONES

Para finalizar con la memoria intermedia del 2023, creemos que desde Atadi Empleo S.L.U se lucha por la igualdad y la plantilla está sensibilizada. Además, se han cumplido los objetivos que quedaron pendientes en la memoria del 2022:

- 1- Elaboración de documentos que puedan facilitar la comprensión y entendimiento de nuestra plantilla en permisos y licencias.
- 2- Protocolo de actuación ante víctimas de violencia de género.
- 3- Formaciones específicas de igualdad y formaciones de prevención pendientes en los centros de Atadi Empleo Alcañiz y Andorra.

En base a estos puntos, nos quedará la memoria final del 2024 para realizar ofertas de empleo en lectura fácil, así como las encuestas de salida adaptadas a las personas con discapacidad.

# PLAN DE IGUALDAD



**MEMORIA FINAL  
ANUAL 2024**

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. PLAN DE IGUALDAD. DIAGNÓSTICO.....	4
Seguimiento y cumplimiento de las Medidas del Plan de Igualdad.....	4
Procesos de selección y contratación .....	4
Formación en igualdad.....	5
Acuerdos de colaboración con entidades formativas.....	5
Realización de entrevistas de salida.....	5
Clasificación profesional.....	8
Actualización de los CVs de Atadi.....	9
Informar de los puestos ofertados y personas contratadas a la comisión de Igualdad .....	9
Promoción profesional.....	12
Retribuciones .....	13
Formación.....	13
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo .....	14
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	14
Infrarrepresentación femenina .....	14
Comunicación.....	15
Mujeres víctimas de violencia de género.....	16
3. CONCLUSIONES .....	17

# 1. INTRODUCCIÓN

En esta memoria final, analizaremos qué influencia ha tenido Plan de Igualdad en la entidad desde que se implantó en el 2021.

Analizaremos cómo ha evolucionado la plantilla y si han sido efectivas las diferentes medidas que se han implantado y que hemos ido viendo en las memorias intermedias.

Como se hizo mención en el plan de igualdad y en la memoria del 2023, el objetivo es continuar con el seguimiento y hacer una conclusión final:

- ✚ Implantación de las medidas pendientes según el cronograma de desarrollo.
- ✚ Identificar aquellas medidas que no se han puesto en marcha y evaluar por qué ha fallado su implantación en el plan de igualdad y si se tendrán en cuenta en el posterior.
- ✚ Evaluar y analizar el cumplimiento de los objetivos, continuidad del Plan y de la memoria final.
- ✚ Valorar el Plan de Igualdad en la organización, en términos globales.

## La evaluación final.

Esta memoria hace referencia a la memoria final del plan de Igualdad, donde acaba el primer ciclo de 4 años desde que salió la legislación.

- Reflejaremos la implantación de las medidas del 2024 y la ratio de éxito.
- De forma anual, durante los años de vigencia del Plan, se realizará una evaluación sobre los logros y dificultades encontradas durante ese año de ejecución. Dentro de este seguimiento se valorarán los siguientes datos:
  - Grado de cumplimiento de los objetivos.
  - Impacto en la organización y actualización del plan.
  - Posibles amenazas y oportunidades.
  - Cambios legislativos.
  - Futuras propuestas para el siguiente Plan de Igualdad.

## 2. PLAN DE IGUALDAD. DIAGNÓSTICO.



### *Seguimiento y cumplimiento de las Medidas del Plan de Igualdad*


#### **Procesos de selección y contratación**

En las ofertas de empleo lanzadas por Atadi Empleo S.L.U en el año 2024 se ha mantenido el número de puestos femeninos creados en 2023, incluso las dos mujeres que tenían contrato eventual, han pasado a formar parte de la plantilla mejorándose su situación laboral.


En 2024, vemos que la brecha es inferior, al finalizar algunos contratos eventuales y quedándose la plantilla fija.

Se crea para esta memoria la plantilla de oferta de lectura fácil para las personas con discapacidad intelectual. De esta forma pueden entender mejor los conceptos ordinarios que se suelen poner en las ofertas de empleo.

  
**OFERTA DE EMPLEO**


  
**Puesto: Operario de jardinería en .....**


**Imprescindible:**  
Certificado de discapacidad igual o superior al 33%


**Tareas a realizar:**  
Limpieza de jardines, poda de jardines, soplado de residuos y hojas, desbrozado, corte de césped, semillado, transplante a maceta, riego, etc. 

Limpieza de espacios públicos y privados.

**Condiciones:**

**Horario:**  
De lunes a viernes, mañanas de 07.00 horas a 15.00 horas. 

**Salario:**  
Según convenio colectivo de aplicación. 

**Contrato:**   
Incorporación inmediata.

**Si te interesa, envíanos tu currículum a [rrhh@atadi.org](mailto:rrhh@atadi.org) con el asunto "Operario Jardinería ....."**

ATADI - C/ Nicanor Villalta, 18, 44002 Teruel - 978 610 003 - [atadi@atadi.org](mailto:atadi@atadi.org)

### **Formación en igualdad.**

Como ya expusimos en la memoria intermedia del 2023, el personal técnico monitor, encargados de área y titulaciones medias complementan las píldoras en igualdad con una formación online de prevención del acoso laboral.

Para las personas operarias que requieren una formación presencial, más adaptada se harán píldoras formativas para mejorar el entendimiento.

### **Acuerdos de colaboración con entidades formativas**

En 2024 se continúa con los acuerdos colaborativos con el Colegio Público de Educación Especial Gloria Fuertes, los cuales realizan prácticas de su asignatura *Operaciones de viveros y jardines*.

También se establece acuerdo de colaboración con el Centro Público Integrado de Formación Profesional (CPIFP) de San Blas (Teruel) donde 3 alumnos de último curso del grado medio Aprovechamientos y conservación del medio natural realizaron sus prácticas en el centro de Atadi Empleo Teruel.



### **Realización de entrevistas de salida**

Se estableció para la memoria final, realizar encuestas de salida a las personas de Atadi empleo y adaptar las mismas en lectura fácil para las personas con discapacidad.

En 2024, se elabora el formato en lectura fácil y se aplicará en el siguiente plan de Igualdad.



## ENCUESTA DE SALIDA



### 1. ¿En qué empresa has trabajado?

- ATADI
- ATADI EMPLEO
- ATADI INNOVA

### 2. ¿Qué relación tenías con la empresa?

- Trabajo
- Prácticas
- Voluntariado

### 3. ¿Cómo fue la atención y el trato que recibiste?

- Muy Buena
- Buena
- Regular
- Mala

### 4. ¿El trabajo fue como esperabas?

- Sí
- No

5. Si pusiste "no", ¿por qué?

6. ¿Qué fue lo que más te gusto del trabajo?

7. ¿Qué cambiarías?

8. ¿Qué valores crees que tiene la empresa?

9. ¿Cómo era el ambiente? ¿Te sentiste bien acogido?

10. ¿Cómo era la relación con tu jefe?

11. ¿Por qué viniste a trabajar a Atadi?

12. ¿Por qué terminaste tu relación con nosotros?

- Fin de contrato / Fin de prácticas / Fin del voluntariado
- Baja voluntaria
- Excedencia
- Otro motivo

13. Si elegiste baja voluntaria o excedencia, ¿puedes decirnos por qué?

14. En general, ¿cómo valoras nuestra empresa?  
(5 es lo mejor y 1 es lo peor)

- 5 ★★★★★
- 4 ★★★★
- 3 ★★★
- 2 ★★
- 1 ★

¡Gracias por tu opinión!



### Clasificación profesional

La clasificación profesional no ha variado con respecto a la memoria intermedia del 2023. Los puestos con mayor variabilidad de vacantes y sustituciones siguen siendo personal técnico monitor/a y de operario/a.

## Actualización de los CVs de Atadi

Los currículums recibimos siguen entrando por las mismas vías que comentamos en la memoria del 2023. En el 2024, visitamos la feria emplea de Alcañiz, otro lugar donde nos podemos dar a conocer y que las personas nos entreguen de sus CVs.

De hecho, es una buena oportunidad ya que una de las contrataciones de Atadi empleo Andorra, fue consecuencia de esa feria.

También seguimos todos los años asistiendo a Teruel Emplea.



## Informar de los puestos ofertados y personas contratadas a la comisión de Igualdad

Como hemos comentado a lo largo de las memorias del Plan de Igualdad, los puestos ofertados son de carácter público y las personas contratadas se comunican al delegado sindical ya que debe firmar las copias básicas de los contratos.

### *Número de incorporaciones y candidaturas recibidas por sexo*

A continuación, se presenta una tabla con la información recogida durante el año 2024 de las ofertas de empleo, candidaturas recibidas, candidaturas entrevistadas y el personal seleccionado desglosado por sexos.

La plantilla no ha variado mucho con respecto al 2023, por ejemplo el puesto de recepcionista, se sacó la oferta pero las personas contratadas fueron 1 hombre y dos mujeres como el año anterior.

2024 ENERO - DICIEMBRE	CANALES PUBLICACIÓN OFERTAS	CANDIDATURAS RECIBIDAS		CANDIDATURAS ENTREVISTADAS		PERSONAL SELECCIONADO	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
RECEPCIONISTA ORIHUELA	INAEM, RRSS, Personal bolsa	1	4	1	3	1	2
OPERARIO/A ALCAÑIZ	INAEM, RRSS	6	2	4	1	2	0
OPERARIO/A ALCAÑIZ	Prácticas Gloria Fuertes	1	0	1	0	1	0
TÉCNICO MONITOR ALCAÑIZ	INAEM, RRSS, CVs recibidos, Feria Alcañiz	12	0	4	0	1	0
TÉCNICO MONITOR ANDORRA	INAEM, RRSS, CVs recibidos	5	2	5	1	1	0
OPERARIO/A TERUEL PRODUCCIÓN	INAEM, RRSS, CVs recibidos	11	6	4	4	1	1
CONSERJERÍA CP ALCORISA	Bolsa Atadi Empleo y Cvs recibidos	1	0	1	0	1	0
<b>TOTAL</b>		37	14	20	9	8	3

El puesto de operario Alcañiz, vemos que se han contratado a tres hombres, aunque son dos puestos de trabajo dado que uno de ellos tras finalizar el contrato temporal se sustituyó por una persona que había estado anteriormente realizando prácticas con nosotros.

El técnico monitor de Alcañiz también sería para sustituir una baja por enfermedad común por lo que es un puesto temporal.

Finalmente, todos los años sale el puesto de producción de Teruel para el montaje de las mosquiteras de un cliente. Los puestos pueden variar entre 2 – 3 personas y la duración del contrato es temporal de mediados de marzo hasta finales de agosto.

#### *Número y porcentaje de mujeres y hombres en la plantilla.*

Desde la implantación del plan de igualdad, hemos querido reflejar la evolución de los años en cuanto a la composición de la plantilla.

Vemos que desde el 2022, la brecha entre sexos ha ido disminuyendo ligeramente, sin grandes cambios, dado que la plantilla de Atadi empleo es una plantilla estable y a penas tiene puestos temporales.

La composición de los hombres, como ya hemos ido viendo es más del doble

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA					
AÑO	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	TOTAL
2024	17	31,48%	37	68.52%	54

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA					
AÑO	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	TOTAL
2023	17	30,36%	39	69,64%	56

COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA					
AÑO	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	TOTAL
2022	16	30,18%	37	69,81%	53

A continuación, mostramos al detalle la composición de la plantilla por sexo y diversidad funcional.

Al ser un centro especial de empleo debe cumplir con una ratio superior del 70% de personas con discapacidad. En el caso de Atadi Empleo SLU estamos por encima de la ratio, con un 77,78% de personas con discapacidad.

Respecto al sexo, 31,48% son mujeres, de las cuales un 76,5% son mujeres con discapacidad.

En Atadi Empleo SLU creemos en la igualdad de oportunidades y luchamos porque las personas con discapacidad tengan un lugar en el ámbito laboral, especialmente las mujeres rurales, las cuales se ven más afectadas a la hora de conseguir un trabajo digno y de calidad.

DATOS	2024		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Nº Personas trabajadoras	37	17	54
Nº personas con discapacidad intelectual	22	8	30
Nº personas sin discapacidad	8	4	12
Nº con otras discapacidades	7	5	12

#### *Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.*

Las horas semanales de trabajo no han variado. Como marca el convenio, son 1720 horas anuales, con horarios de 07.00 a 15.00 hrs, los cuales pueden variar en los meses de verano

(de 07.00 a 14.30 hrs por prevención ante olas de calor extremas) y en invierno (de 07.30 a 15.00 hrs por la luz y el frío).

### **Promoción profesional**

En Atadi Empleo SLU no suele haber promociones profesionales, ya que no hay rotabilidad en los puestos de mandos intermedios y encargados. Si hubiera una promoción interna sería porque algún responsable de área habría causado baja voluntaria y se decide sustituirlo por una persona en la categoría de técnico – monitor.

En el año 2024, se ha hecho indefinido a un alumno del Gloria Fuertes que realizó las prácticas en Alcañiz demostrando una gran valía y altas capacidades para desempeñar un puesto de operario de jardinería.

### *Distribución de la plantilla por tipos de contratos*

La tabla refleja los contratos indefinidos en la entidad. Continuamos con la tendencia al alza de los contratos indefinidos que ya vimos en la memoria de 2023. Esto se debe a la ampliación de servicios, especialmente en la zona de Andorra con el contrato de transición justa de Endesa.



En Atadi Empleo SLU se tiende a buscar la estabilidad de los empleados de cara al futuro y reducir la eventualidad. El porcentaje de personas eventuales se debe a la cobertura de las vacantes de bajas IT, vacaciones y proyectos de duración inferior al año, como el puesto de producción de Teruel donde se montan mosquiteras los meses previos al verano y hasta agosto con el aumento de demanda del producto.

## Cálculo incremento plantilla

Impreso el 25/03/2025 a las 13:37

Periodo : 2024

Empresa : ATADI EMPLEO, S.L.U

NIF : B44180586

	Ejercicio : 2024					Ejercicio : 2023				
	Autón.	Fijo	Event.	Minus.	Total	Autón.	Fijo	Event.	Minus.	Total
Enero	0,00	719,96	181,16	744,00	1645,12	0,00	620,76	189,32	718,00	1528,08
Febrero	0,00	664,87	160,07	696,00	1520,94	0,00	580,69	159,16	589,00	1328,85
Marzo	0,00	723,61	211,10	744,00	1678,71	0,00	682,76	117,32	744,00	1544,08
Abril	0,00	753,74	241,90	720,00	1715,64	0,00	750,74	155,60	720,00	1626,34
Mayo	0,00	756,96	259,20	744,00	1760,16	0,00	775,76	175,32	744,00	1695,08
Junio	0,00	791,74	264,57	720,00	1776,31	0,00	789,43	133,28	705,00	1627,71
Julio	0,00	828,03	248,00	744,00	1820,03	0,00	826,98	132,00	744,00	1702,98
Agosto	0,00	829,06	176,00	744,00	1749,06	0,00	843,98	166,00	744,00	1753,98
Septiembre	0,00	817,33	84,00	720,00	1621,33	0,00	816,75	117,00	720,00	1653,75
Octubre	0,00	829,06	62,00	744,00	1635,06	0,00	843,98	104,00	744,00	1691,98
Noviembre	0,00	757,33	64,00	713,00	1534,33	0,00	745,07	94,00	720,00	1559,07
Diciembre	0,00	789,31	69,00	713,00	1571,31	0,00	734,10	183,00	744,00	1661,10
	0,00	9261,00	2021,00	8746,00	20028,00	0,00	9011,00	1726,00	8636,00	19373,00
<b>Nº trab.</b>	0,00	25,30	5,52	23,90	54,72	0,00	24,69	4,73	23,66	53,08

El número de hombres y mujeres con contratos eventuales ha disminuido en dos en ambos casos con respecto al año anterior. Las mujeres han pasado a formar parte de la plantilla indefinida. En el caso de los hombres, uno de ellos es por el puesto de producción y el otro, cubría las vacaciones en el centro de Atadi Jiloca y finalizó su contrato el 30 de septiembre del 2024.

## Resumen plantilla por contrato

Impreso el 25/03/2025 a las 13:36

Ejercicio : 2024

Empresa : B44180586 ATADI EMPLEO, S.L.U

	Número medio		Núm. medio disca. >33%		Hombres		Mujeres	
	Ejerc. 2024	Ejerc. 2023	Ejerc. 2024	Ejerc. 2023	Ejerc. 2024	Ejerc. 2023	Ejerc. 2024	Ejerc. 2023
Fijo	49,20	48,35	32,35	31,03	35	35	17	15
No fijo	5,52	4,73	4,12	3,72	2	4	0	2
<b>Totales</b>	<b>54,72</b>	<b>53,08</b>	<b>36,47</b>	<b>34,75</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

## Retribuciones

Como la tabla salarial fue firmada para los años 2022, 2023 y 2024, no ha habido modificaciones salariales y las retribuciones siguen siendo las mismas. En cambio, el SMI sí subió en 2024 a 1.134 euros con carácter retroactivo, por lo que se hizo una nómina complementaria para pagar los atrasos y se aplicó desde el mes de publicación en las categorías de Técnico y Operario.

## Formación

En el año 2024, se hizo una píldora de seguridad vial para la plantilla que usa vehículos en Atadi empleo de 60 minutos con los siguientes contenidos:

### CONTENIDOS

#### I. ESTADÍSTICAS

#### II. FACTORES

- Humanos
- Vehículo
- Entorno y vía

#### III. TÉCNICAS DE CONDUCCIÓN

- Conducción eficiente
- Conducción preventiva – defensiva

Con estas píldoras, lo que se pretende es prevenir posibles accidentes y dar pautas de buenas prácticas, dado que al final el personal técnico lleva a su cargo en los vehículos a las personas operarias con discapacidad intelectual.

Por otro lado, se hicieron cursos de extinción de incendios junto con el personal de Atadi en la sede de Atadi Teruel. Está previsto realizar un curso en la nave del polígono industrial La Paz.

Finalmente, el director del Centro especial de empleo amplió sus conocimientos en prevención realizando un curso de 50 horas.



### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

No ha habido variaciones ni casos desde la memoria intermedia del 2023. El protocolo sigue colgado en la página web de Atadi y puede acceder cualquier persona.

[https://www.atadi.org/wp-content/uploads/Protocolo-de-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo\\_ATADI.pdf](https://www.atadi.org/wp-content/uploads/Protocolo-de-acoso-sexual-y-por-razon-de-sexo_ATADI.pdf)

Continuamos haciendo formaciones en acoso para las nuevas incorporaciones a la entidad.

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

Desde la elaboración en lectura fácil del documento de los nuevos permisos para la conciliación del 2023 y colocados en los tablones para la visualización de los trabajadores, no ha habido modificaciones en este aspecto.

### **Infrarrepresentación femenina**

En relación a este apartado, hemos visto en las tablas anteriores que, tanto en los procesos de selección como en las contrataciones, ha habido un ligero aumento del género femenino y con discapacidad. Si bien es cierto que no ha sido un aumento considerable, hay que ser positivos

de cara al futuro y paso a paso conseguir cada año aumentar la ratio y que haya una equidad entre ambos sexos.

## **Comunicación**

Continuamos emitiendo boletines informativos a través del departamento de comunicación, además de actualizar el apartado de transparencia conforme a la legislación y añadiendo nuevos protocolos.

En el año 2024 se han añadido un nuevo protocolo:

### **Protocolo sobre igualdad en la diversidad sexual y de género:**

<https://www.atadi.org/transparencia/igualdad/>

Como asociación que defiende la igualdad de las personas, especialmente de las personas con discapacidad, queremos promover de igual modo la diversidad sexual y de género. Queremos que las personas que pertenecen al grupo LGTBIQ+ se sientan arropadas por nuestra entidad y proporcionar la información necesaria sobre este colectivo, ya que a veces uno de los principales problemas es el desconocimiento y la desinformación.



La persona encargada de esta área usa un lenguaje no sexista e inclusivo.

## Palabras importantes explicadas en Lenguaje Claro

### Acoso sexual

Acoso sexual es cuando una persona que trabaja con nosotros quiere que hagamos algo de tipo afectivo o sexual y no queremos hacerlo. Esta persona puede engañarnos para hacerlo o intentar obligarnos. Esta persona puede ser un compañero, una compañera, un jefe, una jefa, un cliente, etc.

Ejemplos de situaciones de acoso sexual en el trabajo:

- Una persona te pide practicar sexo e insiste aunque digas que no.
- Una persona dice cosas sobre tu cuerpo relacionadas con el sexo.
- Una persona te llama por teléfono muchas veces y dice cosas sobre sexo.
- Una persona te hace gestos sexuales o te enseña fotos o videos sexuales.
- Una persona te toca, abraza o besa cuando tú no quieres.

### Acoso por razón de sexo

Acoso por razón de sexo es cuando una persona que trabaja con nosotros nos trata mal o hace cosas que nos dañan solo por ser mujer o por hacer tareas que antes solo hacían las mujeres.

Ejemplos de situaciones de acoso por razón de sexo en el trabajo:

- Una persona dice cosas desagradables sobre una jefa porque es mujer.
- Una persona manda demasiado trabajo a una trabajadora que trabaja menos horas porque da el pecho a su bebé.
- Una persona critica a un trabajador y se ríe de él porque trabaja menos horas para cuidar de sus padres mayores.
- Una persona dice cosas desagradables sobre la vida privada de un compañero.

### Igualdad

Hay igualdad cuando todas las personas tienen las mismas oportunidades, son iguales ante la ley y reciben un trato justo en la sociedad.

Por ejemplo, cuando las mujeres pueden trabajar en los mismos trabajos que los hombres, cobrando lo mismo y en todos los puestos.

Además, se ha querido realizar un documento con los conceptos LGTBIQ+ en lectura fácil, dado que algunos de estos conceptos pueden ser confusos y difíciles de comprender para las personas con discapacidad intelectual.

### Mujeres víctimas de violencia de género

En la memoria intermedia de 2023 se expuso el protocolo que se había elaborado para actuar ante un caso de víctima de violencia de género.

Afortunadamente, no se ha tenido que hacer uso del mismo en el año 2024. Reiteramos que el protocolo se encuentra en nuestra página web, accesible para todo el mundo.

### 3. CONCLUSIONES

Para finalizar con la memoria final del 2024, creemos que desde Atadi Empleo S.L.U se lucha por la igualdad y la plantilla está sensibilizada. Además, se han cumplido los objetivos que quedaron pendientes en la memoria del 2023:

- 1- Elaboración de documentos que puedan facilitar la comprensión y entendimiento de nuestra plantilla en temas de acoso sexual, conceptos LGTBIQ+ y encuestas de salida para valorar la entidad.
- 2- Protocolo sobre igualdad en la diversidad sexual y de género.
- 3- Se crea la platilla de las ofertas de Atadi empleo en lectura fácil.

En base a estos puntos, nos quedará como medidas a implantar en el siguiente plan de Igualdad del 2025 la implantación de ofertas de empleo en lectura fácil, así como las encuestas de salida adaptadas a las personas con discapacidad.

Concluyendo este Plan de Igualdad podemos decir, que la valoración global ha sido positiva para Atadi empleo ya que se ha ampliado los conocimientos de la plantilla en temas de igualdad, prevención y diversidad sexual.

