



▲ Introducción

Plan de Igualdad Fundación Atasim

Compromiso estratégico para la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

2026 – 2031

Fundación Atasim



- 01 Contexto
- 02 Objetivos
- 03 Medidas
- 04 Prevención
- 05 Seguimiento
- 06 Cooperación



Estructura del Plan Estratégico

Hoja de ruta para la implementación de políticas de igualdad.



Compromiso con la Igualdad Real

Un pilar fundamental para la sostenibilidad y el crecimiento de la organización. La Fundación Atasim asume la responsabilidad de crear un entorno de trabajo donde todas las personas, independientemente de su género, puedan desarrollarse. Este plan no solo busca cumplir con las obligaciones legales, sino impulsar prácticas ejemplares que contribuyan a una justicia social efectiva.

Diagnóstico de la Situación Actual

Identificación de brechas y áreas de mejora mediante análisis cualitativo y cuantitativo.

01

Análisis de la **composición de la plantilla** en todos los niveles jerárquicos y departamentos.

02

Estudio de la **brecha salarial** para detectar diferencias no justificadas en trabajos de igual valor.

03

Evaluación del uso de las políticas de **conciliación laboral** y personal existentes.

04

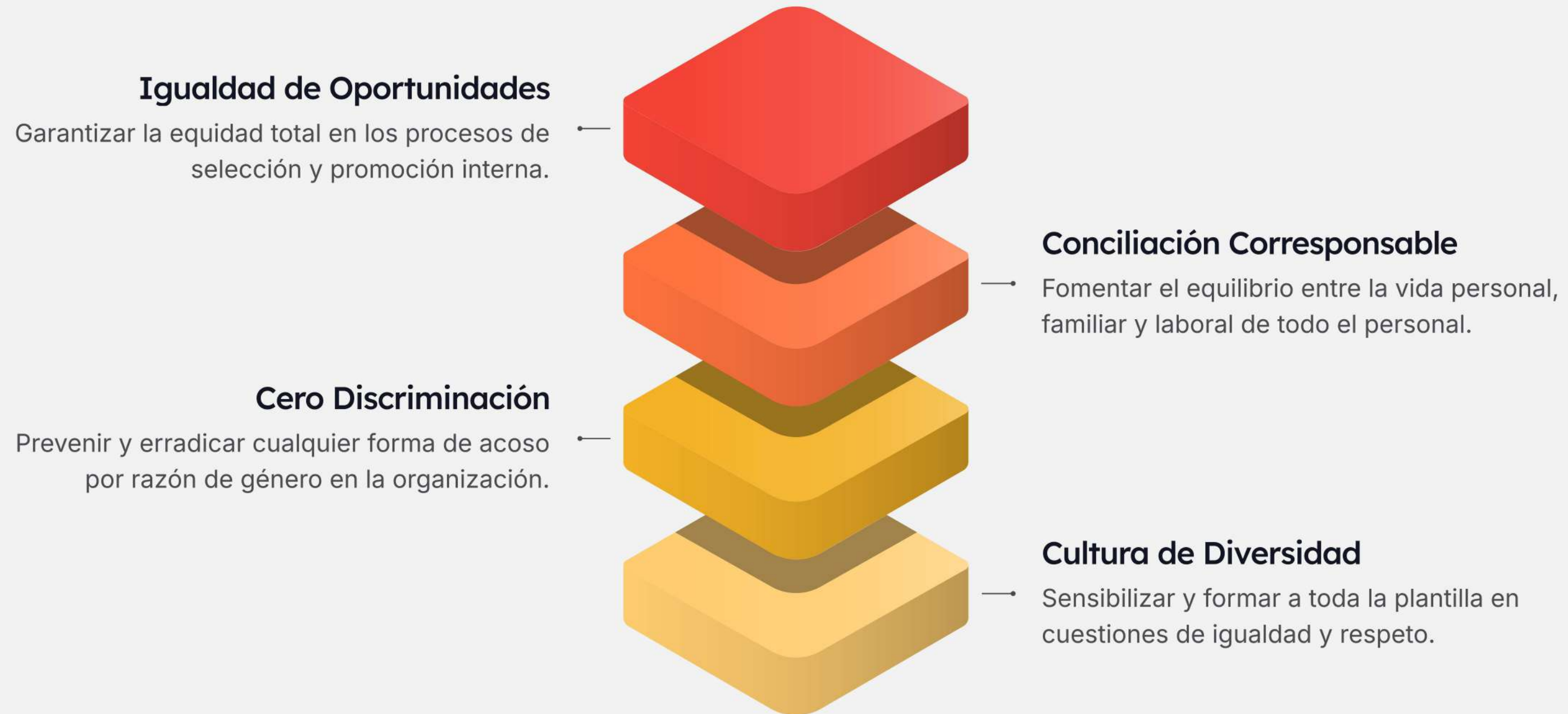
Detección de obstáculos en la **promoción profesional** y el acceso a la formación.

05

Recogida de la **percepción del personal** sobre el clima laboral mediante encuestas directas.

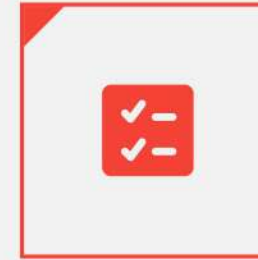
Objetivos Estratégicos 2024-2028

Metas centrales para transformar la cultura organizacional.



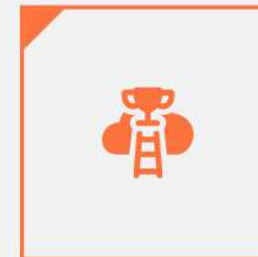
Selección y Promoción Objetiva

Garantizando la transparencia y eliminando sesgos inconscientes.



Procesos de Selección

Revisión de criterios para eliminar sesgos de género Promoción de la paridad en comités de evaluación Incorporación de la perspectiva de género en entrevistas



Desarrollo Profesional

Programas de mentoría específicos para mujeres Metas de representación equitativa en niveles directivos Formación en liderazgo inclusivo para mandos medios

Conciliación y Flexibilidad



Desarrollo de políticas de **teletrabajo** y horarios flexibles adaptados a las necesidades del personal.



Provisión de **permisos parentales equitativos** para fomentar la implicación de ambos progenitores.



Promoción de la **corresponsabilidad**, incentivando que los hombres utilicen las medidas de conciliación.



Permisos adicionales para el **cuidado de familiares** dependientes bajo criterios de igualdad.

Impulsando un modelo laboral que respeta el tiempo personal.

Protocolo de Prevención del Acoso

Garantizando un entorno seguro y de confianza para todos.



Protocolo y Normativa

Elaboración de un protocolo claro de prevención y actuación contra el acoso sexual y laboral.



Canal de Denuncia

Establecimiento de un canal confidencial y seguro para reportar situaciones de riesgo.



Comité de Mediación

Creación de un grupo especializado en igualdad para intervenir en conflictos.



Formación Crítica

Capacitación obligatoria al personal sobre derechos de las víctimas y procedimientos.

Equidad Retributiva y Representación

Garantizando la transparencia en la política salarial de la Fundación.

Auditorías Salariales

Revisiones periódicas para garantizar que no existan brechas injustificadas por género.

100%

Criterios Objetivos

Asignación de salarios basada en competencias y valor del puesto, asegurando total transparencia.

Lógica

Representación Directiva

Fomento de la presencia de mujeres en órganos de decisión y comités de dirección.

Equitativa



Seguimiento mediante Indicadores

Evaluación continua del progreso para ajustes estratégicos.



KPI

Número de contrataciones y promociones desglosadas por género en todos los niveles.



Uso %

Porcentaje de personal que utiliza medidas de conciliación, analizado por género.



Forma

Actividades formativas realizadas y tasa de asistencia en materia de igualdad.



Casos

Registro de denuncias recibidas y efectividad de las medidas de resolución adoptadas.

Impacto en Proyectos de Cooperación

Extendiendo el compromiso de igualdad a las comunidades beneficiarias.



Análisis de Género

Identificación de necesidades específicas de mujeres y hombres en la etapa de diseño del proyecto.



Grupos Vulnerables

Atención prioritaria a poblaciones indígenas y fomento de su participación en la toma de decisiones.



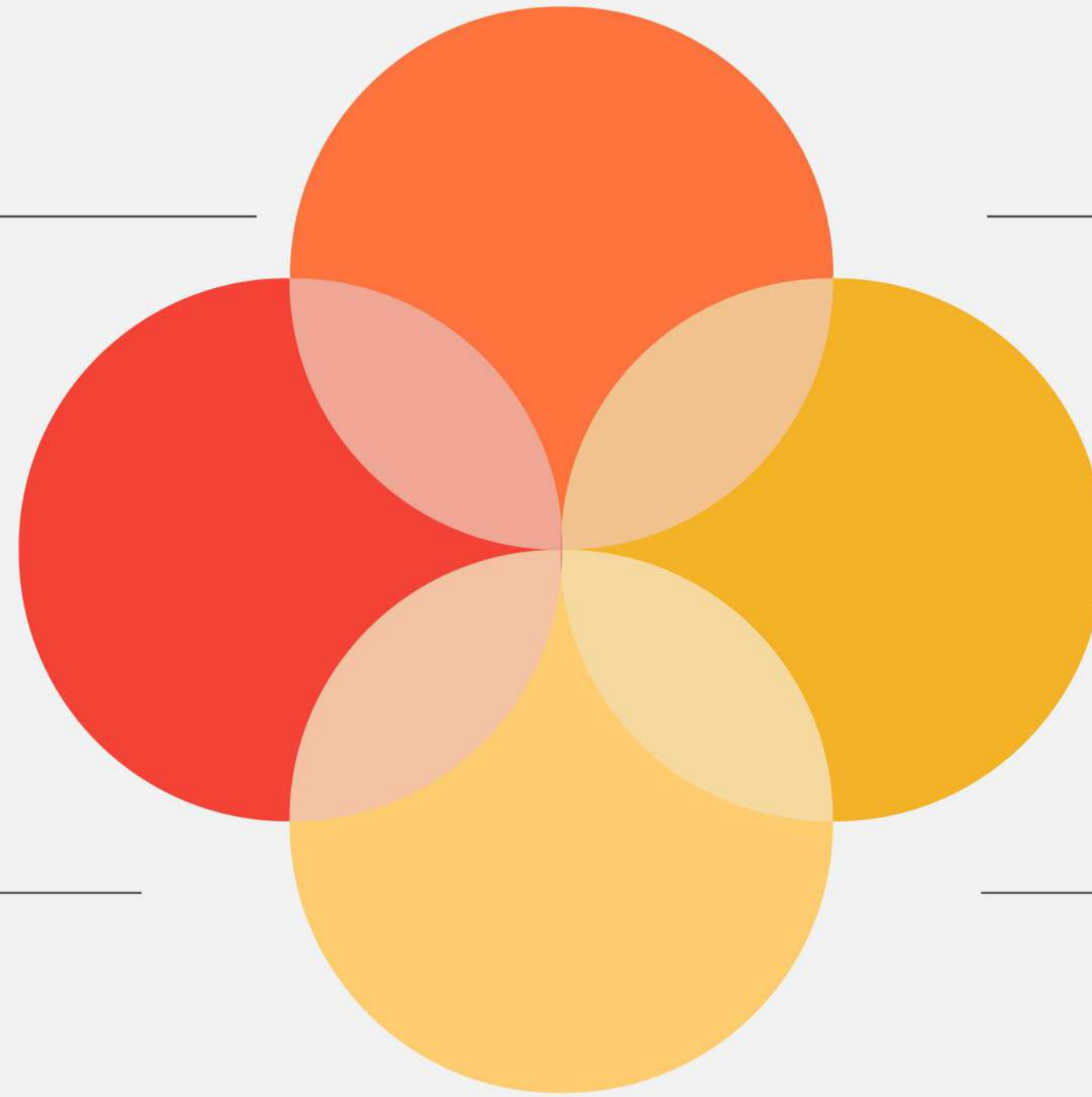
Acceso a Recursos

Asegurar que las mujeres tengan acceso equitativo a capacitación y desarrollo económico local.



Protección a la Infancia

Garantía de seguridad, educación y desarrollo integral de niños y niñas en las intervenciones.





▲ Compromiso

Hacia una Fundación más Igualitaria

Un cambio sostenible impulsado por la implicación de todo el personal.

ATASIM
FUNDACIÓN

