

# Plan de Igualdad

2022-2025



LA RED DE ATENCIÓN  
A LAS ADICCIONES

FINANCIADO Y ASISTENCIA TÉCNICA:

SUBVENCIÓN 0,7% IRPF:



**Comunidad  
de Madrid**

**mi!** FEDERACIÓN  
MUJERES  
PROGRESISTAS

# Índice

---

I. Introducción.....	3
II. Partes que conciertan el plan de igualdad.....	3
III. Ámbito personal, territorial y temporal .....	9
IV. Principales resultados del diagnóstico .....	10
VI. Ejes de actuación.....	19
VII. Objetivos del plan de igualdad .....	28
VIII. Medidas de actuación .....	31
EJE 1: Proceso de selección y contratación .....	31
EJE 2: Clasificación profesional.....	34
EJE 3: Formación.....	35
EJE 4: Promoción profesional .....	37
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.....	41
EJE 6: Infrarrepresentación femenina .....	44
EJE 7: Retribuciones.....	45
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	46
EJE 9: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	50
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista .....	53
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.....	56
EJE 12: Violencia de género .....	58
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género.....	61
IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación .....	62
X. Calendario.....	63
XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica .....	74
XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad .....	75
XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación del mismo .....	76

## I. Introducción

<b>Nombre o razón social</b>	Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente, UNAD
<b>NIF</b>	G78005386
<b>Forma jurídica</b>	Unión de Asociaciones (asociación declarada de utilidad pública)
<b>Año de constitución</b>	1985
<b>Sector de actividad</b>	9499 (otras actividades)
<b>Dimensión de la entidad</b>	14 personas trabajadoras (11 mujeres y 3 hombres) Facturación: 1.100.000 euros
<b>Domicilio social</b>	c/ Cardenal Solís, 5 local 2, 28012
<b>Municipio</b>	Madrid
<b>Teléfono</b>	91 447 88 95
<b>Correo electrónico</b>	unad@unad.org
<b>Página web</b>	www.unad.org

UNAD, la Red de Atención a las Adicciones, es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, aconfesional y apolítica. UNAD interviene en el ámbito de las adicciones con y sin sustancia y de los problemas que derivan de ellas.

Como **misión**, UNAD es la red de atención a las adicciones que ofrece servicios de calidad, defiende los derechos y mejora la vida de las personas destinatarias y la de sus familias.

Como **visión**, UNAD será la red referente en adicciones para la sociedad, se adaptará dando respuesta a las necesidades sociales y a la realidad política, y promoverá personas autónomas de pleno derecho.

Como **valores**, UNAD fomenta:

- **Compromiso:** UNAD es una red de entidades con un alto compromiso de transformación social con la ciudadanía en general, con las personas destinatarias y sus familias en general, y con las personas más vulnerables y desfavorecidas en especial.
  - **Participación:** UNAD es una red que cree en la participación como derecho y como valor diferencial en la consecución de los objetivos comunes y por ello, promueve la democracia interna de su movimiento asociativo y anima a la vinculación de la ciudadanía con la causa social del movimiento asociativo.
  - **Adaptación:** UNAD y su Red de entidades se adaptan de manera continua a las necesidades sociales, a los fenómenos emergentes y a las nuevas demandas de las personas destinatarias para ofrecer respuestas efectivas y estar a la vanguardia de la intervención.
  - **Calidad:** La Red UNAD y sus entidades socias demuestran, ante las entidades financiadoras y la sociedad en general, resultados medibles y óptimos en la intervención y transparencia en la gestión.
  - **Cooperación:** UNAD tiene una amplia cultura de trabajo en red y cree en la cooperación con otros agentes públicos y privados del sector y del entorno, al servicio del bien común.
- **Ámbito de actuación**

Es una red de ONG que interviene en el ámbito de las adicciones con y sin sustancia y de los problemas que derivan de ellas. Engloba en torno a 200 organizaciones que comparten un modelo común integral e integrador, que se centra en la persona y en su identidad singular.

UNAD engloba su actividad dentro de la incidencia, la investigación, la sensibilización, la formación y el trabajo en red. En el año 2020 la organización desarrolló once programas marco:

1. Jóvenes UNAD. Fortaleciendo la participación juvenil en el movimiento asociativo de atención a las adicciones.
2. Itinerarios de inserción sociolaboral para mujeres en situación de exclusión pertenecientes a colectivos vulnerables.
3. Intervención con hombres en adicciones desde perspectiva de género, fase II.
4. Sensibilización, concienciación y empoderamiento de la población en general sobre adicciones en menores y adicciones sin sustancia.
5. Participación de la Sociedad Civil en Política Europea e Internacional de Drogas.

6. Sensibilización en Género para el Acceso de la Mujer a Servicios de Adicciones.
7. Concienciación social de las alternativas a las adicciones en menores a través de la cultura.
8. Proyecto Red UNAD.
9. Agentes de Salud de la Mujer (II Edición).
10. Diagnóstico de la Regulación del Juego Online y Casas de Apuestas en las Comunidades Autónomas.
11. Programas para personas reclusas y exreclusas (7 programas ejecutados por las entidades de la red).

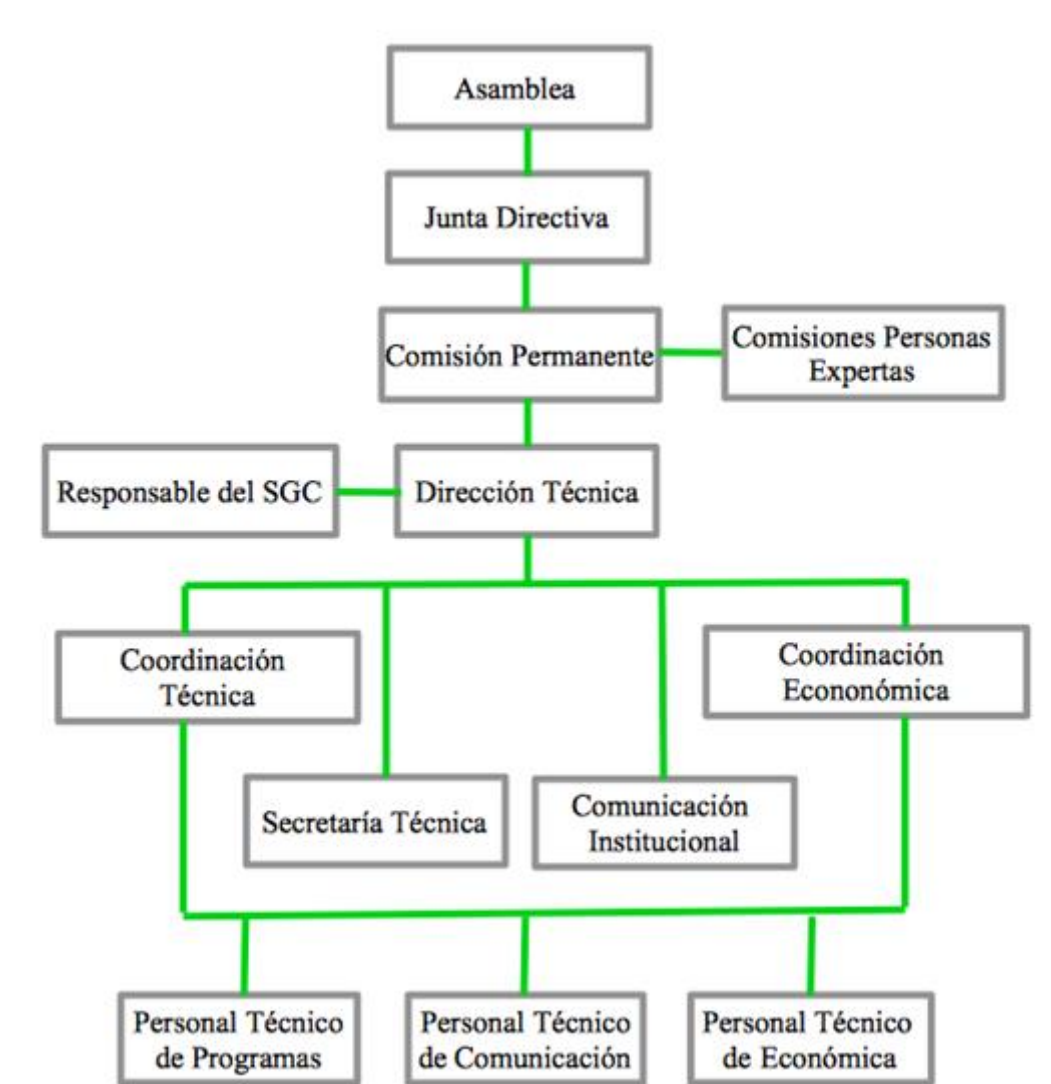
- **Dispersión geográfica**

A fecha de realización del presente diagnóstico, UNAD estaba conformada por un total de 207 entidades de los siguientes territorios:

<b>Territorio</b>	<b>Nº entidades</b>
Andalucía	79
Aragón	4
Asturias	5
Canarias	4
Cantabria	3
Castilla - La Mancha	2
Castilla León	4
Cataluña	15
Extremadura	12
Galicia	17
Madrid	24
Murcia	12
Navarra	2
País Vasco	14
La Rioja	1
Comunidad Valenciana	9

En 2020, las entidades que conformaban la Red sumaban un total de 2.572 personas voluntarias y 3.975 personas contratadas.

- Organigrama



La **Asamblea General** es el órgano supremo de gobierno la expresión máxima de la voluntad de las entidades de UNAD, asociadas por derecho propio irrenunciable y en igualdad absoluta, que adopta sus acuerdos por el principio mayoritario o de democracia interna.

La **Junta Directiva** es el órgano de representación y de gestión de UNAD, se constituye como órgano colegiado de representación territorial de UNAD, y fija los objetivos de política general. Su actuación está supeditada a la ley, a los Estatutos de UNAD y a los reglamentos de desarrollo y a los acuerdos válidamente adoptados por la Asamblea General. Está formada por los siguientes cargos: Presidencia, vicepresidencia primera, vicepresidencia segunda, secretaría, tesorería y las vocalías que correspondan a cada Comunidad Autónoma. Es la Junta Directiva la que toma las decisiones estratégicas y transversales de la organización.

La **Comisión Permanente** se constituye como órgano colegiado, en donde se tienen en cuenta todos los sectores de intervención en drogodependencias de las entidades socias, y está encargada de tomar las decisiones técnicas de UNAD, con funciones eminentemente ejecutivas. La Comisión Permanente debe informar a la Junta Directiva de todas sus actuaciones.

Además, UNAD cuenta con **Comisiones de Trabajo**, creadas desde la Junta Directiva, conformadas por personas expertas en uno o varios temas que desarrollan una actividad concreta. Hay 8 comisiones, una de ellas dedicada expresamente a trabajar en el ámbito de las adicciones desde la perspectiva de género:

1. Comisión de **Adicciones y Género**

- a. Analizar la situación de la Red UNAD en materia de género, tanto a nivel de UNAD como en sus entidades socias, y detectar necesidades en este aspecto.
- b. Generar posicionamiento común en materia de género y adicciones propio de la Red y mantenerlo actualizado en función de las transformaciones que se dan en la sociedad.
- c. Sensibilizar a la Red sobre la necesaria integración de la perspectiva de género para mejorar la calidad de los servicios y la atención que presta la Red a las personas usuarias.
- d. Visibilizar el binomio género y adicciones de cara a la sociedad, sus causas, consecuencias, etc.
- e. Ofrecer conocimiento de calidad sobre género y adicciones a profesionales de la Red para mejorar la intervención con personas. En especial la intervención con mujeres con adicciones, mujeres con adicciones víctima de violencia de género, personas transexuales, personas no binarias. Pero también con hombres, para trabajar con ellos desde otra perspectiva que atienda al género.

2. Comisión de Adicciones y Justicia Penal

3. Comisión de Intervención

4. Comisión de Jóvenes.

5. Comisión de Vida Asociativa

6. Comisión de Políticas Globales de Drogas

7. Comisión de Incorporación Sociolaboral

8. Comisión de Prevención



Además de las comisiones de trabajo que funcionan con un plan de trabajo y un presupuesto anuales, alienados al plan estratégico vigente de UNAD, existen grupos de trabajo de personas expertas de la red UNAD, de la Universidad y de la Administración Pública, que se constituyen para abordar una temática o actividad concreta. Algunos de estos grupos, acaban por convertirse en comisiones de trabajo estables.

## II. Partes que conciertan el plan de igualdad

UNAD a 25 de marzo de 2021 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el día 5 de mayo de 2021 una Comisión Negociadora, conformada por 5 personas: 1 representante de la entidad y 4 personas del equipo técnico.

Previamente, en ausencia de Representación Legal de las personas Trabajadoras, UNAD emprendió una comunicación con los sindicatos más representativos para incluir la representación sindical en el proceso de negociación del plan de igualdad. No obstante, en el plazo de diez días ningún sindicato respondió a la convocatoria, salvo UGT declinando su participación en el proceso de negociación, quedando conformada la comisión por parte de 1 representante de la entidad y 4 personas trabajadoras.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** la implementación de un Plan de Igualdad, que contará con un diagnóstico negociado de la situación de partida, con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, además de medidas específicas para la promoción de la igualdad y no discriminación, junto a un sistema de seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento de todo ello conforme al RD 901/2020.

En el acta de constitución de la Comisión de Igualdad se ha recogido el Reglamento en el que se acuerda el procedimiento de negociación, así como las funciones, siendo estas:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación 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 entidad.



- 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.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria cada **6 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

### III. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de UNAD.

El Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, independientemente del centro de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de puesta a disposición).

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4**

**años a contar desde su firma.** El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

**Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 4/2/2022 al 31/12/2025.**

## IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico. No obstante, se puede consultar el texto completo en el ANEXO I.

### Datos del personal



El equipo técnico está conformado por 10 trabajadoras y 3 trabajadores, por lo que la entidad está feminizada, con una mayor presencia de mujeres.

### Tipo de vinculación, relación laboral y contrato



El 100% de la plantilla trabaja por cuenta ajena, contratada directamente por UNAD, sin haber ningún contrato por un servicio de puesta a disposición.

Del total de trabajadoras, un 70% tiene contrato indefinido a tiempo completo, mientras que un 20% tiene contrato temporal a tiempo completo (2 trabajadoras). La trabajadora restante tiene un contrato indefinido a tiempo parcial, siendo la única persona del equipo con parcialidad.

En cuanto a los trabajadores, dos de ellos tienen un contrato temporal a tiempo completo y, el trabajador restante, tiene un contrato indefinido a tiempo completo. Por tanto, la temporalidad tiene un mayor impacto en los trabajadores.

### Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)



La gran mayoría de la plantilla desarrolla una jornada completa (92,3%), con una duración de entre 36 y 40 horas semanales.

La única trabajadora con parcialidad desarrolla una jornada de entre 10 y 15 horas semanales.

En cuanto a la distribución de la jornada, el 100% de la plantilla desarrolla su jornada en horario de mañana, de lunes a viernes, realizando una tarde a la semana (al menos de 16:00 a 18:00).

No hay ninguna persona del equipo con turnicidad o nocturnidad.

## Antigüedad



Del total de las trabajadoras, un 40% lleva más de 10 años trabajando en UNAD, mientras que un 30% tiene entre 3 y 5 años de antigüedad. El 20% restante corresponde a las trabajadoras que se incorporaron en los últimos 12 meses.

Por otro lado, dos trabajadores presentan una antigüedad de entre 1 y 3 años y el trabajador restante, entre 10 y 20 años.

Por tanto, se aprecia cómo se mantiene la feminización del equipo en la plantilla que se ha incorporado más recientemente.

## Nivel de formación



El 100% de los trabajadores cuenta con formación universitaria. Asimismo, la mayoría de las trabajadoras también presentan este nivel de formación (60%), seguido de un 40% con estudios secundarios.

## Discapacidad y nacionalidad



Según nacionalidad, el 92,3% de la plantilla tiene nacionalidad española, mientras que un 7,7%, correspondiente a una trabajadora, tiene doble nacionalidad.

No se dispone de información sobre la discapacidad reconocida del equipo de profesionales de UNAD.

## Selección y contratación



UNAD ha elaborado un procedimiento interno para la selección y contratación de personas en la entidad, así como ha desarrollado una descripción de los perfiles de trabajo, funciones y responsabilidades, recogida en el Manual de Personas.

También hay una plantilla para redactar las ofertas de empleo, incluyendo en esta un párrafo en relación con el compromiso de UNAD con la igualdad y la existencia del Plan de Igualdad.


UNAD en marzo de 2018 elaboró una plantilla para la realización de la Valoración de Perfiles en los procesos de Selección.

En todos los procesos de selección se persigue que las personas candidatas cuenten con formación en materia de género, entre otros aspectos transversales.


Se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la entidad, enviando el perfil del puesto a cubrir al equipo técnico a

	<p>través de correo electrónico, con la intención también de poder compartirlo con contactos que puedan encajar con el perfil requerido.</p> <p>En la redacción de las ofertas de empleo y formularios de solicitud de candidaturas se utiliza un lenguaje inclusivo y se cuidan los contenidos para evitar sesgos de género.</p> <p>Todas las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación cuentan con formación en materia de igualdad de género y perspectiva de género y adicciones.</p> <p>Desde la entidad no se detectan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de trabajadoras, tampoco se identifican puestos o áreas que estén especialmente masculinizados o feminizados.</p>
--	---

### Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

	<p>En la <b>Junta Directiva</b>, el presidente es un hombre y los cargos de vicepresidenta 1ª y vicepresidenta 2ª son ocupados por mujeres. La secretaría la ocupa un hombre y la tesorería una mujer. En las vocalías hay un total de 9 mujeres y 9 hombres. Por tanto, hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el total de personas que componen la Junta Directiva.</p> <p>En la <b>Comisión Permanente</b> también hay un equilibrio, con 4 mujeres y 5 hombres.</p> <p>Según nivel jerárquico, hay una mayor concentración tanto de mujeres como de hombres en el nivel relativo al Personal Técnico (60% de mujeres y 66,7% sobre el total de los hombres). No obstante, se destaca la existencia de feminización en este equipo, siendo un 75% mujeres y un 25% hombres.</p> <p>Por otro lado, en el Personal Auxiliar Técnico y en la Coordinación solo hay presencia de mujeres, con dos trabajadoras en cada nivel.</p> <p>El nivel de Dirección está formado por un trabajador.</p>
---	--

### Formación

	<p>UNAD no cuenta con un Plan de Formación como tal, aunque sí que gestiona formación dirigida a la plantilla dentro del Plan de Trabajo Anual de la entidad.</p> <p>Habitualmente la asistencia o participación en formaciones es de carácter voluntario, aunque hay que tener en cuenta que muchas de las propuestas formativas parten del propio equipo. También hay formaciones que son obligatorias, como es el caso de la formación en perspectiva de género. Todas las personas que conforman el</p>
---	---

equipo de profesionales reciben formación sobre perspectiva de género en adicciones.

En cuanto a la formación en materia de igualdad, es preciso destacar la siguiente información:

- Una persona del equipo realizó el curso de “Sensibilización en Igualdad de Oportunidades (30 horas)” de la Escuela Virtual de Igualdad, organizado por el Instituto de las Mujeres.
- Parte del equipo ha participado en formaciones puntuales sobre esta materia (por ejemplo: la impartida por FMP en el marco del grupo de género del Consejo Estatal...).
- Se formó a todo el equipo en el momento de elaborar el primer plan de igualdad de UNAD, formación impartida desde la FMP.

El horario de impartición depende de las personas o entidades proveedoras (externas) de la formación. En otras ocasiones, se imparte formación con una duración de una jornada completa para todo el equipo. En el caso de que la formación se realice fuera del horario laboral en horario de tarde, se compensa librando durante la tarde que le correspondía (actualmente el equipo sólo realiza una tarde a la semana).

También se facilita la formación del equipo becando el desplazamiento y la matrícula de las formaciones que conlleven estos costes.

## Promoción profesional



En UNAD, durante un largo periodo, implementó un sistema de evaluación del desempeño del trabajo realizado. Este sistema consistía en un análisis compartido entre la Coordinación y cada una de las personas que conforman el equipo de profesionales. Se analizaban los objetivos planteados en el año anterior, el grado de cumplimiento de los mismos, detectando posibles dificultades y planteando propuestas de mejora.

En la última auditoría anual del sistema de gestión de calidad, se decidió implementar este sistema únicamente en los siguientes casos:

- Modificaciones funcionales
- Cambios salariales
- Detección de alguna dificultad en el trabajo de la persona evaluada.

UNAD cuenta con un modelo de ficha de evaluación del desempeño. Por otro lado, anualmente se desarrolla una encuesta de valoración del clima laboral, tratando de identificar mejoras para incorporar en el funcionamiento del equipo.

Desde la Coordinación con supervisión de la Dirección, cuando se crea un nuevo puesto, se analiza la posibilidad de promocionar internamente a alguna persona del equipo profesional, antes de lanzar la publicación de la oferta externamente.

Desde UNAD no se han detectado casos de personas trabajadoras con responsabilidades familiares que tuvieran dificultades o barreras para promocionar. Tampoco se han identificado dificultades para la promoción de las trabajadoras.

Durante los tres últimos años, ha promocionado un total de 2 personas, siendo ambas mujeres. Una de ellas correspondía al nivel jerárquico del Personal Técnico y otra al Personal Auxiliar Técnico.

### Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial y retribuciones

La entidad no cuenta con un sistema de trabajo y rendimiento específico. Cada persona tiene una planificación quincenal, en el marco de su plan de trabajo, que comparte con el resto del equipo. Esta planificación se aplica tanto en la modalidad de trabajo a distancia, como presencial.

No se han establecido medidas o pautas concretas para garantizar la desconexión digital, ni medidas para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital.

En septiembre de 2021, UNAD ha regulado la implementación del trabajo a distancia, conforme a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, estableciéndose acuerdos individuales para el desarrollo de modalidades de trabajo mixtas.


Desde UNAD se estima que las condiciones de trabajo se adaptan a las personas con responsabilidades de cuidado, aplicando flexibilidad con los horarios, teniendo en cuenta estas necesidades para el desarrollo de actividades que impliquen desplazamientos fuera del lugar de residencia, ...

Durante los 3 últimos años, ninguna persona ha experimentado modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, más allá de las adaptaciones de la metodología de trabajo a causa del COVID-19.




	<p>No se dispone de información sobre el número de personas que han sido suspendidas o cuyo contrato de trabajado ha sido extinguido en los últimos 3 años, según el tipo de suspensión o extinción. Tampoco se dispone de información sobre ausencias no justificadas durante los últimos 12 meses.</p>
--	--


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

	<p>UNAD, además de las medidas y derechos recogidos en la normativa vigente y en el convenio colectivo de aplicación, facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de las reducciones de jornada, flexibilidad de horarios, teletrabajo, jornada continua, disponibilidad para acudir a tutorías, eventos y fiestas escolares, jornada de verano, 2 días de asuntos propios, extensión del permiso de maternidad/paternidad y día libre en cumpleaños.</p> <p>Desde UNAD se destaca que en la práctica lo que prevalece es el trabajo por objetivos, no valorándose tanto el horario empleado para el desarrollo de las tareas. No obstante, sí que han de respetarse los horarios de las reuniones que afectan a varias personas del equipo, teniéndose en consideración la disponibilidad en el calendario de las personas del equipo y de la entidad.</p> <p>Para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se utiliza el correo electrónico. Por otro lado, hasta la fecha de realización de este diagnóstico, no se ha llevado a cabo ninguna campaña o actuación formal abordando la corresponsabilidad.</p>
--	--

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

	<p>UNAD cuenta con un protocolo para la prevención, detección y actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Sería preciso revisar mencionado protocolo incluyendo las propuestas de modificación realizadas desde la FMP.</p>
---	--

### Política Social

	<p>UNAD conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres, no habiéndose beneficiado de estos.</p> <p>La organización no cuenta con programas de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.</p>
---	--



## Riesgos laborales y salud laboral



UNAD cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general. Este protocolo no hace una detección diferenciada por género y no incluye medidas específicas para mujeres.

## Lenguaje y comunicación no sexista



UNAD ha desarrollado y desarrolla diversas campañas de sensibilización en el ámbito de las adicciones con y sin sustancia. En estas campañas se ha incorporado la perspectiva de género, incluyendo también la prevención de la violencia de género.

De forma periódica, desde UNAD se envían circulares a las entidades que conforman la red, tratando de sensibilizar e informar sobre la necesidad de implantar políticas de igualdad en las organizaciones.

Por otra parte, en la página web de UNAD se incluye una Biblioteca con estudios, investigaciones, manuales e información de interés. En esta Biblioteca hay materiales y recursos específicos en los que se ha incorporado la perspectiva de género y/o sirven de guía para la incorporación de la perspectiva de género en la intervención y atención a las adicciones.

De momento, la entidad no ha desarrollado una política específica en la que se tenga el compromiso con la igualdad y no discriminación de otras organizaciones proveedoras, suministradoras, financiadoras, etc.

Analizados los datos de los documentos, la página web y redes sociales, se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando a mujeres y hombres sin reproducir roles ni estereotipos tradicionales de género.

También se observa que la entidad está comprometida con el uso del lenguaje inclusivo, tanto en la documentación interna como externa; revisándose el lenguaje utilizado por parte del Área de Comunicación, equipo que cuenta con formación específica en la materia.

## Voluntariado



Las personas voluntarias de la entidad pueden participar en dos niveles:

- En la estructura central: la Junta Directiva está conformada por personas voluntarias. Desde la entidad se persigue que haya una participación paritaria de mujeres y hombres.
- En las entidades de la red UNAD: acompañamiento, formación, participación en el proceso de recuperación de las personas en tratamiento... En este caso, los requisitos que han de cumplir las personas que quieren formar parte del voluntariado dependen del procedimiento de participación que tengan establecido en cada entidad de la red UNAD.

Anualmente, la entidad organiza formación sobre perspectiva de género dirigida a la Junta Directiva, convocándose esta formación cada vez que hay renovación de las personas que integran este órgano.

### Cultura organizacional y compromiso con la igualdad



UNAD cuenta con un compromiso con la promoción de la igualdad de género en el marco de un plan de igualdad desde 2017, cuando se aprobó el primer plan de la entidad.

Cabe destacar que desde finales de 2020, se ha establecido la obligatoriedad de incorporar en todos los proyectos, especialmente en aquellos de investigación, un presupuesto específico para aplicar la perspectiva de género desde el diseño de la actuación.

UNAD cuenta con una comisión de personas expertas de la red denominada “**Adicciones y Género**”, creada en 2017 para formar, incidir y sensibilizar sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género a todos los ámbitos de las adicciones. Esta comisión se encarga de la detección de las necesidades de los distintos servicios y programas de la red, a través del análisis realizado en investigaciones y estudios.

Además, desarrolla la Escuela de Género, incluida en la plataforma formativa Campus UNAD, en la que se imparten formaciones en materia de género y adicciones, abierta a cualquier persona interesada perteneciente a la red de adicciones.

También UNAD ha elaborado un **Posicionamiento en materia de Género** en abril de 2021. En este texto, se desarrolla un análisis de la realidad de la población atendida desde las entidades de la red UNAD, teniendo en cuenta el contexto de las mujeres y el impacto

de las relaciones de género y la violencia de género en las adicciones con y sin sustancia.

Por otro lado, UNAD colabora con otras organizaciones e instituciones públicas para el desarrollo de actividades encaminadas a la promoción de la igualdad de género. Dentro del tercer sector, UNAD colabora con la FMP y con la FELGTB. Asimismo, a nivel institucional, hay colaboración con la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades.

Como organización, UNAD también participa en diversos grupos de trabajo vinculados al ámbito de las adicciones y el género, como son el Grupo de Trabajo “Género e Igualdad” del Consejo Estatal de ONG de acción social, el Grupo de Género de EAPN España o la Comisión de Género de la RIOD.

### Violencia de género



La entidad no ha establecido ninguna medida que amplíe, flexibilice o mejore los derechos laborales que se aplican a las mujeres en situación de violencia de género en el equipo de la estructura central. No se han realizado formaciones en materia de derechos laborales de las mujeres en situación de violencia de género, aunque la entidad cuenta con profesionales expertas que asesoran y orientan a las personas coordinadoras en esta materia.

Desde la entidad se llevan a cabo actuaciones y formaciones sobre violencia de género.

## V. Resultados de la auditoría salarial

Según el artículo 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres,

"A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de **transparencia retributiva** entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la **identificación de discriminaciones**, en su caso, tanto **directas como indirectas**, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto: los **registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo** de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el **derecho de información de las personas trabajadoras**".

Por otro lado, en el artículo 7 del citado Real Decreto, se recoge la normativa en relación a la auditoría salarial,

"Las empresas que elaboren un **plan de igualdad** deberán incluir en el mismo una **auditoría retributiva**, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo."

Para la elaboración del presente diagnóstico retributivo se ha realizado una previa evaluación de los puestos de trabajo incorporando la perspectiva de género, tal y como se recoge en el artículo 4 del mencionado Real Decreto. Esta evaluación ha incluido la valoración cuantitativa de cada uno de los puestos, lo

que ha permitido realizar una comparativa de los datos salariales de puestos iguales y de igual valor. Para el desarrollo del sistema de valoración de puestos de trabajo se han diseñado factores que permiten, desde los principios de adecuación, totalidad y objetividad, describir cada puesto de trabajo y asignar un valor ponderado a cada categoría que conforma cada uno de los factores. Se han clasificado los factores en los bloques: conocimientos y aptitudes, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

La siguiente tabla presenta los factores de cada uno de los bloques, así como la ponderación asignada a cada uno de estos:

CONOCIMIENTOS Y APTITUDES	40,0	<b>Formación reglada</b>	20
		Formación no reglada	15
		<b>Experiencia remunerada</b>	10
		Experiencia equipo voluntariado en la organización	0
		Experiencia voluntariado 3er sector (otras organizaciones)	10
		Competencias digitales	15
		Competencias en Habilidades Sociales	15
		Competencias en Habilidades de Cuidado y Atención	10
		Idiomas	5
		<b>TOTAL</b>	<b>100</b>
ESFUERZO	20,0	Postura	10
		Esfuerzo mental	30
		Esfuerzo emocional	25
		Trabajo con pantallas	15
		Riesgo de accidente o riesgos físicos	20
		<b>TOTAL</b>	<b>100</b>
RESPONSABILIDAD	25,0	<b>Complejidad técnica de las tareas</b>	20
		<b>Autonomía</b>	15
		<b>Toma de decisiones estratégicas</b>	15
		<b>Puestos de dirección</b>	10
		<b>Número de personas bajo su responsabilidad</b>	5
		<b>Dirección de programas según nº de personas beneficiarias</b>	5
		<b>Presupuesto gestionado y manejo de fondos</b>	10
		<b>Coordinación de proyectos</b>	10
		Confidencialidad	5
		Atención a personas usuarias y beneficiarias	5
		<b>TOTAL</b>	<b>100</b>
CONDICIONES DE TRABAJO	15,0	Disponibilidad para viajar	20
		Trabajo en fines de semana y festivos	5
		Disponibilidad horaria	45
		Turnicidad	15
		Nocturnidad	0
		Jornada partida	0
		Aislamiento	5

		Polivalencia o definición extensa de obligaciones	10
		TOTAL	100
<b>TOTAL BLOQUES</b>	<b>100</b>		

En la siguiente tabla se presentan los resultados del sistema de valoración de puestos de trabajo llevado a cabo, valorando los 4 puestos diferentes que estructuran la plantilla de UNAD:

ID	Puesto	Grupo	TOTAL PUNTOS
P001	Dirección	Grupo 1	58,98
P002	Coordinación	Grupo 1	53,76
P003	Técnicas/os	Grupo 2	44,09
P004	Periodistas	Grupo 1	43,29

Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

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

Una vez elaborado el sistema de valoración de puestos de trabajo, se ha recogido toda la información para poder ser tratada y analizada a través del software estadístico SPSS. En este documento se recogen los principales resultados del diagnóstico realizado, se incluye en el Anexo 2 del Informe diagnóstico en formato Excel toda la información recogida. Además, en el Anexo 1 del presente informe diagnóstico se incluye el Sistema de Valoración de Puestos realizado y que se ha tenido en cuenta para el desarrollo de la Auditoría Salarial. El periodo de referencia de los datos ha sido el año 2020.

Este apartado ha de cumplir el principio de **transparencia retributiva**, garantizando la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres.

- **Complementos salariales y percepciones extrasalariales**

En UNAD no hay asignados complementos salariales ni percepciones extrasalariales.

- **Salario base efectivo y equiparado y valor hora ordinaria de trabajo**

En primer lugar, se ha calculado la **media del salario base efectivo**, proporcional al porcentaje de jornada y el número de meses trabajados, es decir, considerando las cuantías percibidas durante el periodo analizado.

Asimismo, se ha calculado la **media del valor de una hora ordinaria de trabajo** calculada teniendo en cuenta el salario base y que permite realizar una comparativa sin que afecte la proporcionalidad de las jornadas parciales.

Con este mismo fin, se ha calculado el **salario base equiparado**, pudiendo así comparar cuál sería la diferencia salarial entre mujeres y hombre si, además de haber trabajado durante los 12 meses, percibieran la cuantía correspondiente al 100% de la jornada, sin tener en cuenta las reducciones de jornada.

Cabe destacar que de las 13 personas que estaban contratadas durante el año 2020, 2 se incorporaron a lo largo de ese mismo año, siendo ambas mujeres, habiendo trabajado durante 3 y 6 meses, respectivamente. Además, una trabajadora tenía una reducción de jornada del 12,5% y otra trabajadora desarrolló una jornada parcial del 33%. Es preciso tener en cuenta el número de meses trabajados y el porcentaje de jornada realizado, ya que tienen un impacto en las percepciones salariales y en las diferencias salariales que se pueden detectar en las retribuciones efectivas.

Seguidamente, se han calculado las diferencias entre la media de los salarios de los trabajadores y de las trabajadoras, así como la **brecha salarial (TV%)**. La brecha salarial es un cálculo que permite medir las diferencias expresadas en una tasa de variación porcentual comparando las retribuciones percibidas de los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla. Los resultados se expresan en un porcentaje, donde:

- El porcentaje igual a “0” expresa que no hay diferencias entre los salarios de las mujeres y los hombres.
- Si el porcentaje es mayor de 0%, indica que las mujeres tienen un salario menor que el de los hombres.
- Si el porcentaje es menor de 0%, indica que son los hombres quienes perciben un menor salario que las mujeres.

Según normativa vigente, es preciso estudiar, justificar y, en el caso de que no estén justificadas, desarrollar un plan de actuación para eliminar aquellas brechas que superen el 25%.

Analizando los resultados obtenidos tras calcular la media y teniendo en cuenta el total de las trabajadoras (10 mujeres) y el total de trabajadores (3 hombres), se observa que hay una mayor percepción salarial por parte de los trabajadores en el salario base efectivo, en el salario equiparado y en el salario/hora.

Calculada la brecha salarial de género, los resultados muestran una brecha salarial de 24,9 puntos porcentuales en el salario base efectivo – mensual; una

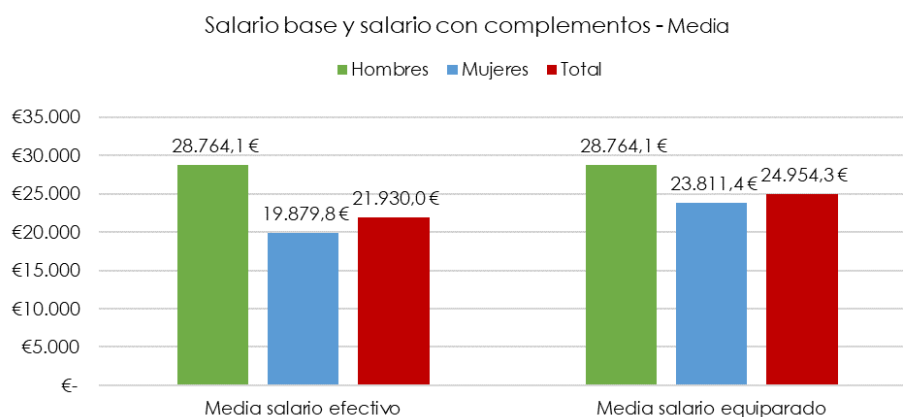


brecha de 30,9 en el salario base efectivo – anual; una brecha de 17,2 puntos porcentuales en el salario equiparado; y una brecha de 18,3 puntos en el valor de una hora ordinaria de trabajo.

Estas brechas son fruto de:

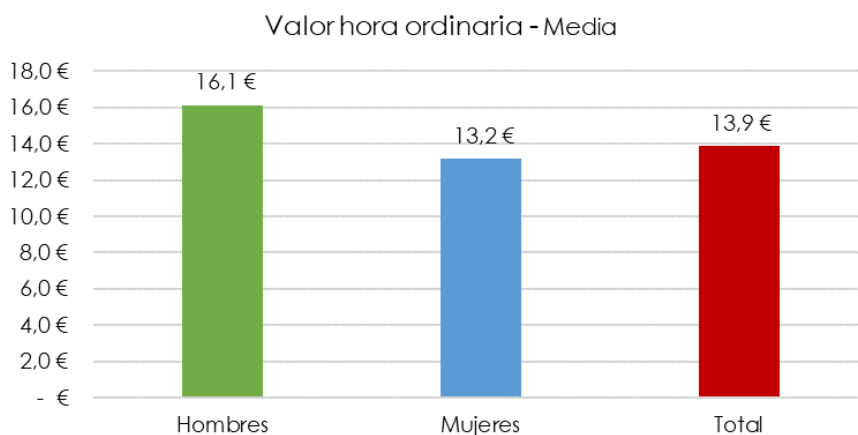
- El impacto de la parcialidad y del número de meses trabajados durante el año 2020 en el grupo de las trabajadoras.
- La persona que ocupa el puesto de Dirección, puesto que tiene asociada una mayor retribución, es un hombre. Así, la brecha se identifica en el Grupo Profesional 0, donde se sitúan los puestos de Dirección y Coordinación.

**Gráfico 1**



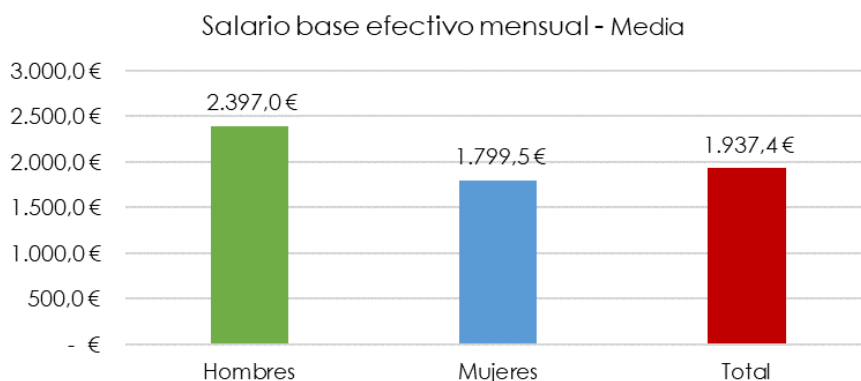
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por UNAD

**Gráfico 2**



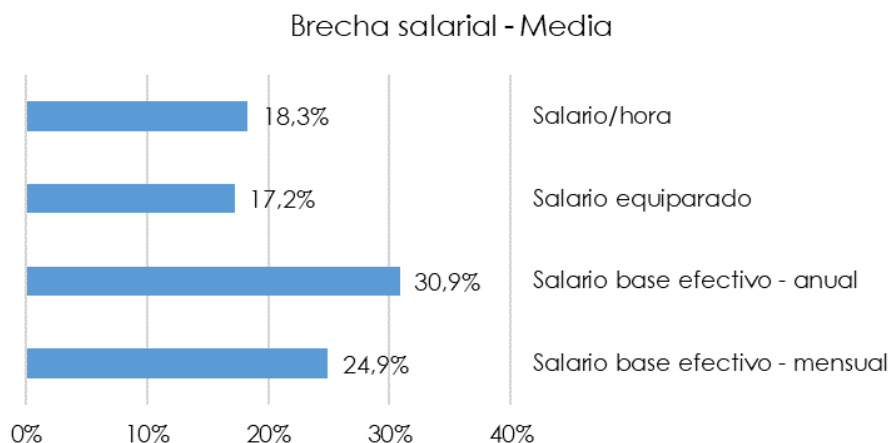
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por UNAD

**Gráfico 3**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por UNAD

**Gráfico 4**



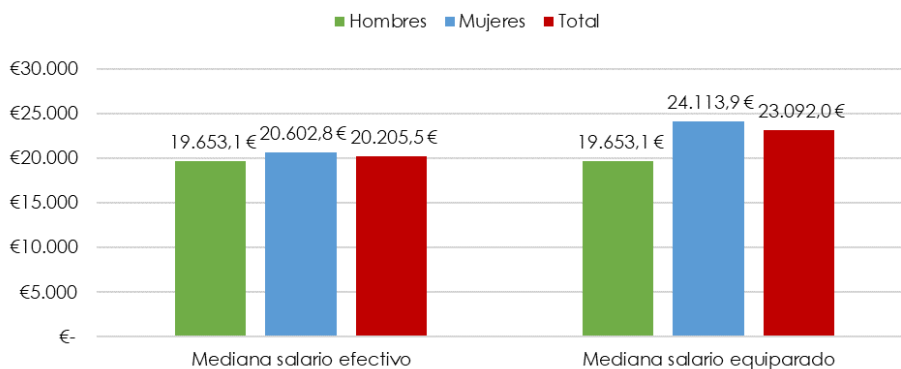
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por UNAD

En cuanto al análisis de la **mediana**, los resultados muestran la situación inversa, presentándose una brecha a favor de las trabajadoras en el salario base efectivo – mensual, en el salario base efectivo – anual, en el salario equiparado y en el valor de una hora ordinaria de trabajo. No obstante, ninguna de las brechas detectadas supera los 25 puntos porcentuales.

Esta diferencia entre los resultados obtenidos tras calcular la media y la mediana es consecuencia de la brecha identificada en el Grupo Profesional 0, debido a que es una única persona, un hombre, quien ocupa el puesto de Dirección, el cual tiene asociada una mayor retribución.

### Gráfico 5

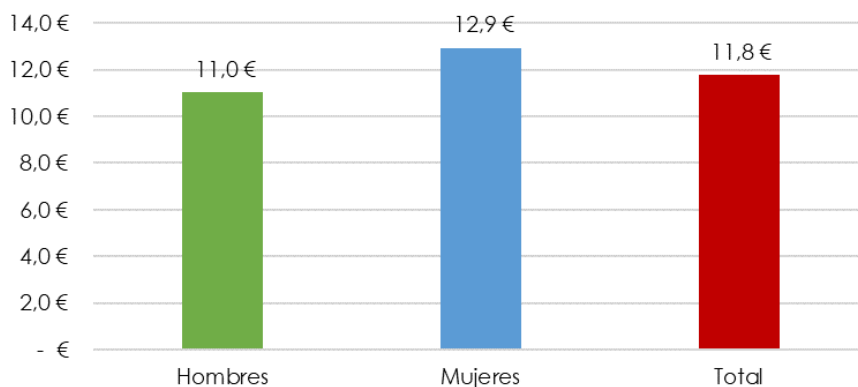
Salario base y salario con complementos - Mediana



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por UNAD

### Gráfico 6

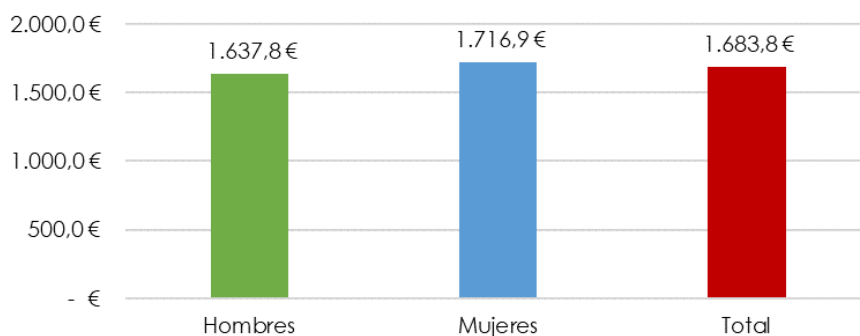
Valor hora ordinaria - Mediana



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por UNAD

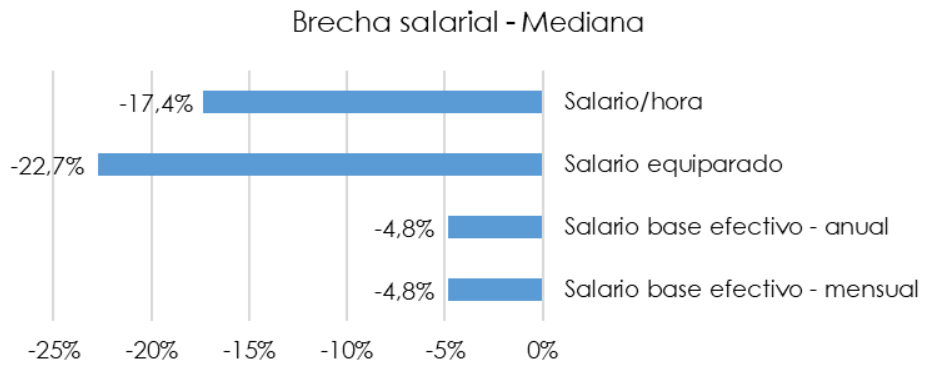
### Gráfico 7

Salario base efectivo mensual - Mediana



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por UNAD

### Gráfico 8



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por UNAD

Esta auditoría tiene una vigencia de 4 años a partir de su elaboración, por lo que se extiende hasta agosto de 2025.

## VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de UNAD ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **13 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



## VII. Objetivos del plan de igualdad

### Objetivo General:

Seguir integrando en UNAD la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

### Objetivos Específicos:

- **Proceso de selección y contratación:**

#### Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Reducir y evitar la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Reducir la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

- **Clasificación profesional**

#### Objetivos:

- Reducir y evitar la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

- **Formación:**

#### Objetivos:

- Formar, concienciar y profundizar con contenidos sobre igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo órganos de gobierno y voluntariado.
- Seguir desarrollando herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

- **Promoción profesional**

**Objetivos:**

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.

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

**Objetivos:**

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
- Garantizar la desconexión digital.
- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades del equipo.

- **Retribuciones:**

**Objetivo:**

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

**Objetivos:**

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.



- **Lenguaje y comunicación no sexista:**

**Objetivos:**

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% del equipo) y externamente.
- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Concienciar a la plantilla en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.

- **Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**

**Objetivos:**

- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades de la red, etc.).
- Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la red.

- **Violencia de género**

**Objetivos:**

- Concienciar al equipo y a todas las entidades que conforman la red ante las diferentes expresiones de la violencia de género.
- Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Concienciar y formar a las personas de gestión de personal sobre los derechos laborales dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género.

- **Salud laboral desde la perspectiva de género**

**Objetivos:**

- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
- Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

## VIII. Medidas de actuación

### EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.</li> <li>Reducir la rotación de la plantilla, teniendo en cuenta la mayor incidencia en las trabajadoras, al tratarse de una entidad feminizada.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad	X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año.</li> <li>% de plantilla con contrato temporal, desagregado por sexo.</li> <li>% de la plantilla con contrato a tiempo parcial, desagregado por sexo</li> </ul>			
Recursos necesarios	* Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Equipo responsable.			

1.2.	En los procesos de selección y contratación, ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por puesto funcional, categoría, grupo profesional y sexo.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducir la segregación horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos) en todos los niveles de la estructura de la organización.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad	X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas contratadas por sexo y puesto utilizando este criterio.</li> <li>Evolución anual de la distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo.</li> </ul>			
Recursos necesarios	* Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad. Equipo responsable.			

1.3.	Seguir recogiendo como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de ofertas de empleo con los requisitos explicitados.</li> <li>% de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados.</li> <li>% de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).</li> </ul>			
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

## EJE 2: Clasificación profesional

2.1.	<p>Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.</p>			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado.</li> <li>Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

## EJE 3: Formación

3.1.	<p>Desarrollar formaciones para todo el equipo contratado y, en la medida de lo posible, del voluntariado y de la Junta Directiva de la entidad, además de abrirlo a entidades que conforman la red, en la incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales. Trabajando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género</li> <li>- Medición del impacto de género en proyectos sociales</li> <li>- Presupuestos con perspectiva de género</li> </ul> <p>Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación.</p>			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo dirección.</li> <li>• Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.</li> <li>• Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la red.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Comisión “Adicciones y Género”			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X		X	
Vigencia	X		X	
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación de los contenidos trabajados en cada curso</li> <li>• % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>• Nº de personas participantes externas a la entidad, desagregada por sexo y tipo de contenido trabajado</li> <li>• Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación):</li> </ul>			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valoración en puntuación media</li> <li>○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul>
Recursos necesarios	<p>Canales internos y externos de comunicación</p> <p>Ordenador con conexión a internet</p> <p>Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)</p>

3.2.	<p>Seguir organizando y fomentando la participación en actividades formativas en materia de igualdad a través de la Escuela de Género de UNAD de todo el equipo, órganos de gobierno de la entidad y de los equipos de las entidades que forman parte de la red, continuando la aproximación a los siguientes contenidos, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Corresponsabilidad</li> <li>- Masculinidades responsables</li> <li>- Prevención, detección, intervención y coordinación en casos de violencia de género</li> <li>- Género y adicciones</li> <li>- Sesgos inconscientes de género</li> </ul> <p>Se perseguirá que esta formación cuente con formadores/as especializados/as en cada materia concreta a trabajar, utilizando metodologías teórico-prácticas que permitan poner en práctica lo aprendido.</p>			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.</li> <li>• Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad</li> <li>• Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la red.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	<p>Comisión de Igualdad</p> <p>Comisión “Adicciones y Género”</p>			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X		
Vigencia		X	X	X



Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación de los contenidos trabajados en cada curso</li> <li>• % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>• Nº de personas participantes externas a la entidad, desagregada por sexo y tipo de contenido trabajado</li> <li>• Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación):               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valoración en puntuación media</li> <li>○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul> </li> </ul>			
Recursos necesarios	Canales internos y externos de comunicación Ordenador con conexión a internet Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)			

3.3.	Desarrollar actuaciones formativas e informativas en relación con las novedades en materia de planes de igualdad en el tercer sector, dirigidas a las entidades que forman parte de la red, promoviendo la implementación de planes de igualdad en las organizaciones y fortaleciendo su compromiso con la igualdad.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la red.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación de los contenidos trabajados en cada curso</li> <li>• Nº de personas participantes externas a la entidad, desagregada por sexo y tipo de contenido trabajado</li> <li>• Nivel de satisfacción de la formación (Informe</li> </ul>			

	evaluación): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Valoración en puntuación media</li> <li>○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas</li> </ul>
Recursos necesarios	Canales externos de comunicación Ordenador con conexión a internet Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)

**3.4.** Diseño de un plan de formación anual que recoja las necesidades formativas y para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de UNAD, detectadas desde el propio equipo y desde la Dirección y Coordinación. Este plan de formación estará interrelacionado con el sistema de gestión del desempeño y el plan de calidad que desarrolla la entidad.

Asimismo, el plan de formación tendrá en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a las personas que se encuentran disfrutando de medidas y permisos para la conciliación.

Por otra parte, el plan de formación incluirá la medición del impacto de las formaciones.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.</li> <li>• Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.</li> <li>• Sistematizar procesos mejorando la transparencia, la objetividad, el buen gobierno y la calidad.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación			X	
Vigencia			X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel prioridad			X	

<p>Indicadores de seguimiento y evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan anual de formación diseñado por año.</li> <li>• Cuestionarios de necesidades formativas recogidos.</li> <li>• Enumeración de las formaciones anuales que incluye el Plan, indicando el nº de horas, el formato (online o presencial) y el horario.</li> <li>• Nº de personas, desagregado según sexo, que acceden a las formaciones según responsabilidades familiares y uso de medidas de conciliación.</li> <li>• Cuestionario de evaluación de las formaciones con indicadores que midan el impacto.</li> <li>• Resultados del impacto de las formaciones:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Utilidad de los contenidos en el desarrollo del puesto</li> <li>○ Utilidad de los contenidos para el desarrollo profesional</li> <li>○ Utilidad de los contenidos para la mejora de competencias transversales</li> <li>○ Entre otros aspectos que permitan medir el impacto</li> </ul> </li> </ul>
<p>Recursos necesarios</p>	<p>Equipo responsable</p> <p>Cuestionarios para la detección de necesidades</p>

## EJE 4: Promoción profesional

4.1.	Ante posibles vacantes, seguir dando prioridad al equipo de voluntariado y a la ampliación horaria y/o movilidad funcional del equipo profesional contratado, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducir y evitar la segregación vertical y horizontal tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias</li> <li>% de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas</li> <li>Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio</li> <li>Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y grupo profesional.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.</p> <p>Canales de comunicación interna y externa habituales.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

## EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

5.1.	Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la desconexión digital.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pautas de desconexión digital redactadas y aprobadas.</li> <li>Nº y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas.</li> <li>Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de desconexión.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

5.2.	<p>Desarrollar una evaluación anual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base, coordinación y dirección identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora en relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales de comunicación</li> <li>- Pautas para el desarrollo del teletrabajo</li> <li>- Herramientas de control</li> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Seguridad y PRL</li> <li>- Trabajo en equipo y aislamiento</li> <li>- Conciliación y corresponsabilidad</li> </ul> <p>La recogida de respuestas garantizará el anonimato y permitirá desagregar la información según sexo.</p>			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.</li> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>• Garantizar la desconexión digital.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de personas que responden a la evaluación según sexo y año.</li> <li>• Necesidades detectadas</li> <li>• Propuestas recogidas</li> <li>• Propuestas implementadas</li> </ul>			

Recursos necesarios	<p>Manuales para el establecimiento del teletrabajo.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online</p> <p>Equipo responsable.</p>
---------------------	---

5.3.	Realizar un análisis de las cargas de trabajo de cada puesto según los tiempos de los proyectos y el trabajo transversal interno y externo de la entidad, estudiándose la evolución de la introducción de metodologías de trabajo por objetivos, bolsas de horas y medidas de flexibilidad horaria, fomentando la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.</li> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>• Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.</li> <li>• Garantizar la desconexión digital.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio de cargas de trabajo realizado.</li> <li>• Nº de personas que responden a la evaluación según sexo y año.</li> <li>• Necesidades detectadas</li> <li>• Propuestas recogidas</li> </ul>			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propuestas implementadas</li> </ul>
Recursos necesarios	<p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online.</p> <p>Equipo responsable.</p>

## EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1.	Seguir promoviendo una participación equilibrada según sexo en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva, Comisión Permanente, asambleas, ...), así como en tareas de representación de la entidad.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducir y evitar la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	<p>Junta Directiva</p> <p>Comisión Permanente</p> <p>Comisión de Igualdad</p>			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad	X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, persiguiendo mantener un porcentaje entre el 40-60% de mujeres y de hombres.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Equipo responsable.			



## EJE 7: Retribuciones

7.1.	Revisión periódica, desde la perspectiva de género, de la asignación salarial, complementos salariales y percepciones extrasalariales, en el caso de que se establezcan, incluidas aquellas en especie y percepciones salariales variables.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Dirección			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad	X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres (en el caso de incorporarse en la entidad) según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres</li> </ul>			
Recursos necesarios	Convenio Colectivo de referencia. Herramienta – Auditoría Salarial. Herramienta – Registro Salarial. Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos. Equipo responsable.			

## EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

8.1.	Redactar y aprobar unas pautas a seguir en las reuniones y otros espacios de toma de decisiones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y faciliten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.).			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pautas de gestión del tiempo en reuniones redactadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad.</li> <li>• Nº y % de personas de la plantilla y de los órganos de gobierno de la entidad que reciben las pautas.</li> <li>• Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de gestión del tiempo en reuniones.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

8.2.	Actualizar y seguir difundiendo la guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se informará además sobre las novedades legislativas y en el marco del convenio colectivo de aplicación en materia de conciliación y corresponsabilidad.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.</li> <li>• Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X		X
Vigencia		X		X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de personas de la plantilla a las que se les ha informado.</li> <li>• Canales utilizados.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector. Convenio colectivo de aplicación Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

8.3.	Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas factibles según las características de la organización y las necesidades del equipo. Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta que recoja las conclusiones y propuestas recogidas tras las reuniones.</li> <li>• Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar.</li> <li>• Valoración cualitativa de las medidas adoptada:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Información sobre la medida</li> <li>○ Información sobre cómo solicitarla</li> <li>○ Utilidad de la medida</li> <li>○ Grado en el que mejora la conciliación</li> <li>○ Grado en el que promueve la corresponsabilidad</li> </ul> </li> </ul>			
Recursos necesarios	Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.  Canales de comunicación interna habituales.			

	<p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>
--	--

<b>8.4.</b>	<b>Desarrollar medidas concretas para reforzar los equipos de trabajo durante permisos o excedencias por cuidado de familiares (sustituciones, distribución de responsabilidades y carga de trabajo, etc.).</b>			
<b>Objetivos específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respetar los horarios laborales y garantizar que las medidas de conciliación no perjudican al equipo de profesionales.</li> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>			
<b>Departamento/s o persona/s responsable/s</b>	Dirección Coordinación Comisión de Igualdad			
<b>Temporización</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>Año implantación</b>	X			
<b>Vigencia</b>	X	X	X	X
<b>Priorización</b>	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
<b>Nivel de prioridad</b>			X	
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de medidas establecidas.</li> <li>• Valoración cualitativa de las medidas establecidas.</li> <li>• Nº de personas que han disfrutado de permisos y excedencias por año y sexo.</li> <li>• Nº de personas contratadas para cubrir permisos y excedencias por año y sexo.</li> </ul>			
<b>Recursos necesarios</b>	Equipo responsable * Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.			

8.5.	Llevar a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Dirección Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas que se acogen a esta medida, desagregado por sexo.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Equipo responsable.			

## EJE 9: Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

9.1.	<p>Revisión, aprobación y difusión del protocolo ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, documento que recoge las actuaciones de prevención, detección y atención de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad.</p> <p>La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.</p> <p>El protocolo antiacoso abarcará al equipo técnico, personas en prácticas, equipo de voluntariado y personas beneficiarias de los proyectos, realizando también difusión del documento.</p>			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.</li> <li>• Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.</li> <li>• Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Dirección Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.</li> <li>• Difusión del protocolo al 100% de las personas del</li> </ul>			

	<p>equipo, según año</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión del protocolo al 100% de las entidades que conforman la red.</li> <li>• Nº de casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso.</li> <li>• Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.</li> </ul>
<p>Recursos necesarios</p>	<p>Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.</p> <p>Canales de comunicación interna habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>



## EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1.	Seguir cuidando y revisando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas, redes sociales y en la página web.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.</li> <li>• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Personal Técnico de Comunicación			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión anual de la documentación generada, identificando la utilización del lenguaje inclusivo.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Manual para la comunicación inclusiva. Equipo responsable.			

10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual y diseñar y publicar contenidos específicos en la página web y RRSS.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).</li> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.</li> <li>• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> <li>• Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la red.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Personal Técnico de Comunicación			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicación del Plan de Igualdad en la página web.</li> <li>• Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad.</li> <li>• Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas, según año.</li> <li>• Difusión del Plan al 100% de la plantilla.</li> <li>• Difusión del Plan a órganos de gobierno, voluntariado y entidades que conforman la red.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Ordenador con acceso a internet.			

	Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.
--	--

<b>10.3.</b>	<b>Elaborar una guía recogiendo unas pautas comunes para el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa.</b>			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.</li> <li>• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Personal Técnico de Comunicación			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía elaborada.</li> <li>• Canales de difusión utilizados.</li> <li>• Nº de personas que reciben la guía de lenguaje inclusivo, según relación con la entidad.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.			

## EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1.	<p>Seguir revisando desde la perspectiva de género y medir el impacto de género de todos los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar.</p> <p>Siempre que se pueda, se desagregarán los datos cuantitativos y cualitativos con los que se trabaja en la entidad según sexo, analizando las posibles diferencias en los resultados que puedan existir entre mujeres y hombres.</p>			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> <li>• Concienciar al equipo en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enumeración de servicios, actividades y proyectos que cuentan con la perspectiva de género</li> <li>• Enumeración de los proyectos en los que se desagregan los datos según sexo</li> <li>• Necesidades específicas detectadas según sexo</li> <li>• Análisis de cómo se están atendiendo estas necesidades específicas, en caso de haberlas</li> <li>• Informes de impacto de género de los proyectos.</li> </ul>			
Recursos	Manuales para la incorporación de la perspectiva de			

necesarios	<p>género en proyectos sociales.</p> <p>Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>
------------	--

11.2.	Continuar colaborando y reforzar el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajen por la igualdad de género para el desarrollo de actuaciones, estudios e investigaciones, actividades de concienciación y formación y campañas, así como fortalecer las redes de colaboración y coordinación.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> <li>• Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Comisión “Adicciones y Género”			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se contacta y colabora</li> <li>• Enumeración y clasificación de actuaciones o campañas llevadas a cabo</li> <li>• Impacto de estas actuaciones o campañas</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Recursos materiales, informáticos, temporales y económicos en función del diseño de cada actuación.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

11.3.	Seguir catalizando e impulsando las políticas de igualdad en las entidades que conforman la red (desarrollo de planes de igualdad, formación, revisión de los proyectos y de la intervención con perspectiva de género, medición del impacto de género, desarrollo de presupuestos con perspectiva de género, visibilización de referentes y buenas prácticas, entre otras líneas de trabajo).			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> <li>• Concienciar al equipo en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</li> <li>• Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en las entidades que forman parte de la red.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Comisión “Adicciones y Género”			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de actuaciones desarrolladas y tipo</li> <li>• Nº de entidades informadas</li> <li>• Nº de entidades que muestran interés</li> <li>• Nº de entidades que desarrollan metodologías para implementar el principio de igualdad</li> <li>• Colaboraciones establecidas</li> <li>• Feedback o evaluación cualitativa recibida por parte de las entidades</li> </ul>			
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable			

## EJE 12: Violencia de género

12.1.	Difundir una guía que recoja los derechos laborales de las víctimas de violencia de género entre la plantilla y entre el equipo que desempeña funciones de gestión del personal.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar que se cumplen y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres víctimas de violencia de género.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusión del documento al 100% de la plantilla.</li> <li>Difusión del documento al 100% de las personas de Dirección y Coordinación.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Guía derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género (posible guía de la DGVG) Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

12.2.	Seguir colaborando con otras entidades y participando en actuaciones para la prevención y atención ante la violencia de género, especialmente en contextos de adicciones.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Concienciar al equipo y a todas las entidades que conforman la red ante las diferentes expresiones de la violencia de género.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Comisión “Adicciones y Género”			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y tipo de actuaciones desarrolladas (campañas, formaciones, talleres, estudios e investigaciones, grupos de trabajo, etc.).</li> <li>Valoración del impacto de las actuaciones desarrolladas</li> </ul>			
Recursos necesarios	Recursos materiales, informáticos, temporales y económicos en función del diseño de cada actuación. Equipo responsable.			



## EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1.	En el caso de actualizar el protocolo de PRL de la entidad, garantizar que esta revisión se realice desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de las mismas.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.</li> <li>• Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Dirección Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Año implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de PRL con perspectiva de género</li> <li>• Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>* Si se externaliza, empresa responsable de PRL y presupuesto.</p> <p>* La temporización de la implementación de esta medida irá en función de la necesidad de actualización del plan de PRL.</p>			

## IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación

### Materiales e informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Canales de comunicación interna y externa habituales
- Cuestionarios para la detección de necesidades formativas
- Manuales para el establecimiento del teletrabajo
- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital
- Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online
- Convenio Colectivo de referencia
- Herramienta – Auditoría Salarial
- Herramienta – Registro Salarial
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos
- Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones.
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector
- Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales
- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales

- Servidor o espacio virtual de acceso común
- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

### Humanos

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (Consultar fichas)
- Formadores/as para el desarrollo de actuaciones formativas
- Empresa externa responsable de PRL.

### Económicos

- Presupuesto y entidades financiadoras

## X. Calendario

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
EJE 1	1.1	Favorecer, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico.															
	1.2	En los procesos de selección y contratación, ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por puesto funcional, categoría, grupo profesional y sexo.															
	1.3	Seguir recogiendo como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.															
EJE 2	2.1	Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.															

## Plan de Igualdad – UNAD

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025				
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
<b>EJE 3</b>	<p><b>3.1</b></p> <p>Desarrollar formaciones para todo el equipo contratado y, en la medida de lo posible, del voluntariado y de la Junta Directiva de la entidad, además de abrirlo a entidades que conforman la red, en la incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales. Trabajando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño, gestión y evaluación de proyectos sociales desde la perspectiva de género</li> <li>- Medición del impacto de género en proyectos sociales</li> <li>- Presupuestos con perspectiva de género</li> </ul> <p>Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos y externos habituales de comunicación.</p>																	

## Plan de Igualdad – UNAD

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025				
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
3.2	<p>Seguir organizando y fomentando la participación en actividades formativas en materia de igualdad a través de la Escuela de Género de UNAD de todo el equipo, órganos de gobierno de la entidad y de los equipos de las entidades que forman parte de la red, continuando la aproximación a los siguientes contenidos, entre otros:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Corresponsabilidad</li> <li>- Masculinidades responsables</li> <li>- Prevención, detección, intervención y coordinación en casos de violencia de género</li> <li>- Género y adicciones</li> <li>- Sesgos inconscientes de género</li> </ul> <p>Se perseguirá que esta formación cuente con formadores/as especializados/as en cada materia concreta a trabajar, utilizando metodologías teórico-prácticas que permitan poner en práctica lo aprendido.</p>																	
	3.3	<p>Desarrollar actuaciones formativas e informativas en relación con las novedades en materia de planes de igualdad en el tercer sector, dirigidas a las entidades que forman parte de la red, promoviendo la implementación de planes de igualdad en las organizaciones y fortaleciendo su compromiso con la igualdad.</p>																

## Plan de Igualdad – UNAD

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025				
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
	<p><b>3.4.</b></p> <p>Diseño de un plan de formación anual que recoja las necesidades formativas y para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras de UNAD, detectadas desde el propio equipo y desde la Dirección y Coordinación. Este plan de formación estará interrelacionado con el sistema de gestión del desempeño y el plan de calidad que desarrolla la entidad.</p> <p>Asimismo, el plan de formación tendrá en cuenta las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como a las personas que se encuentran disfrutando de medidas y permisos para la conciliación.</p> <p>Por otra parte, el plan de formación incluirá la medición del impacto de las formaciones.</p>																	
<b>EJE 4</b>	<p><b>4.1</b></p> <p>Ante posibles vacantes, seguir dando prioridad al equipo de voluntariado y a la ampliación horaria y/o movilidad funcional del equipo profesional contratado, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.</p>																	
<b>EJE 5</b>	<p><b>5.1</b></p> <p>Redactar y acordar unas pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad del equipo.</p>																	

## Plan de Igualdad – UNAD

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025				
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
5.2	<p>Desarrollar una evaluación anual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base, coordinación y dirección identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora en relación con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales de comunicación</li> <li>- Pautas para el desarrollo del teletrabajo</li> <li>- Herramientas de control</li> <li>- Recursos materiales</li> <li>- Seguridad y PRL</li> <li>- Trabajo en equipo y aislamiento</li> <li>- Conciliación y corresponsabilidad</li> </ul> <p>La recogida de respuestas garantizará el anonimato y permitirá desagregar la información según sexo.</p>																	
	5.3	<p>Realizar un análisis de las cargas de trabajo de cada puesto según los tiempos de los proyectos y el trabajo transversal interno y externo de la entidad, estudiándose la evolución de la introducción de metodologías de trabajo por objetivos, bolsas de horas y medidas de flexibilidad horaria, fomentando la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>																

## Plan de Igualdad – UNAD

Nº		Medida	2022				2023				2024				2025			
			1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
EJE 6	6.1	Seguir promoviendo una participación equilibrada según sexo en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva, Comisión Permanente, asambleas, ...), así como en tareas de representación de la entidad.																
	EJE 7	7.1	Revisión periódica, desde la perspectiva de género, de la asignación salarial, complementos salariales y percepciones extrasalariales, en el caso de que se establezcan, incluidas aquellas en especie y percepciones salariales variables.															
EJE 8	8.1	Redactar y aprobar unas pautas a seguir en las reuniones y otros espacios de toma de decisiones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y faciliten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.).																
	8.2	Actualizar y seguir difundiendo la guía de medidas y recursos de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se informará además sobre las novedades legislativas y en el marco del convenio colectivo de aplicación en materia de conciliación y corresponsabilidad.																



## Plan de Igualdad – UNAD

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	<b>8.3</b>	Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas factibles según las características de la organización y las necesidades del equipo. Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación.															
	<b>8.4</b>	Desarrollar medidas concretas para reforzar los equipos de trabajo durante permisos o excedencias por cuidado de familiares (sustituciones, distribución de responsabilidades y carga de trabajo, etc.).															
	<b>8.5</b>	Llevar a cabo la plena equiparación entre parejas de hecho y de derecho, extendiendo cualquier permiso vinculado a la condición de cónyuge a las parejas de hecho debidamente inscritas.															

## Plan de Igualdad – UNAD

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>EJE 9</b>	<p><b>9.1</b></p> <p>Revisión, aprobación y difusión del protocolo ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo, documento que recoge las actuaciones de prevención, detección y atención de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente, así como el convenio colectivo al que se adscribe la entidad.</p> <p>La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del protocolo.</p> <p>El protocolo antiacoso abarcará al equipo técnico, personas en prácticas, equipo de voluntariado y personas beneficiarias de los proyectos, realizando también difusión del documento.</p>																
<b>EJE 10</b>	<p><b>10.1</b></p> <p>Seguir cuidando y revisando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas, redes sociales y en la página web.</p>																

## Plan de Igualdad – UNAD

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	10.2	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados, se puede incluir un apartado específico en la memoria de actividades anual y diseñar y publicar contenidos específicos en la página web y RRSS.															
	10.3	Elaborar una guía recogiendo unas pautas comunes para el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa.															
EJE 11	11.1	Seguir revisando desde la perspectiva de género y medir el impacto de género de todos los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar.  Siempre que se pueda, se desagregarán los datos cuantitativos y cualitativos con los que se trabaja en la entidad según sexo, analizando las posibles diferencias en los resultados que puedan existir entre mujeres y hombres.															

## Plan de Igualdad – UNAD

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	<b>11.2</b>	Continuar colaborando y reforzar el trabajo en red con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajen por la igualdad de género para el desarrollo de actuaciones, estudios e investigaciones, actividades de concienciación y formación y campañas, así como fortalecer las redes de colaboración y coordinación.															
	<b>11.3</b>	Seguir catalizando e impulsando las políticas de igualdad en las entidades que conforman la red (desarrollo de planes de igualdad, formación, revisión de los proyectos y de la intervención con perspectiva de género, medición del impacto de género, desarrollo de presupuestos con perspectiva de género, visibilización de referentes y buenas prácticas, entre otras líneas de trabajo).															
<b>EJE 12</b>	<b>12.1</b>	Difundir una guía que recoja los derechos laborales de las víctimas de violencia de género entre la plantilla y entre el equipo que desempeña funciones de gestión del personal.															
	<b>12.2</b>	Seguir colaborando con otras entidades y participando en actuaciones para la prevención y atención ante la violencia de género, especialmente en contextos de adicciones.															

## Plan de Igualdad – UNAD

Nº	Medida	2022				2023				2024				2025			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>EJE 13</b>	<b>13.1</b>	En el caso de actualizar el protocolo de PRL de la entidad, garantizar que esta revisión se realice desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de las mismas.															
<b>SEGUIMIENTO DEL PLAN</b>	Seguimiento del plan																
<b>EVALUACIÓN DEL PLAN</b>	Evaluación intermedia																
	Evaluación final																

## XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de UNAD.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comisión de Igualdad, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en los informes semestrales elaborados por la Comisión de Igualdad. Este seguimiento se realizará en formas de intercambios con las diferentes áreas y territorios, y revisión de los informes de actualización de los mismos sobre la implementación del Plan de Igualdad

Los informes harán referencia a la situación actual de UNAD y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados al Patronato para su conocimiento y valoración de los logros y avances de UNAD en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- **Evaluación:**

La evaluación intermedia se realizará en el cuarto trimestre de 2023. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año 2025.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que

la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

La evaluación y revisión del presente Plan de Igualdad se realizará por la Comisión de Igualdad de UNAD anualmente, tomando como referencia los informes de seguimiento y las consultas realizadas de forma trimestral.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la plantilla.

## **XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad**

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Establecer reuniones semestrales de seguimiento.
- Reunirse siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas del equipo de profesionales, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
- Realizar un informe de seguimiento anual, la evaluación intermedia y la evaluación final.

## **XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación del mismo**

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en las reuniones de la Comisión de Igualdad, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Si



ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 18 de febrero de 2022.