



LA RED DE ATENCIÓN
A LAS ADICCIONES

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2017/2021



LA RED DE ATENCIÓN
A LAS ADICCIONES

ASISTENCIA TÉCNICA



2017



INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. COMISIÓN DE IGUALDAD	5
III. VIGENCIA	6
IV. EJES DE ACTUACIÓN	6
V. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	8
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	10
VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS	12
Eje 1: Cultura organizacional	12
Eje 2: Selección y contratación	14
Eje 3: Clasificación profesional y promoción	15
Eje 4: Formación	16
Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal	17
Eje 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual	19
Eje 7: Comunicación	21
Eje 8: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa	22
VIII. CALENDARIO	23
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	34



I. INTRODUCCIÓN

UNAD, Unión de Asociaciones y Entidades de Atención al Drogodependiente fue constituida en el año 1.985, es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, que interviene en el ámbito de las drogodependencias y los problemas derivados de las mismas.

UNAD es actualmente la mayor Organización No Gubernamental (ONG) de España y de Europa dedicada al tema de las drogodependencias. La conforman más de 230 entidades repartidas por toda España.

UNAD tiene como principal objetivo dar servicios a sus entidades socias, por otra parte ejecuta una serie de actividades propias, y dispone de unos servicios para todo el sector social.

La **misión** de UNAD es ser el lugar de encuentro de las entidades sociales que trabajan por los derechos de las personas afectadas por la problemática de las adicciones y otros factores de exclusión social, y desde el cual, se fomenta la participación y la cohesión del movimiento asociativo así como la adaptación a los cambios del entorno.

La **visión** de UNAD es ser una red de entidades referente en el ámbito de las adicciones con un posicionamiento ideológico claro, compartido y conocido y que canaliza las demandas de su base social para influir en las políticas públicas en favor de la justicia social.

Los **valores** de UNAD son:

- **Compromiso:** Respuesta a las necesidades de escucha, comprensión, información y cercanía de UNAD con sus entidades socias.
- **Pertenencia:** Transmisión de valores y labores que definan señas de identidad significativas para las entidades en las que sentirse parte.



- **Participación:** Construcción de elementos comunes contando con los/las profesionales, los/las líderes, los/as usuarios/as y sus familias y la ciudadanía y su comunidad.
- **Diversidad:** Contar con personas flexibles, con perfiles multidisciplinares y experiencias variadas y potenciar su talento y sus competencias.
- **Respeto:** Compartir los intereses de los demás, respetar ideas y valorar el conocimiento y hacer de las diferencias una fortaleza.
- **Transparencia:** Explicar el qué y el para qué de todas las acciones de forma sencilla y clave para garantizar la toma de decisiones adecuada en el espacio de gobierno.
- **Calidad:** Trabajar mejorando y evaluando el impacto de las acciones desde la perspectiva de generar bienestar y de promover procesos de desarrollo organizacional.
- **Cooperación:** Trabajar en red con todos los grupos de interés de forma activa y generando valor, dejando de lado individualidades y al servicio del bien común.

Los **servicios** que UNAD ofrece al respecto de actividades propias y servicios para sus entidades socias son:

- Programas de atención a las personas con necesidades de atención integral socio-sanitaria.
- Programas de atención a las personas con necesidades educativas o de inserción laboral.
- Programas para el fomento de la seguridad ciudadana y prevención de la delincuencia.
- Apoyo en la implantación de sistemas de mejora continua en UNAD y en sus entidades.
- Escuela de Agentes de Salud en medio abierto y penitenciario de UNAD.



- Investigación sobre la Prevención del consumo de drogas para niños, niñas y adolescentes de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- Investigación sobre la intervención en drogodependencias y malos tratos a mujeres en las redes de atención.
- Jornada de intercambios de experiencias entre profesionales sobre el fomento de las Empresas de Inserción, desde 2.009 se celebra siempre en el mes de octubre.
- Perspectiva de Género, Mujeres y Drogodependencias.

La **sede de UNAD** se encuentra ubicada **en Madrid**, situada en Calle Canarias nº 9, local. Madrid 28045.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

UNAD a 16 de septiembre de 2.016 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 en octubre del mismo año una **Comisión de Igualdad**, conformada por dos representantes por parte de la plantilla y dos representantes de la empresa.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de UNAD, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.



- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados y empleadas, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cuatrimestralmente**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

III. VIGENCIA

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.** establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de UNAD.

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.**

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

IV. 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 **ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



**Plan Estratégico
de Igualdad de
Oportunidades**



LA RED DE ATENCIÓN
A LAS ADICCIONES

**E
J
E
S**

1. Cultura organizacional

2. Selección y contratación

**3. Clasificación profesional y
promoción**

4. Formación

**5. Equilibrio de la vida
profesional y personal**

**6. Prevención y atención del
acoso por razón de sexo y sexual**

7. Comunicación

**8. Seguimiento y evaluación de
las medidas**



V. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Datos de personal: La plantilla de UNAD, el 88,89% de la plantilla son trabajadoras mujeres frente a un 11,11% de trabajadores hombres.

- **Tipo de contrato:** la contratación mayoritaria es la indefinida y la contratación a tiempo completo, con un 88,89% del total.
- **Antigüedad:** la mitad de la plantilla femenina y el total de la masculina cuenta con una antigüedad de entre 10 a 20 años.
- **Tiempo de trabajo:** el 75% de las trabajadoras y el 100% de los trabajadores trabajan a jornada completa (de 36 a 39 horas).
- **Estudios:** las personas que trabajan en UNAD tienen un alto nivel de cualificación formativa.
- **Categorías profesionales:** categorías masculinizadas son dirección, el resto de categorías están feminizadas. Áreas masculinizadas son dirección, el resto están feminizadas.

Selección:

- Las características generales que UNAD busca en sus candidatos y candidatas son: ser personas comprometidas, tener buen trato con las personas que trabajan en las asociaciones y tener buen trato con el equipo.
- La entidad refiere no observar barreras para incorporar a trabajadoras.
- Tampoco observa que haya puestos ni áreas de trabajo masculinizados ni feminizados.

Formación:

- UNAD no cuenta con Plan de Formación definido.
- A veces la propuesta de necesidad formativa parte de la persona trabajadora y en otras ocasiones la coordinación es la que realiza hace la propuesta.



- Los cursos se imparten generalmente en horario laboral, si bien en algunas ocasiones las personas del equipo solicitan formación que se extiende fuera del horario laboral.
- La formación que se ofrece está siempre relacionada con el puesto de trabajo (cursos técnicos).
- Algunas personas del equipo han participado en acciones formativas sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Promoción:

- UNAD una vez al año realiza una evaluación del desempeño del trabajo realizado.
- No existen planes de carrera.
- Los requisitos que se tienen en cuenta para promocionar al personal por orden de importancia son los siguientes: tener la formación adecuada y en caso de no tenerla poder formarse en un tiempo razonable.

Política salarial:

- La banda salarial con mayor proporción de trabajadoras es la de 1.801 a 2.400 € con un 37,50%, el único trabajador hombre se encuentra dentro de la banda salarial de entre 1.801 a 2.400 €.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- UNAD dispone de los siguientes mecanismos para conciliar la vida familiar y laboral: jornadas reducidas por cuidado de menores y personas dependientes, jornada continua, flexibilidad horaria con una hora de entrada entre las 08.00 y las 09.00 horas, disponibilidad horaria para acudir a tutorías, eventos y fiestas del colegio y teletrabajo ocasional.

Comunicación:

- UNAD no hace uso de imágenes sexistas y utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.



Prevención del acoso sexual:

- UNAD no cuenta con un "protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso", dirigido a todas las personas que conforman UNAD.

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

Integrar en UNAD la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

Objetivo: Integrar el compromiso de UNAD con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.

2. Selección y contratación:

Objetivo: Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de UNAD.

3. Clasificación profesional y promoción:

Objetivo: Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de UNAD.

4. Formación:

Objetivo: Formalizar un Plan de Formación anual que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias.



5. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Protocolarizar las medidas de conciliación existentes y darlas a conocer a trabajadoras y trabajadores.

6. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

7. Comunicación:

Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

8. Seguimiento y evaluación de las medidas:

Objetivo: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.



VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

Acción 1	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad
Objetivo	Integrar el compromiso de UNAD con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se incorporará la perspectiva de género en la Misión, Visión y Valores de UNAD. 2. Designación de una persona de entre las que conforman la Comisión de Igualdad como "agente de igualdad" que representa interna y externamente el Plan de Igualdad de UNAD. 3. Difusión e información a trabajadoras y trabajadores del nombramiento de la persona "agente de igualdad", sus funciones y forma de contacto para dirigirle consultas y sugerencias. 4. Incorporación en presentaciones e informaciones internas y externas sobre el compromiso por la igualdad de UNAD mediante la implementación del Plan de Igualdad. 5. Generar una cultura de igualdad en las entidades de la red, UNAD actuará de entidad facilitadora para las que conforman la red informándoles de recursos para elaborar su Plan de igualdad. 6. Incorporar personas expertas en igualdad como referentes de contacto dentro del sistema de gestión del conocimiento de UNAD. 7. Realización de un convenio de colaboración entre UNAD y la FMP a la hora de ser la entidad que acompañe a las entidades de la red. 8. Difusión e información periódica a trabajadores y trabajadoras de los avances del Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de sus medidas.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad

	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinadoras • Departamento comunicación
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Designación "agente de igualdad" realizada. • % de trabajadoras y trabajadores informados de la persona que desarrolla funciones de "agente de igualdad" y forma de contactar. • Nº de consultas y sugerencias recogidas por el/la agente de igualdad. • Tipo de consultas y sugerencias. • Compromiso por la igualdad incorporado en presentaciones y materiales de difusión. • % entidades informadas de recursos facilitadores para elaboración e implantación del Plan de Igualdad. • % Entidades que muestran interés en incorporarse al proceso. • % Entidades que elaboran e implantan Plan de Igualdad. • Nº de personas expertas de igualdad incorporadas al sistema de gestión del conocimiento de UNAD. • Convenio UNAD/FMP formalizado. • Nº y tipo de comunicaciones informativas sobre avances del Plan de Igualdad.

EJE 2: Selección y contratación

Acción 1	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación
Objetivo	Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de UNAD.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se publicitará en las ofertas de empleo, el compromiso de UNAD con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad. 2. Elaboración objetiva de fichas de puestos de trabajo incluyendo a los conocimientos y experiencia necesaria, las competencias que puedan requerirse. 3. Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades. 4. Entre los requisitos valorables de las ofertas de empleo de la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Coordinadoras • Comisión de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales. • Procesos de selección y protocolo de actuación revisados con perspectiva de género. • Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección. • % de nuevos trabajadores/as sensibilizados o formados en igualdad del total de las nuevas

	incorporaciones.
--	------------------

EJE 3: Clasificación profesional y promoción

Acción 1	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción
Objetivo	Revisar con perspectiva de género los procesos de selección de UNAD.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecimiento de un procedimiento de promoción que incorpore la perspectiva de género, estableciendo criterios requeridos y valorados, competencias necesarias para el puesto, fichas, guiones de entrevistas, etc. 2. Revisión de los procesos de evaluación de desempeño de UNAD incorporando la perspectiva de género. 3. Elaboración de un documento informativo que procedimente los procesos de promoción de UNAD tanto verticales como horizontales. 4. Las personas que intervienen en los procesos de promoción serán formados en materia de igualdad de oportunidades.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Coordinadoras • Comisión de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de promoción con perspectiva de género protocolarizado: requisitos, criterios, competencias, fichas y documentos utilizados en procesos de promoción establecidos.

	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de evaluación de desempeño revisado con perspectiva de género. • Documento informativo de los procedimientos de promoción de la entidad creado y difundido. • % trabajadores y trabajadoras de UNAD que reciben el documento informativo de los procedimientos de promoción. • Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de promoción.
--	---

EJE 4: Formación

Acción 1	Formalizar un Plan de Formación anual
Objetivo	Formalizar un Plan de Formación anual que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseño e implementación de un Plan de Formación Anual cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de trabajadoras/es, procedimiento para el diseño anual, evaluación de eficacia del plan. 2. Con los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño de trabajadores y trabajadoras de UNAD se elaborará un diagnóstico de necesidades formativas de las personas que trabajan en la entidad. 3. El Plan de Formación anual incluirá formaciones técnicas y de competencias. 4. Incorporación de formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplicados a ámbitos de gestión de la entidad y necesidades detectadas al respecto. 5. Incorporación en el servidor de UNAD de los materiales utilizados en las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad que se realicen para consulta de trabajadoras/es. 6. Recuperar las reuniones retrospectivas como

	parte de metodología de trabajo para evaluar los sentires del equipo.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Coordinadoras • Comisión de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formación anual diseñado e implementado. • Nuevas formaciones incorporadas respuesta a las necesidades de trabajadoras/es. • Nuevas formaciones incorporadas de cursos de desarrollo de competencias. • Incorporación de cursos sobre igualdad de oportunidades aplicados a ámbitos de gestión de la empresa al plan de formación anual. • Contenidos de los nuevos cursos incorporados y valoración de la idoneidad del curso por parte de la entidad, formadoras/es y alumnado. • Nº y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor de la entidad. • Nº reuniones retrospectivas anuales realizadas. • Valoración por parte de las personas participantes en las reuniones retrospectivas de su utilidad.

EJE 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

Acción 1	Impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en UNAD
Objetivo	Protocolarizar las medidas de conciliación existentes y darlas a conocer a trabajadoras y trabajadores.



<p>Medidas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de una guía de conciliación donde incluir protocolarizadas las medidas ya existentes y añadir un apartado inicial resaltando los beneficios de conciliar para las trabajadoras/es y para la entidad. 2. Incorporación de la palabra corresponsabilidad en todo aquello referente a la conciliación. 3. Ampliación de las medidas de conciliación existentes mediante la puesta en marcha de medidas negociadas entre la dirección de la empresa y la Comisión de Igualdad pudiendo ser estas: banco de horas, días libres en cumpleaños, refuerzos positivos de reconocimiento (salario emocional),... 4. Difusión de la guía de conciliación de UNAD internamente, a sus trabajadoras y trabajadores. 5. Difusión de la guía de conciliación de UNAD a las entidades que conforman la red.
<p>Persona y/o departamento responsable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Coordinadoras • Comisión de Igualdad • Comunicación
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
<p>Indicadores de Seguimiento de la acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de conciliación elaborada y distribuida. • % de documentos a los que se les incluye la palabra corresponsabilidad. • Nº y tipo de nuevas medidas de conciliación incorporadas. • % de entidades a las que se les envía la guía de conciliación. • Informe de utilización de las medidas de conciliación (% mujeres y % hombres que las utilizan, tipo de medidas utilizadas, nivel de adecuación necesidad/medida,...) • % entidades de la red que reciben la guía y dan

	feedback de la recepción e interés de la misma.
--	---

EJE 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual

Acción 1	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la empresa formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados
Objetivo	Elaborar y difundir un protocolo anti acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. El protocolo incluirá: <ul style="list-style-type: none"> - Definición de Acoso Sexual y/o por razón de sexo - Ámbito de aplicación - Mecanismos de actuación - Medidas sancionadoras 2. Se designará a una persona como responsable del protocolo, que será la encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir. 3. El protocolo anti acoso irá dirigido a prevenir y atender tanto el acoso sexual como el laboral. 4. El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la entidad dispone (correo electrónico, reuniones, presentaciones) y que considere más adecuados para darlo a conocer a trabajadoras/es, junta directiva, personas colaboradoras y voluntariado. 5. El protocolo antiacoso se difundirá igualmente a las entidades que pertenecen a la red. 6. Se impartirá una píldora formativa a todas las

	<p>personas trabajadoras de UNAD sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a personal colaborador, junta directiva y voluntariado.</p>
<p>Persona y/o departamento responsable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Coordinadoras • Comisión de igualdad • Persona responsable del protocolo • Departamento de Comunicación
<p>Recursos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
<p>Indicadores de Seguimiento de la acción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de anti acoso realizado y difundido. • Persona responsable nombrada. • Nº de copias del protocolo difundidas al respecto del total de personas que conforman la plantilla. • Nº y tipos de mecanismos de comunicación utilizados. • Nº de consultas recibidas en torno al acoso sexual o acoso por razón de sexo. • Nº de denuncias presentadas por acoso/Nº de denuncias resueltas. • Píldora formativa impartida. • % de personas que asisten a la acción formativa sobre prevención del acoso del total de personas invitadas. • Contenidos de la píldora formativa y valoración de la idoneidad por parte de la entidad, formadoras/es y alumnado.

EJE 7: Comunicación

Acción 1	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades
Objetivo	Asegurar una imagen organizacional de igualdad proyectando una imagen igualitaria interna y externa.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración de un manual de acogida que incluirá el Plan de Igualdad de UNAD y el protocolo antiacoso. 2. Difusión interna del Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto del mismo en el servidor y página web de la entidad. 3. Envío de una copia del Plan de Igualdad a cada trabajador/a por correo electrónico, informando en el correo quien es la persona nombrada agente de igualdad. 4. Incorporar una evaluación anual de clima laboral para medir el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en UNAD (cuestionarios anónimos). 5. Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en las presentaciones, folletos y cualquier otro medio de difusión externa con los que cuenta UNAD. 6. Información a las entidades de la red de la implantación del Plan de igualdad incidiendo en la importancia de implementar ellas su propio Plan de Igualdad. 7. Mejorar los canales de comunicación de la entidad: tanto para la transmisión de información entre las y las entidades que conforman la red.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad • Dirección • Coordinadoras • Departamento de comunicación

Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de acogida elaborado. • Plan de Igualdad incorporado en servidor y página web de la empresa. • Nº de copias del Plan de Igualdad difundidas (enviadas por mail) al respecto del total de personas que conforman UNAD. • Evaluación de clima laboral elaborada y realizada. Resultados obtenidos. • Nº y tipo de informaciones/referencias sobre el plan de igualdad de UNAD. • Difusión del Plan de Igualdad a las entidades de la red. • % de entidades que muestran interés por elaborar e implementar su propio Plan de Igualdad. • Nº y tipo de actuaciones de mejora en canales de comunicación existentes.

Eje 8: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa

Acción 1	Evaluación de las medidas del plan de igualdad
Objetivo	Evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el plan de igualdad.
Medidas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer una serie de indicadores, con una temporalización en su medición, que permitan hacer el seguimiento de la integración de la igualdad, indicadores de medidas incorporadas en la gestión de recursos humanos, (formación, promoción, selección,...), así como indicadores de

	<p>todos aquellos aspectos que permitan realizar un seguimiento del avance de UNAD hacia la equidad de género.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el plan de igualdad. 3. Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados con el fin de corregir posibles errores de ejecución o en el logro de los objetivos.
Persona y/o departamento responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Materiales
Indicadores de Seguimiento de la acción	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de fichas de seguimiento cumplimentadas • Nº de objetivos alcanzados • Nº de modificaciones realizadas • Tipo de modificaciones

VIII. CALENDARIO



Eje 1: Cultura organizacional																	
Nº	Medida	2017	2018				2019				2020				2021		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1	Se incorporará la perspectiva de género en la Misión, Visión y Valores de UNAD																
2	Designación de una persona de entre las que conforman la Comisión de Igualdad como "agente de igualdad" que representa interna y externamente el Plan de Igualdad de UNAD																
3	Difusión e información a trabajadoras y trabajadores del nombramiento de la persona "agente de igualdad", sus funciones y forma de contacto para dirigirle consultas y sugerencias																
4	Incorporación en presentaciones e informaciones internas y externas sobre el compromiso por la igualdad de UNAD mediante la implementación del Plan de Igualdad																
5	Generar una cultura de igualdad en las entidades de la red, UNAD actuará de entidad facilitadora para las que conforman la red informándoles de recursos para elaborar su Plan de igualdad																
6	Incorporar personas expertas en igualdad como referentes de contacto dentro del sistema de gestión del conocimiento de la UNAD																



7	Realización de un convenio de colaboración entre UNAD y la FMP a la hora de ser la entidad que acompañe a las entidades de la red																	
8	Difusión e información periódica a trabajadores y trabajadoras de los avances del Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de sus medidas																	



Eje 2: Selección y contratación																	
Nº	Medida	2017	2018				2019				2020				2021		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1	Se publicitará en las ofertas de empleo, el compromiso de UNAD con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad																
2	Elaboración objetiva de fichas de puestos de trabajo incluyendo a los conocimientos y experiencia necesaria, las competencias que puedan requerirse																
3	Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades																
4	Entre los requisitos valorables de las ofertas de empleo de la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad																



Eje 3: Clasificación profesional y promoción																	
Nº	Medida	2017	2018				2019				2020				2021		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1	Establecimiento de un procedimiento de promoción que incorpore la perspectiva de género, estableciendo criterios requeridos y valorados, competencias necesarias para el puesto, fichas, guiones de entrevistas, etc.																
2	Revisión de los procesos de evaluación de desempeño de UNAD incorporando la perspectiva de género																
3	Elaboración de un documento informativo que procedimente los procesos de promoción de UNAD tanto verticales como horizontales																
4	Las personas que intervienen en los procesos de promoción serán formados en materia de igualdad de oportunidades																



Eje 4: Formación																		
Nº	Medida	2017	2018				2019				2020				2021			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
1	Diseño e implementación de un Plan de Formación Anual cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de trabajadoras/es, procedimiento para el diseño anual, evaluación de eficacia del plan																	
2	Con los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño de trabajadores y trabajadoras de UNAD se elaborará un diagnóstico de necesidades formativas de las personas que trabajan en la entidad																	
3	El Plan de Formación anual incluirá formaciones técnicas y de competencias																	
4	Incorporación de formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplicados a ámbitos de gestión de la entidad y necesidades detectadas al respecto																	
5	Incorporación en el servidor de UNAD de los materiales utilizados en las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad que se realicen para consulta de trabajadoras/es																	
6	Recuperar las reuniones retrospectivas como																	



parte de metodología de trabajo para evaluar los sentires del equipo																	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Eje 5: Equilibrio de la vida profesional y personal																	
Nº	Medida	2017	2018				2019				2020				2021		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1	Elaboración de una guía de conciliación donde incluir protocolarizadas las medidas ya existentes y añadir un apartado inicial resaltando los beneficios de conciliar para las trabajadoras/es y para la entidad																
2	Incorporación de la palabra corresponsabilidad en todo aquello referente a la conciliación																
3	Ampliación de las medidas de conciliación existentes mediante la puesta en marcha de medidas negociadas entre la dirección de la empresa y la Comisión de Igualdad pudiendo ser estas: banco de horas, días libres en cumpleaños, refuerzos positivos de reconocimiento (salario emocional),...																
4	Difusión de la guía de conciliación de UNAD internamente, a sus trabajadoras y trabajadores																
5	Difusión de la guía de conciliación de UNAD a las entidades que conforman la red																



Eje 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual																	
Nº	Medida	2017	2018				2019				2020				2021		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral																
2	Se designará a una persona como responsable del protocolo, que será la encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir																
3	El protocolo anti acoso irá dirigido a prevenir y atender tanto el acoso sexual como el laboral																
4	El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la entidad dispone (correo electrónico, reuniones, presentaciones) y que considere más adecuados para darlo a conocer a trabajadoras/es, junta directiva, personas colaboradoras y voluntariado																
5	El protocolo antiacoso se difundirá igualmente a las entidades que pertenecen a la red																
6	Se impartirá un píldora formativa a todas las personas trabajadoras de UNAD sobre																



prevención y atención del acoso, abriendo la formación a personal colaborador, junta directiva y voluntariado																	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Eje 7: Comunicación																	
Nº	Medida	2017	2018				2019				2020				2021		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1	Elaboración de un manual de acogida que incluirá el Plan de Igualdad de UNAD y el protocolo antiacoso																
2	Difusión interna del Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto del mismo en el servidor y página web de la entidad																
3	Envío de una copia del Plan de Igualdad a cada trabajador/a por correo electrónico, informando en el correo quien es la persona nombrada agente de igualdad																
4	Incorporar una evaluación anual de clima laboral para medir el nivel de satisfacción de las personas que trabajan en UNAD (cuestionarios anónimos)																
5	Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en las presentaciones, folletos y cualquier otro medio de difusión externa con los que cuenta UNAD																



6	Información a las entidades de la red de la implantación del Plan de igualdad incidiendo en la importancia de implementar ellas su propio Plan de Igualdad																
7	Mejorar los canales de comunicación de la entidad: tanto para la transmisión de información entre las y las entidades que conforman la red																



Eje 8: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa																		
Nº	Medida	2017	2018				2019				2020				2021			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
1	Establecer una serie de indicadores, con una temporalización en su medición, que permitan hacer el seguimiento de la integración de la igualdad, indicadores de medidas incorporadas en la gestión de recursos humanos, (formación, promoción, selección,...), así como indicadores de todos aquellos aspectos que permitan realizar un seguimiento del avance de UNAD hacia la equidad de género																	
2	Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el plan de igualdad																	
3	Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados con el fin de corregir posibles errores de ejecución o en el logro de los objetivos																	

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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.

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

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

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

- Reunirse como mínimo semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **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 UNAD y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes semestrales. 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 a Dirección 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 del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

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.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a de 2017.

Fdo. Carmela Arroyo Ramírez

Fdo. Belén Flores Salas

Fdo. Manuel Albertos Vázquez

Fdo. Raquel Pablos Flores

