

PLAN DE IGUALDAD UNENDO S.L.

unendo
LA UNIVERSIDAD DE LAS PROFESIONES
C.I.F.: B74001769



ÍNDICE

Presentación de UNENDO S.L.....	2
Compromiso de UNENDO S.L.	3
Partes suscriptoras del Plan de igualdad.....	6
Ámbito personal, territorial y temporal	6
Diagnóstico de situación de UNENDO S.L.....	¡Error! Marcador no definido.
Resultados de la auditoría retributiva	¡Error! Marcador no definido.
Objetivos del Plan de Igualdad	34
Medidas	36
Calendario de actuaciones	55
Sistema de seguimiento, evaluación y revisión.....	60
Procedimiento de modificación	62
ANEXO I: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral	63





Presentación de UNENDO S.L.

UNENDO S.L. es una entidad que actualiza su nomenclatura en 2024, pero que viene amparada por toda la trayectoria de Academia Lugones, la empresa que la precede y que desde 1991 ofrece servicios de formación en el área de Lugones.

Como resultado de una estrategia de expansión, tanto de la propia área de ejecución como de los servicios que se ofrecen, en 2024 Academia Lugones renueva su imagen y abre nuevos centros de trabajo bajo el prisma de UNENDO S.L. Dichos centros se encuentran en Oviedo y en Prendes (concejo de Carreño), lo que supone también un considerable aumento de la plantilla y de la cobertura de formación que, hasta el momento, se estaba ofreciendo.

Aún con tanto cambio y a pesar del ambicioso proyecto expansionista que se está viviendo, la igualdad de oportunidades en la empresa sigue siendo uno de nuestros ejes fundamentales. De hecho, la ampliación de plantilla también supone un mayor número de recursos para esta área y un renovado compromiso por parte de la Dirección.

Por dicha responsabilidad adquirida y renovada y nuevamente en calidad de voluntario, desde UNENDO S.L. se propone la realización/renovación de su Plan de Igualdad.

Para ello, iniciamos con la elaboración del diagnóstico de situación de UNENDO S.L., que cuenta con 41 personas trabajadoras en 3 centros de trabajo:

- Avda. Gijón, 30, Bajo, Lugones – Siero (Asturias)
- Calle Fuente de la Plata, 103, 33013 Oviedo (Asturias)
- C/ Albandi 1, Polígono Prendes Industrial, Prendes – Carreño (Asturias)

Nuestro convenio regulador es el de la Educación no reglada.



Compromiso de UNENDO S.L.

UNENDO S.L. declara su firme compromiso en:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como estrategia básica y transversal.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad.
- Establecer Políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Desarrollar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este compromiso incluye desde la selección, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Discriminación indirecta: UNENDO S.L. asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, es decir "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Comunicación: UNENDO S.L., informará, interna y externamente, de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estos principios se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de este Plan de igualdad ya que propone mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Desde UNENDO S.L., en orden de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, se asumen como propias las definiciones recogidas en la LOIEMH (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres) y otras de carácter normativo que hemos considerado recoger en este Plan y que, a continuación, se detallan para tenerlas presentes como base en la elaboración, implementación, cumplimiento, seguimiento y evaluación del mismo:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** Ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y de oportunidades:** Se garantizará en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización. En el acceso al empleo y en la formación.
- **Discriminación directa o indirecta:** Discriminación directa por razón de sexo se considera cualquier situación en que se encuentra una persona que haya sido o pueda ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Estos derechos se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, sin discriminación por su ejercicio.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo:** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de un derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Indemnidad frente a represalias:** Se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia,

demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se consideran nulos y sin efecto y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Acciones positivas:** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objeto perseguido en cada caso.



Partes suscriptoras del Plan de igualdad

En representación de la empresa firman el Plan de Igualdad:

- **Manuel Santiago García Gómez;** Director de UNENDO S.L.
- **Marta María López López;** Responsable de Igualdad en UNENDO S.L.

Y en representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- **Emma Fernández Alonso;** UGT Servicios Públicos Asturias
- **Ignacio García Sánchez;** Federación de Enseñanza CCOO Asturias

Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad de UNENDO S.L. será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras en la empresa. Este tiene un ámbito provincial para los centros de trabajo sitos en Oviedo, Siero y Carreño.

Este Plan, que ha entrado en vigor el 20 de agosto de 2025, estará vigente durante cuatro años, hasta el 19 de agosto de 2029.

Seis meses antes de la finalización del periodo de vigencia del Plan de Igualdad se convocará a la Comisión Negociadora para iniciar la negociación del II Plan de Igualdad de UNENDO S.L.



INFORME DE DIAGNOSTICO UNENDO S.L

Siguiendo las pautas establecidas en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y aumentando los puntos ahí marcados, se analiza la situación de UNENDO SL atendiendo a las siguientes materias:

- Clasificación profesional.
- Proceso de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Salud laboral.
- Violencia de género.
- Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.

Para la realización de este diagnóstico se han utilizado datos tanto cuantitativos como retributivos de la última anualidad cerrada (2024).

Clasificación profesional

Para observar la distribución de hombres y mujeres dentro de la entidad, analizaremos la presencia de ambos sexos por:

- Área, departamento y puesto
- Edad por puesto

Previamente, presentamos los puestos de nuestra entidad asociados a los grupos en los que serán analizados a nivel retributivo:

- **Grupo 01**
 - o Director/a
- **Grupo 02**
 - o Responsable departamento administración
- **Grupo 03**
 - o Responsable calidad y gestión
- **Grupo 04**
 - o Administrativa/o
- **Grupo 05**
 - o Experto/a técnico formación
- **Grupo 06**
 - o Técnica/o especialista
- **Grupo 07**
 - o Formador/a de proyecto Mujeres
- **Grupo 08**
 - o Teleformador/a
- **Grupo 09**
 - o Informática/o
- **Grupo 10**
 - o Formador/a certificados-especialidades
- **Grupo 11**
 - o Formador/a Certificados-Especialidades



Por área, departamento y puesto

En UNENDO SL existen tres áreas principales; el área 1 – Administrativa, el área 2 – Formativa y el área 3 – Técnica y un área de proyectos.

Cada área cuenta con uno o más departamentos y diferentes puestos:

Área 1 – Administrativa

- Departamento de administración. Pertenecen a él 7 personas (el 22% del total de la entidad y el 86% del área); 1 hombre (14%) y 6 mujeres (86%).
 - Administrativo (71% del departamento y 16% de la empresa). En este puesto hay 5 mujeres.
 - Director. El director es un hombre, por lo que es un puesto masculinizado que supone el 14% del departamento y el 3% de la empresa.
 - Responsable departamento administración. La responsable es una mujer, por lo que es un puesto feminizado que supone el 14% del departamento y el 3% de la empresa.
- Departamento de administración / formación. Pertenecen a él 1 persona (el 3% del total de la empresa). El puesto de este departamento es:
 - Responsable de calidad y gestión. La responsable es una mujer, por lo que es un puesto feminizado.

Área 2 – Formativa

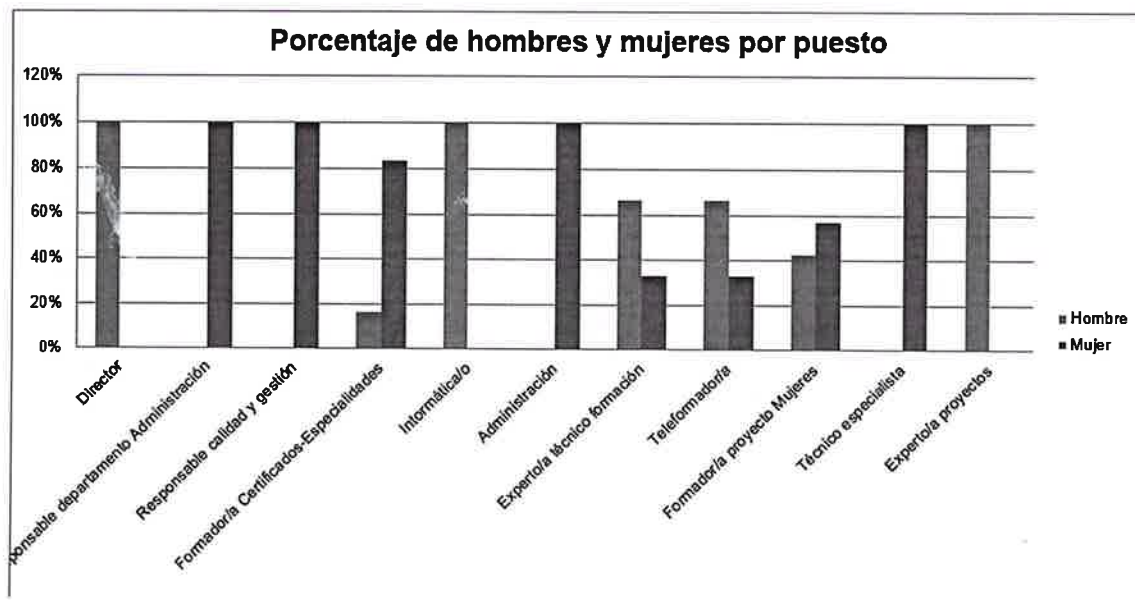
- Departamento de formación. Dentro del área formativa solo existe un departamento formado por 20 personas, 12 mujeres y 8 hombres.
 - Experto/a técnico formación. Este puesto lo ocupan dos hombres (67%) y una mujer (33%), lo que representa el 10% de la empresa y el 15% del departamento.
 - Formador/a Certificados-Especialidades. 6 personas de la plantilla (el 19%), 5 mujeres (83%) y 1 hombre (17%) ocupan este puesto, que representa el 30% del departamento.
 - Formador/a proyecto Mujeres. El total de las personas que ocupan este puesto son 7; 4 mujeres (57%) y 3 hombres (43%). Suponen un 35% del departamento y un 23% de la empresa.
 - Técnico/a especialista. Este puesto lo ocupa una mujer, por lo que es un puesto feminizado que representa el 3% de la empresa y el 5% del departamento.
 - Teleformador/a. En este puesto se encuentra el 10% de la empresa y el 15% del departamento; 1 mujer (33%) y 2 hombres (67%).

Área 3 – Técnica

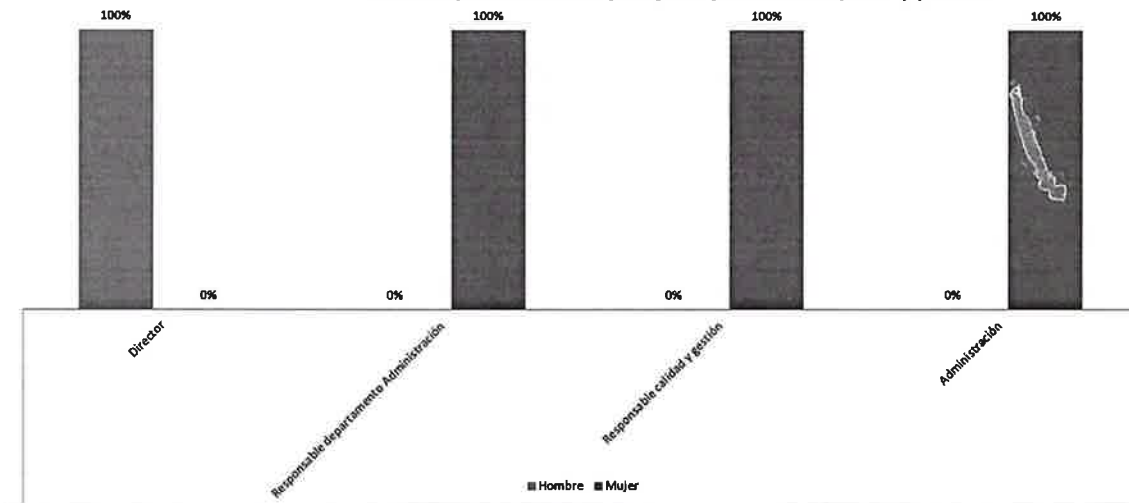
- Departamento de informática. Dentro del área técnica solo existe un departamento formado por 2 hombres.
 - Informática/o. Las personas que ocupan este puesto son hombres, por lo que es un puesto masculinizado que supone el 6% de la empresa.

Área 4 – Proyectos

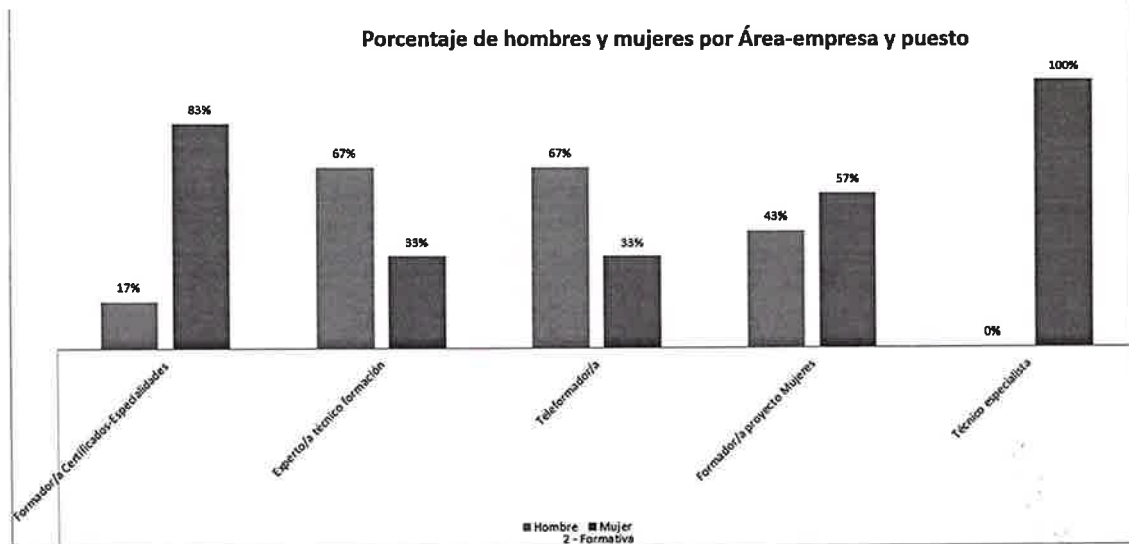
- Departamento de proyectos. Dentro del área técnica solo existe un departamento formado por 1 hombre.
 - Experta/o proyectos. La persona que ocupa este puesto es hombre, por lo que es un puesto masculinizado que supone el 3% de la empresa.



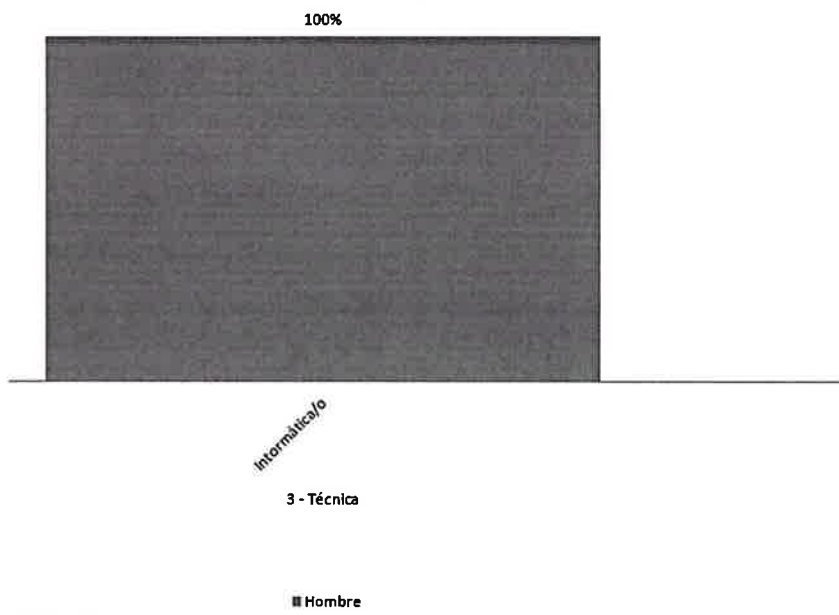
Porcentaje de hombres y mujeres por Área-empresa y puesto



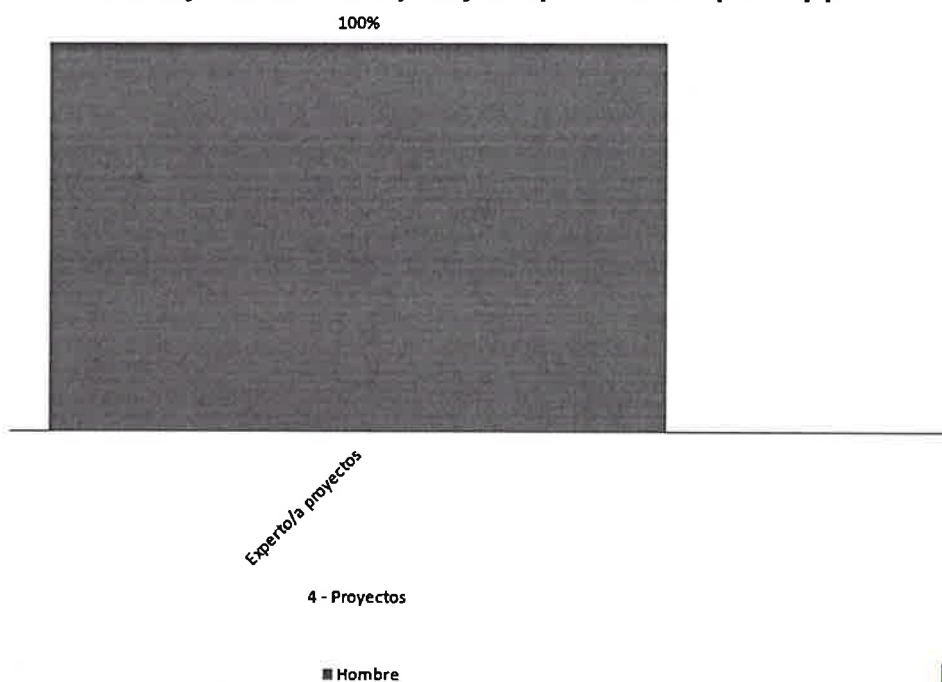
Porcentaje de hombres y mujeres por Área-empresa y puesto



Porcentaje de hombres y mujeres por Área-empresa y puesto



Porcentaje de hombres y mujeres por Área-empresa y puesto



Por edad

La plantilla de UNENDO SL tiene una media de edad de 46,5 años.

Aprovechando la clasificación por área y puesto, desglosamos edades:

Área 1 – Administrativa

- Departamento de administración. La edad media de este departamento son 51 años.
 - Administrativo. El 20% de las personas en este puesto tiene entre 25 y 30 años, el 40% entre 50 y 55, el 20% entre 55 y 60 y el 20% más de 60 años.
 - Director. Este puesto está ocupado por una persona de más de 60 años.
 - Responsable departamento administración. Este puesto está ocupado por una persona entre 45 y 50 años.
- Departamento de administración / formación.
 - Responsable de calidad y gestión. La persona que ocupa este puesto tiene entre 50 y 55 años.

Área 2 – Formativa

- Departamento de formación. La media de edad en este departamento es de 44 años.
 - Experto/a técnico formación. El 67% de las personas que ocupan este puesto tienen entre 35 y 40 años y el 33% entre 55 y 60 años.
 - Formador/a Certificados-Especialidades. El 17% de las personas en este puesto tienen entre 45 y 50 años, el 50% entre 50 y 55 años y el 33% entre 55 y 60 años.
 - Formador/a proyecto Mujeres. El 29% de las personas en este puesto tienen entre 25 y 30 años, el 29% entre 30 y 35, el 29% entre 40 y 45 años y el último 14% entre 50 y 55 años.
 - Técnica/o especialista. La persona que ocupa este puesto tiene entre 30 y 35 años.
 - Teleformador/a. El 67% de las personas que ocupan este puesto tienen entre 40 y 45 años y el 33% entre 50 y 55 años.

Área 3 – Técnica

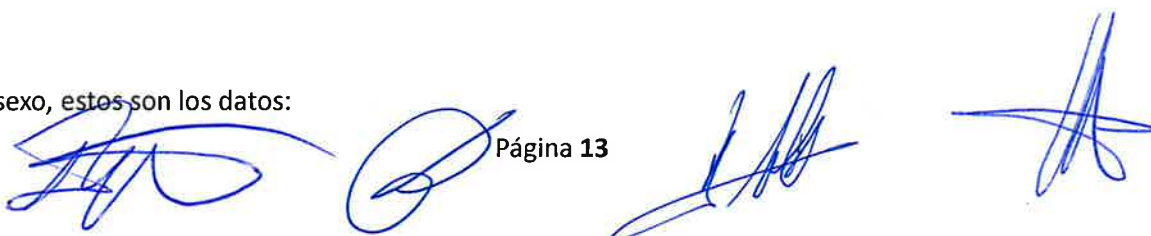
- Departamento de informática. La media de edad en este departamento es de 49 años.
 - Informática/o. El 50% de las personas que ocupan este puesto tienen entre 30 y 35 años y el 50% restante más de 60 años.

Área 4 – Proyectos

- Departamento de proyectos.
 - Experta/o proyectos. La persona que ocupa este puesto tiene entre 50 y 55 años.



Por sexo, estos son los datos:



Personas por edad, según sexo	Hombre Mujer	
	Hombre	Mujer
25 a 30	33%	67%
30 a 35	50%	50%
35 a 40	50%	50%
40 a 45	25%	75%
45 a 50	0%	100%
50 a 55	44%	56%
55 a 60	25%	75%
60 en adelante	67%	33%

Proceso de selección y contratación.

El compromiso de UNENDO S.L. es promover la estabilidad laboral en su plantilla. Sin embargo, como entidad de formación, en la que la mayor parte de nuestra personal fluctúa en base a los proyectos formativos concedidos anualmente y con la ampliación de la empresa vivida recientemente, la antigüedad media de UNENDO S.L. es de 3 años.

Aprovechando la clasificación por área y puesto, detallamos la antigüedad en la empresa (aunque esta anteriormente fuera Academia Lugones S.L.):

Área 1 – Administrativa

- Departamento de administración. La antigüedad media es de 4 años.
 - Administrativo. El 100% tiene una antigüedad de 1 a 3 años.
 - Director. Por el cambio vivido recientemente en la empresa y por cuestiones contractuales, la persona que ocupa este puesto tiene una antigüedad de 1 a 3 años (teniendo en cuenta solo el modo de contratación actual). Bien es cierto que viene desempeñando estas funciones con anterioridad como Autónomo Societario de la antigua Academia Lugones.
 - Responsable departamento administración. La persona que ocupa este puesto forma parte de la empresa desde hace más de 15 años.
- Departamento de administración / formación.
 - Responsable de calidad y gestión. La persona que ocupa este puesto forma parte de la empresa desde hace 9 años.

Área 2 – Formativa

- Departamento de formación. La antigüedad media es de 2 años.
 - Experto/a técnico formación. El 100% tiene una antigüedad de 1 a 3 años.
 - Formador/a Certificados-Especialidades. El 83% tiene una antigüedad de 1 a 3 años y el 17% restante de 5 a 10 años.
 - Formador/a proyecto Mujeres. El 100% de las personas que ocupan este puesto accedieron a la empresa hace un año, coincidiendo con la ejecución del proyecto en el que trabajaban.
 - Técnica/o especialista. La persona que ocupa este puesto tiene una antigüedad de 1 a 3 años.
 - Teleformador/a. El 100% tiene una antigüedad de 1 a 3 años.

Área 3 – Técnica

- Departamento de informática. La antigüedad media es de 2 años.
 - Informática/o. Las personas que ocupan este puesto accedieron a la empresa en los últimos 3 años.

Área 4 – Proyectos

- Departamento de proyectos.

unendo
LA UNIVERSIDAD DE LAS PROFESIONES
C.I.F.: B74001769

Experta/o proyectos. La persona que ocupa este puesto tiene una antigüedad de 1 a 3 años.

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
☐ Director	1		1
1 a 3 años	1		1
☐ Responsable departamento Administración		1	1
más de 15		1	1
☐ Responsable calidad y gestión		1	1
5 a 10 años		1	1
☐ Formador/a Certificados-Espec	1	5	6
5 a 10 años		1	1
1 a 3 años	1	4	5
☐ Intormática/o	2		2
1 a 3 años	2		2
☐ Administración		5	5
1 a 3 años		5	5
☐ Experto/a técnico formación	2	1	3
1 a 3 años	2	1	3
☐ Teleformador/a	2	1	3
1 a 3 años	2	1	3
☐ Formador/a proyecto Mujeres	3	4	7
1 a 3 años	3	4	7
☐ Técnico especialista		1	1
1 a 3 años		1	1
☐ Experto/a proyectos	1		1
1 a 3 años	1		1
Total general	12	19	31

Formación

Para analizar este punto vamos a:

- Analizar la plantilla de UNENDO S.L. por nivel de estudio
- Comentar las formaciones realizadas en la entidad

Por nivel de estudios

El 4% de la plantilla tiene estudios secundarios, el 16% Bachiller, el 10% FP y el 74% estudios universitarios.

Aprovechando la clasificación por área y puesto, desglosamos nivel de estudios:

Área 1 – Administrativa

- Departamento de administración.
 - Administrativo. El 40% de las personas en este puesto tiene FP y el 60% restante estudios universitarios.
 - Director. Este puesto está ocupado por una persona que tiene Bachiller.
 - Responsable departamento administración. Este puesto está ocupado por una persona con estudios universitarios.
- Departamento de administración / formación.
 - Responsable de calidad y gestión. Este puesto está ocupado por una persona que tiene Bachiller.

Área 2 – Formativa

- Departamento de formación.
 - Experto/a técnico formación. El 33% del personal en este puesto tiene Bachiller y el 67% estudios universitarios.
 - Formador/a Certificados-Especialidades. El 17% de las personas que ocupan este puesto tienen Bachiller y el 83% tienen estudios universitarios.
 - Formador/a proyecto Mujeres. El 14% de las personas en este puesto tienen FP y el 86% estudios universitarios.
 - Técnica/o especialista. La persona que ocupa este puesto tiene estudios universitarios.
 - Teleformador/a. El 100% tienen estudios universitarios.

Área 3 – Técnica

- Departamento de informática.
 - Informática/o. El 50% tiene Bachiller y el 50% estudios universitarios.

Área 4 – Proyectos

- Departamento de proyectos.
 - Experta/o proyectos. El 100% tienen estudios universitarios.

Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
Director	1		1
Bachiller	1		1
Responsable departamento Administración		1	1
EUniversitarios		1	1
Responsable calidad y gestión		1	1
Bachiller + CP nivel III		1	1
Formador/a Certificados-Espec	1	5	6
EUniversitarios		5	5
Bachiller	1		1
Intormática/o	2		2
EUniversitarios	1		1
Bachiller	1		1
Administración		5	5
FP		2	2
EUniversitarios		3	3
Experto/a técnico formación	2	1	3
EUniversitarios	1	1	2
Bachiller + CP nivel III	1		1
Teleformador/a	2	1	3
EUniversitarios	2	1	3
Formador/a proyecto Mujeres	3	4	7
FP + Certificado	1		1
EUniversitarios	2	4	6
Técnico especialista		1	1
EUniversitarios		1	1
Experto/a proyectos	1		1
EUniversitarios	1		1
Total general	12	19	31

Formaciones realizadas

En relación a la actividad formativa en UNENDO S.L. durante 2024 **todo el personal de plantilla fijo** ha recibido formación en tres áreas:

- *Igualdad de género y de oportunidades en las organizaciones.* Se llevó a cabo una formación online de 10 horas de duración.
- *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.* Se llevó a cabo una formación online de 10 horas de duración.
- *Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.* Se llevó a cabo una formación online de 10 horas de duración.

La tasa de realización y finalización de las tres acciones formativas fue del 100% de la plantilla.



Promoción profesional

Durante 2024, por todos los cambios vividos en la entidad, no se han producido promociones internas. (Se ampliarán datos en el punto siguiente: e. Condiciones de trabajo)

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

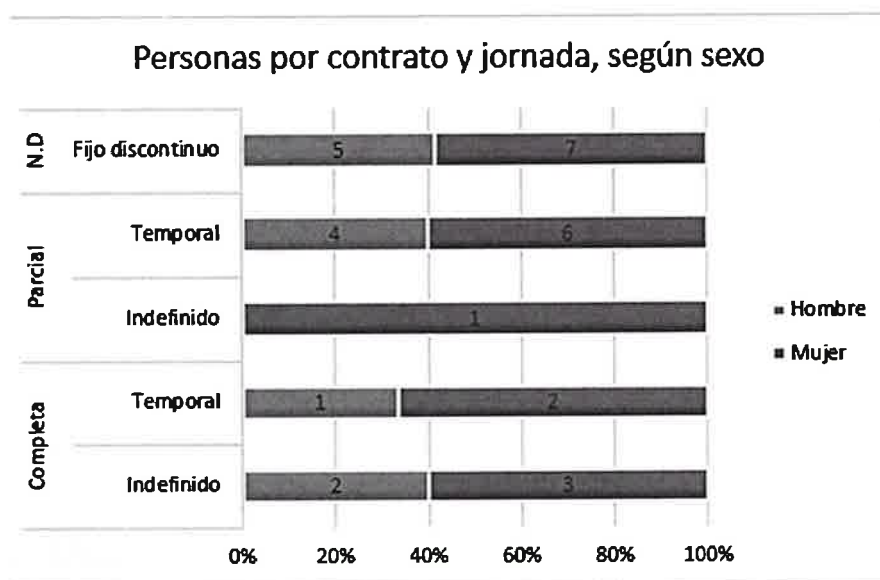
Se adjunta Auditoria Retributiva.

El 58% de la plantilla se encuentra contratada en modalidad indefinida. De este porcentaje, un 61% son mujeres y un 39% hombres.

El 42% restante tiene una contratación temporal, casi exclusivamente en el área formativa ya que se trata de personal docente adherido a proyectos que tienen fecha de inicio y de fin (un 62% de mujeres y un 38% de hombres).

Si nos acotamos al personal fijo de plantilla (excluyendo al personal docente que fluctúa en base a los proyectos formativos que estemos desarrollando) el 80% tiene una contratación indefinida (38% hombres y 62% mujeres) y el 20% restante (100% mujeres) verá modificado su contrato a indefinido durante esta anualidad, lo que nos haría llegar al 100% de nuestro personal en calidad de indefinido.

En lo relativo a porcentaje de jornada contratada, el 32% tiene jornada completa (60% mujeres y 40% hombres), coincidiendo mayoritariamente con el personal fijo de plantilla y el 68% una jornada inferior acorde a la formación que imparta (62% mujeres y 38% hombres).



Por otro lado, salvo el personal docente, por las peculiaridades de los cursos que se imparten, el resto de plantilla desarrolla su jornada en horario partido de mañana y tarde.

A continuación, incluimos informe de auditoría retributiva, la cual tendrá la misma vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte.

En la misma hemos realizado una evaluación de los puestos de trabajo por niveles de jerarquía (escala) en nuestra entidad y las posibles diferencias retributivas en los mismos.

Los ítems a valorar y puntuaciones máximas son:

CONOCIMIENTOS Y APTITUDES (máximo 70 puntos; 10 por ítem)

- Formación
- Experiencia
- Habilidades analíticas
- Habilidades de gestión y toma de decisiones
- Habilidades comunicativas
- Habilidades técnicas
- Supervisión

RESPONSABILIDAD (máximo de 10 puntos, en grado de 0 a 10)

CONDICIONES DE TRABAJO (máximo 30 puntos; 10 por ítem)

- Desplazamiento
- Condiciones ambientales: exposición a temperaturas, ruidos, etc.
- Adecuación a horarios (variables)

RIESGO en el puesto de trabajo (máximo 10 puntos; 10 por ítem)

- Exposición a riesgos

TOTAL: 120 puntos

Presentamos índice de escalas y puestos asociados a las mismas:

- **Escala 01**
 - o Director/a (90 puntos)
- **Escala 02**
 - o Responsable departamento administración (59 puntos)
 - o Técnico/a especialista (59 puntos)
- **Escala 03**
 - o Experto/a proyectos (54 puntos)
 - o Experto/a técnico formación (54 puntos)
 - o Formador/a certificados-especialidades (53 puntos)
- **Escala 04**
 - o Responsable calidad y gestión (48 puntos)
- **Escala 05**
 - o Administrativo/a (41 puntos)
 - o Informática/o (41 puntos)
 - o Formador/a de proyecto Mujeres (43 puntos)
- **Escala 06**
 - o Teleformador/a (33 puntos)

Como resultado de la Auditoría retributiva nos encontramos que en UNENDO S.L. **no existe brecha de género**. Las únicas desigualdades existentes se correspondían con personas contratadas con porcentajes de jornada no completa o contratos de trabajo inferiores al año completo (docentes). Estos datos económicos anualizados y normalizados confirmaban que dichas desigualdades no eran brechas salariales, presentando datos equiparados positivos.

De todas maneras, en caso de detectar cualquier tipo de desigualdad durante la vigencia de este Plan de igualdad se aplicará el Plan de actuación que señalamos a continuación:

Cumpliendo con el RD 902/2020 de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establecemos un plan de actuación para la corrección de posibles desigualdades retributivas que se detectasen en las evaluaciones anuales de este Plan de Igualdad.

OBJETIVO DEL PLAN DE ACTUACIÓN

Corregir las posibles brechas salariales entre el personal, manteniendo el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

ACTUACIONES EN CASO DE DETECCIÓN DE BRECHA SALARIAL

unendo
LA UNIVERSIDAD DE LAS PROFESIONES

C.I.F.: B74001769

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad convocará a Dirección de la compañía para analizar los motivos de las brechas identificadas.

Este grupo de trabajo realizará las siguientes tareas:

- Se hará una revisión de las descripciones de puestos de trabajo y actualización de las mismas en caso de ser necesario.
- Se hará una revisión de la estructura salarial. Se identificará el motivo de brecha y se corregirá el mismo.
- Se hará un seguimiento de la variación de la brecha salarial y, en caso de no corregirse, se propondrán nuevas medidas correctoras.
- Se elaborará un informe con las actuaciones realizadas.

MEDIDAS Y CRONOGRAMA

MEDIDA: Revisión de la estructura salarial de la empresa. Se verificará que tanto los complementos salariales como extrasalariales incluidos responden a criterios objetivos, justificados y neutros desde una perspectiva de género. Si se detectasen irregularidades, se corregirán las mismas.

- PERIODO: Una vez detectada la brecha.
- PERSONA RESPONSABLE: Dirección.

MEDIDA: Garantizar el trabajo en criterios objetivos y neutros desde una perspectiva de género en todos los procesos de selección y promoción en la entidad.

- PERIODO: Acción continua.
- PERSONA RESPONSABLE: Dirección.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Coincidiendo con el cierre del año contable, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad incluirá, como punto propio en la reunión anual correspondiente, la estructura salarial de la plantilla para detectar posibles brechas salariales.

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

Desde UNENDO S.L. apostamos por las **nuevas tecnologías** para evitar desplazamientos innecesarios. Ahora que contamos con dos nuevos centros de trabajo y que parte de nuestro personal visita los mismos, se intenta acudir a aplicativos como Microsoft Teams para realizar las reuniones, de forma eficiente e intercentros. Esto sucede tanto entre el personal fijo de plantilla como en comunicaciones con el personal docente.

El **teletrabajo** es otra de las posibilidades a la que se puede acoger, de forma pautada, nuestra plantilla. Una persona del área administrativa, cuya jornada se desarrolla de forma partida, realiza su trabajo en horario de mañana de forma presencial y completa su jornada de tarde en modalidad de teletrabajo.

En relación al teletrabajo nos gustaría destacar que, desde la pandemia, apostamos por la realización de cursos en **aula virtual** siempre que las convocatorias lo permitan. Esto favorece la conciliación tanto para nuestro personal docente como para el alumnado que participa en los mismos.

En UNENDO S.L. se desarrolla **jornada continua** todos los viernes del año y también se aplica la **jornada de verano** durante los meses de julio y agosto.

Aunque no existe un documento de **flexibilidad horaria** unificado, previa información a dirección siempre se intenta adaptar la jornada a las necesidades personales de todas las personas trabajadoras.

Hasta el momento no se han solicitado permisos de maternidad/paternidad o lactancia dentro de nuestra plantilla. Tampoco se están aplicando reducciones de jornada propias (ni para el cuidado de menores ni para el cuidado de ascendientes). Sin embargo, con el continuo crecimiento que estamos teniendo es posible que los/as nuevos/as miembros de nuestra plantilla sí requieran el uso de estas medidas durante la vigencia de nuestro nuevo plan de igualdad. La comunicación con dirección es fluida para todo el personal por lo que la información sobre este tipo de permisos y la solicitud de los mismos es muy sencilla para los/as trabajadores/as.

Infrarrepresentación femenina.

UNENDO S.L. es una entidad que trabaja por la paridad de género en todas sus áreas. Está compuesta por 12 hombres y 19 mujeres, lo que supone un 39% y un 61% respectivamente.



Del total de personas trabajadoras 10 pertenecen a **personal fijo de plantilla** (30% hombres y 70% mujeres) y 21 a **personal docente o de proyectos**, que varía en función de los proyectos con los que estemos trabajando (un 57% son mujeres y un 43% son hombres).

Por áreas hablaríamos de:

- El área 1 - Administrativa, está compuesta por 8 personas de plantilla fija (el 26% del total de la plantilla), 1 hombre (13%) y 7 mujeres (87%). Es un área feminizado.
- El área 2 – Formativa está compuesta por 20 personas del ámbito de la formación (el 65% de la empresa). Aunque buena parte de las personas que forman parte de la misma son trabajadores/as habituales, los números fluctúan en función de los proyectos formativos de la empresa. 12 de estas personas son mujeres, lo que supone un 60% y las 8 restantes son hombres, un 40%. Es un área feminizado.
- El área 3 – Técnica está compuesta por dos hombres (el 6% de la empresa), lo que supone un área totalmente masculinizado.
- El área 4 – Proyectos está compuesta por un hombre (el 3% de la empresa), lo que supone un área totalmente masculinizado.

Por puestos estos serían los datos:

% por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer
Director	100%	0%
Responsable departame	0%	100%
Responsable calidad y g	0%	100%
Formador/a Certificado:	17%	83%
Intormática/o	100%	0%
Administración	0%	100%
Experto/a técnico forma	67%	33%
Teleformador/a	67%	33%
Formador/a proyecto M	43%	57%
Técnico especialista	0%	100%
Experto/a proyectos	100%	0%
Total general	39%	61%

ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO

MASCULINIZADO

FEMINIZADO

FEMINIZADO

FEMINIZADO

MASCULINIZADO

FEMINIZADO

MASCULINIZADO

MASCULINIZADO

FEMINIZADO

MASCULINIZADO

FEMINIZADO

unendo
LA UNIVERSIDAD DE LAS PROFESIONES

C.I.F.: B74001769

Retribuciones.

Según normativa vigente; RD901/2020 y RD902/2020, en el diagnóstico del registro retributivo se incluyen, desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo percibido por salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales, **por agrupación de puesto** (Grupo 01, Grupo 02...).

Para la realización del Registro retributivo hemos utilizado datos del pasado año, ya cerrado, y la herramienta facilitada por el Instituto de las Mujeres y la Secretaría General de Estado de Empleo y Economía Social. En ella, suman como registros diferentes, todas las relaciones contractuales de cada trabajador/a en el periodo destacado.

Dentro de los complementos salariales del periodo analizado se incluyen los siguientes complementos retributivos; todos ellos normalizables y anualizables:

- **Complemento de dedicación;** percibido por el 100% de la plantilla.
- **Mejora voluntaria;** percibido por el 100% de la plantilla
 - o Dentro de este complemento se incluye el de **desarrollo y perfeccionamiento profesional;** percibido por el 10% de la plantilla (100% mujeres).
- **Vacaciones no disfrutadas;** una persona (mujer) de la plantilla recibió este complemento, lo que supone un 3% del total.

Dentro de los complementos extrasalariales y por la actividad que desarrollamos, se incluyen los siguientes complementos retributivos; los cuales no son ni normalizables ni anualizables:

- **Gastos de locomoción (desplazamientos);** 3 personas han percibido cuantías de este complemento, lo que supone el 10% de la plantilla; un 67% de mujeres y un 33% de hombres.
- **Indemnización;** 12 personas han percibido cuantías de este complemento, lo que supone el 40% de la plantilla; un 58% de mujeres y un 42% de hombres. Este porcentaje viene derivado por la finalización de varios proyectos de formación.

Presentamos índice de grupos y puestos asociados a los mismos:

- **Grupo 01**
 - o Director/a
- **Grupo 02**
 - o Responsable departamento administración
- **Grupo 03**
 - o Responsable calidad y gestión
- **Grupo 04**
 - o Administrativa/o
- **Grupo 05**
 - o Experto/a técnico formación
- **Grupo 06**
 - o Técnica/o especialista
- **Grupo 07**

Unendo
LA UNIVERSIDAD DE LAS PROFESIONES

C.I.F.: B74001769

- Formador/a de proyecto Mujeres
- **Grupo 08**
 - Teleformador/a
- **Grupo 09**
 - Informática/o
- **Grupo 10**
 - Formador/a certificados-especialidades
- **Grupo 11**
 - Formador/a Certificados-Especialidades



Tras un análisis de este registro retributivo, con los datos extraídos del promedio y de la mediana de **importes efectivos** y acorde al artículo 6.b. del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres: "El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento", se determina que en UNENDO S.L. no existe brecha salarial entre hombres y mujeres.

Sí que se da una situación de diferencias retributivas, entre hombres y mujeres, del personal de los grupos 5, 7, 8 y 10. El personal de estos grupos es docente y la diferencia radica en los diferentes porcentajes de jornada existentes, así como la temporalidad en la que están contratados/as (no siendo esta la totalidad del año), según el proyecto o convocatoria de la que formen parte. No obstante, si presentamos **datos equiparados** estas diferencias desaparecen:

Incluimos en este diagnóstico del registro retributivo las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones según la **valoración de puestos de trabajo** (agrupaciones de puestos de igual valor según jerarquía en la empresa; ESCALA 01, ESCALA 02...) para completar el punto e. *Retribuciones*, en los términos que citan los artículos 4 y 8.1.a) del RD902/2020.

Al igual que ocurría en el punto anterior, sí que se da una situación de diferencias retributivas, entre hombres y mujeres, del personal de las escalas 3, 5 y 6. El personal de estos grupos es docente y la diferencia radica en los diferentes porcentajes de jornada existentes, según el proyecto o convocatoria de la que formen parte. No obstante, si presentamos **datos equiparados** estas diferencias desaparecen:

Visto esto, se puede determinar que en UNENDO S.L. **no existe brecha salarial** ni por puestos ni por agrupaciones de puestos de igual valor.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Hasta la redacción del nuevo Plan de Igualdad de UNENDO S.L. se ha venido aplicando el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo vigente junto al texto de Igualdad de Academia Lugones, sin que este haya tenido que activarse en ningún momento.

Se ha negociado un nuevo protocolo con las actualizaciones normativas oportunas.

Desde UNENDO S.L. tenemos un firme compromiso de sensibilización en esta temática y, por eso, una de nuestras formaciones programadas fue la de Prevención de acoso.

Salud laboral.

Recientemente hemos estrenado nuestro nuevo Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el cual se recoge una planificación de reconocimientos médicos y formación preventiva. Además, desde UNENDO S.L. estamos abiertos y en predisposición de cualquier mejora en base a las recomendaciones y sugerencias de los/as técnicos/as de PRL en sus visitas anuales.

En este ámbito, también se ha realizado una nueva evaluación de riesgos laborales en nuestros centros de trabajo.

En Prendes- Carreño, nuestro centro cuenta con duchas y vestuarios perfectamente diferenciados para alumnos y alumnas e instructores e instructoras.

En nuestras instalaciones, por su uso meramente formativo y dado que no hemos tenido ningún embarazo entre miembros femeninos de nuestra plantilla, no hemos destinado ningún espacio a salas de lactancia, pero, al igual que hemos dispuesto una zona de Office para relax y comida para la plantilla, en el momento que se dé este caso podría adecuarse un espacio para este fin.

Dado que estamos en crecimiento y con inclusión de plantilla de todas las edades, está dentro de nuestro planteamiento a corto plazo realizar una campaña sensibilizadora en prevención de riesgos laborales y salud laboral, pendiente de definir.

A mayores, a través de nuestro Servicio de Prevención Ajeno se han realizado evaluaciones de riesgo y planificaciones de actividad preventiva en nuestros centros de trabajo. En ellas aparecen recogidos los riesgos (y medidas preventivas) de violencia en el trabajo, acoso sexual y acoso por trato, así como riesgo psicosocial.



C.I.F.: B74001769

Violencia de género.

Aunque no contamos con un protocolo propio, sí realizamos campañas sensibilizadoras en materia de violencia de género en fechas señaladas como puedan ser el 8M o el 25N.

Dado que tampoco hemos tenido casos entre nuestra plantilla, no contábamos con medidas específicas para este colectivo, que sí querríamos incluir en nuestro nuevo plan de igualdad.

Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.

Cómo ya venía siendo habitual en Academia Lugones, desde UNENDO S.L. intentamos promover una imagen y una comunicación igualitaria e inclusiva para ambos sexos. Para ello, en el marco de nuestro anterior plan de igualdad hemos creado una guía de lenguaje no sexista que se ha difundido entre nuestra plantilla para evitar cualquier tipo de discriminación por género en nuestras comunicaciones, tanto internas como externas.

Además de en comunicaciones, en las ofertas de empleo también tratamos de incluir a ambos sexos en todas las ofertas, para evitar que algún tipo de puestos solo se cubran con personas de uno u otro sexo.

Lo mismo ocurre en la publicidad de nuestras formaciones, en las que la captación de alumnado se intenta realizar con imágenes y textos que favorezcan la matriculación de ambos sexos en todos los cursos, sobre todo en los que a priori la masculinización o feminización es más notoria.



CONCLUSIONES

Tras la realización del diagnóstico de situación y del análisis de los datos obtenidos y anteriormente citados, se concluye que:

- Dado el reciente crecimiento de la entidad, se cuenta con una media de antigüedad en la empresa de 2 años, algo que queremos mejorar afianzando y dando continuidad a nuestras personas trabajadoras.
- En números globales hay un equilibrio entre hombres y mujeres en la empresa, pero, por puestos, sí que existen algunos que están masculinizados o feminizados. Es, por tanto, un punto de inicio sobre el que trabajar para mantener unos procesos de selección igualitarios y atractivos para personal del sexo infrarrepresentado.
- En términos económicos, no existe brecha salarial de género ni por puestos y clasificación profesional, ni por agrupaciones de puestos de igual valor.
- Para UNENDO S.L. la concienciación del personal en materia de Igualdad de oportunidades es una necesidad por lo que ha realizado una formación entre sus trabajadores/as que incluía temática de Igualdad en el ámbito laboral, prevención del acoso y prevención de la violencia contra colectivos LGTBI.
- Del mismo modo, queremos profundizar también en campañas sensibilizadoras contra la violencia de género y que las víctimas de la misma vean un espacio seguro dentro de nuestra entidad.
- Por último, existe un compromiso férreo de la dirección de trabajar el marco de la salud laboral, con el planteamiento de medidas específicas para hacer de UNENDO S.L. un entorno seguro no solo para el personal laboral, sino para cualquier persona que acuda a nuestras instalaciones.

Objetivos del Plan de Igualdad

Una vez elaborado y analizado el diagnóstico con la situación actual de la empresa, se establece un objetivo general que será completado con los objetivos específicos de las diferentes áreas de análisis que se indican a continuación y que se ampliarán en el siguiente punto de este Plan de Igualdad; Medidas.

Objetivo general

Eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza, religión, nacionalidad, incapacidad física, clase social o económica y formación profesional en la empresa, garantizando tanto un acceso como un desarrollo profesional justo e igualitario.

Objetivos específicos por áreas

0. Valores y cultura organizacional

- Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional

a. Clasificación profesional

- Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

b. Proceso de selección y contratación

- Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres

c. Formación

- Promover la incorporación de la perspectiva de género en UNENDO SL y sensibilizar al personal de la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

d. Promoción profesional

- Garantizar que la conciliación en UNENDO SL no sea un impedimento para la promoción interna

e. Condiciones de trabajo

- Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo

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

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación (accesibles a toda la plantilla)
- Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para hombres y mujeres

Unendo
LA UNIVERSIDAD DE LAS PROFESIONES

C.I.F.: B74001769

g. Infrarrepresentación femenina

- Conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos

h. Retribuciones

- Garantizar la equidad salarial dentro de UNENDO S.L.
- Garantizar la objetividad de la estructura salarial

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso

j. Salud laboral

- Informar y formar a la plantilla sobre salud laboral en su puesto de trabajo

k. Violencia de género

- Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de violencia de género y hacer de UNENDO S.L. un entorno seguro para las mujeres víctimas de violencia de género

l. Comunicación, imagen y lenguaje no sexista

- Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación de la empresa, tanto interna como externamente

Medidas

0. Valores y cultura organizacional

OBJETIVO: *Reforzar la igualdad entre sexos dentro de la cultura organizacional*

Medida: Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla, el cual estará ubicado dentro del Sharepoint de la entidad, accesible para todo el personal.

Indicador: Difusión del plan

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Un mes desde la firma del plan

Medida: Mantener el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos estratégicos de la entidad. Reforzar su presencia, entre otros, en el Modelo de gestión EFQM.

Indicador: Menciones de la igualdad en documentación estratégica de la entidad

Responsable: Santiago García Gómez, Marta María López López y Magdalena Menéndez Pastrana

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Continua, durante toda la vigencia del plan

Medida: Incorporación de la perspectiva de género en las acciones de Responsabilidad Social Empresarial.

Indicador: Número de acciones de mejora

Responsable: Santiago García Gómez, Marta María López López y Magdalena Menéndez Pastrana

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Continua, durante toda la vigencia del plan

a. Clasificación profesional

OBJETIVO: *Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios:*

Medida: Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Indicador: Base de datos desagregada por sexos

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Anual



b. Proceso de selección y contratación.

OBJETIVO: *Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres:*

Medida: Realizar procesos de selección con perspectiva de género analizando los criterios y los elementos valorados, la definición de perfiles, las herramientas y pruebas realizadas. Utilización de curriculum ciego y sin que se puedan hacer en las entrevistas (si las hubiere) preguntas de carácter personal.

Indicador: Número de contrataciones/número de contrataciones donde se ha tenido en cuenta la perspectiva de género

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: Anual

Medida: Revisión de la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo de la empresa.

Indicador: Número de descripciones de puestos de trabajo analizadas

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: Anual

Medida: Formación específica en igualdad a las personas implicadas en los procesos de selección.

Indicador: Número de formaciones realizadas y número de personas formadas

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Primer semestre de 2026

Medida: Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que pasan de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo y modificaciones de la jornada ordinaria, así como de las personas que pasan de un contrato temporal a contrato indefinido.

Indicador: Número de contratos que pasan de tiempo parcial a indefinido. Número de modificaciones de jornada. Número de contratos temporales que pasan a indefinidos.

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Enero de 2026, revisándose anualmente.

c. Formación.

OBJETIVO: *Promover la incorporación de la perspectiva de género en UNENDO SL y sensibilizar al personal de la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:*

Medida: Formación continua en materia de género dirigida al personal.

Indicador: Horas de formación realizadas

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Anual

Medida: Facilitar el acceso a toda la plantilla a acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la entidad de forma equilibrada.

Indicador: Número de acciones formativas realizadas. Número de personas formadas.

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Enero 2026, analizándose anualmente.

Medida: Favorecer que el personal que se encuentre disfrutando algún derecho referente a conciliación (permisos por nacimiento, riesgo durante el embarazo, reducciones de jornada o excedencias por cuidado de hijos/as, etc.) puedan asistir a las acciones formativas previstas, o bien recibirlas una vez incorporados/as.

Indicador: Número de personas en estas situaciones que reciben formación.

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: Último trimestre de 2025

Medida: Impartir la formación interna dentro de la jornada de trabajo para facilitar el acceso y participación de todas las personas trabajadoras.

Indicador: Horarios de las formaciones impartidas.

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: Último trimestre de 2025



d. Promoción profesional.

OBJETIVO: *Garantizar que la conciliación en UNENDO SL no sea un impedimento para la promoción interna:*

Medida: Asegurar que las personas que se acojan a cualquier medida de conciliación no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Indicador: Análisis de situación de puesto de las personas que se acojan a medidas de conciliación

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: Anual

Medida: Disponer de información estadística de las personas que promocionan indicando puesto de origen y destino.

Indicador: Número de promociones realizadas

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Anual

- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

OBJETIVO: Fomentar la contratación indefinida y la conversión de contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo:

Medida: Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial.

Indicador: Número de contratos a tiempo parcial que pasan a tiempo completo

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Anualmente

Medida: Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo.

Indicador: Número de vacantes cubiertas con personal que antes estaba contratado a tiempo parcial

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: Anualmente

Medida: Fomentar la contratación indefinida.

Indicador: Número de nuevas contrataciones indefinidas realizadas

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: Anualmente

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

OBJETIVO: *Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación (accesibles a toda la plantilla):*

Medida: Difundir las medidas de conciliación que UNENDO SL implanta a toda la plantilla (accesibles dentro del Sharepoint de la entidad).

Indicador: Difusión de las medidas

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Septiembre 2025

OBJETIVO: *Fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para hombres y mujeres:*

Medida: Estudiar los casos concretos de conciliación y valorar la adaptación de jornada de esas personas.

Indicador: Número de casos estudiados y número de adaptaciones de jornada realizadas

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Último cuatrimestre de 2025 y, revisión, según nuevas incorporaciones a plantilla

Medida: Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla (sobre todo a la masculina) sobre igualdad de oportunidades en materia de conciliación.

Indicador: Acciones realizadas

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Anualmente

Medida: Facilitar el cambio de centro a personas que lo soliciten, siempre contando con la existencia de vacantes en el centro solicitado.

Indicador: Número de cambios de centro

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: Un mes desde la firma del plan

Medida: Análisis de las licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desagregado por sexo.

Indicador: Número de personas que disfrutan de estos derechos

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Primer semestre de 2026, analizándose anualmente.

Medida: Excedencia con reserva de puesto, por cuidado de hijos e hijas, no superior a tres años.

Indicador: Número de personas que se acogen a esta excedencia

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: A la firma del Plan

Medida: Excedencia con reserva de puesto por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, no superior a dos años.

Indicador: Número de personas que se acogen a esta excedencia

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: A la firma del Plan

Medida: Derecho a 20 horas anuales retribuidas para la asistencia a consultas médicas de hijos/as menores de 14 años, personas con discapacidad y familiares en primer grado. Este permiso deberá ser comunicado y justificado.

Indicador: Número de personas que han hecho uso de esta medida. Número de horas anuales solicitadas, desagregado por sexo

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: A la firma del Plan

Medida: Posibilidad de acumulación del permiso de lactancia en 20 días laborables. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, se ampliará de forma proporcional.

Indicador: Número de permisos acumulados de lactancia disfrutados desagregado por sexo

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: A la firma del Plan

Medida: Permiso de hasta un máximo de 5 días retribuido al año, previa justificación documental médica, para la atención o cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que precisen de acompañamiento o cuidados por incapacidad sobrevenida temporal.

Indicador: Número de personas que han hecho uso de esta medida

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: A la firma del Plan

Medida: Ampliación en un día por traslado de domicilio para familias monoparentales.

Indicador: Número de personas que han hecho anualmente uso de esta medida

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: A la firma del Plan

g. Infrarrepresentación femenina.

OBJETIVO: Conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos:

Medida: Dar preferencia de acceso al puesto al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia.

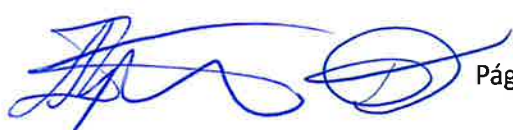
Indicador: Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: Anualmente



h. Retribuciones.

OBJETIVO: *Garantizar la equidad salarial dentro de UNENDO SL:*

Medida: Realizar un análisis anual del registro salarial y establecer un plan de actuación en caso de brechas o discriminaciones por razón de sexo detectadas.

Indicador: Análisis del registro retributivo

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Anual

OBJETIVO: *Garantizar la objetividad de la estructura salarial:*

Medida: Revisión de la auditoría salarial (incluida la valoración de puestos de trabajo) durante la vigencia del plan de igualdad para evitar cualquier tipo de brecha salarial.

Indicador: Análisis de la auditoría salarial

Responsable: Santiago García Gómez y Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Revisión en informe intermedio del plan

i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

OBJETIVO: *Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso:*

Medida: Difusión del protocolo de acoso actualizado (accesible en el Sharepoint de la entidad) y publicidad del procedimiento de denuncia.

Indicador: Difusión del protocolo

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Un mes desde la firma del plan

Medida: Sensibilización en materia de acoso a toda la plantilla.

Indicador: Número de acciones de sensibilización realizadas

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Revisión en informe intermedio del plan

j. Salud laboral.

OBJETIVO: *Informar y formar a la plantilla sobre salud laboral en su puesto de trabajo:*

Medida: Formación e información a toda la plantilla sobre los riesgos a los que están expuestos/as, así como las medidas preventivas para evitarlos.

Indicador: Información al personal por puestos

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Años 2025 y 2026

Medida: Evaluar las instalaciones y los lugares de trabajo para que garanticen la comodidad de ambos sexos.

Indicador: Evaluación de instalaciones

Responsable: Marta María López López y Servicio de Prevención Ajeno

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: 2026

Medida: Hacer un seguimiento desagregado por sexo de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Indicador: Informe

Responsable: Marta María López López y Servicio de Prevención Ajeno

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Diciembre de 2026



Medida: Analizar la viabilidad, búsqueda de presupuestos y compromiso de la entidad para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales con el método ISTAS 21 durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Indicador: Informe de viabilidad. Compromiso entidad. Realización de evaluación de riesgos psicosociales.

Responsable: Marta María López López y Servicio de Prevención Ajeno

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Primer semestre de 2026 (viabilidad, búsqueda de presupuestos y compromiso). Durante la vigencia del Plan de Igualdad (realización de la evaluación de riesgos psicosociales)



k. Violencia de género.

OBJETIVO: *Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de violencia de género y hacer de UNENDO SL un entorno seguro para las mujeres víctimas de violencia de género:*

Medida: Facilitar el cambio de centro y/o horario a mujeres víctimas de violencia de género que lo soliciten.

Indicador: Número de cambios de centro y/o horario por este motivo

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: Un mes desde la firma del plan

Medida: Sensibilización en materia de violencia de género a toda la plantilla.

Indicador: Número de acciones de sensibilización realizadas

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Revisión en informe intermedio del plan

Medida: Garantizar que cualquier trabajadora de la empresa víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos laborales recogidos en el ET para su protección, dando difusión a los mismos por los canales de información habituales de la empresa.

Indicador: Información difundida

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: Último trimestre de 2025

Medida: Ofrecer información sobre ayudas y subvenciones para víctimas violencia de género y acompañamiento en la solicitud de las mismas.

Indicador: Número de mujeres víctimas de violencia de género que reciben información. Número de mujeres víctimas de violencia de género que reciben acompañamiento.

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: A la firma del Plan.

Medida: Compromiso de búsqueda o acompañamiento en la búsqueda de un lugar seguro para mujeres víctimas de violencia de género y sus descendientes y/o coordinación con organismos o entidades que les ofrezcan seguridad y protección.

Indicador: Número de mujeres víctimas de violencia de género acompañadas en el proceso. Informe de coordinación con organismos o entidades.

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Alta

Plazo: A la firma del Plan.

I. Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.

OBJETIVO: *Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los elementos de comunicación de la empresa, tanto interna como externamente:*

Medida: Difusión de la guía de lenguaje inclusivo y no sexista a toda la plantilla (accesible a través del Sharepoint).

Indicador: Difusión de la guía

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Año 2025

Medida: Revisión de lenguaje e imágenes en las comunicaciones realizadas tanto a nivel interno como externo.

Indicador: Informe de revisión

Responsable: Marta María López López

Recursos: Recursos Humanos

Prioridad: Media

Plazo: Anual

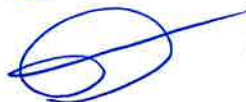
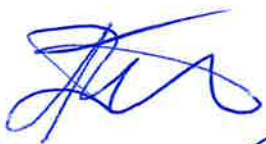
Calendario de actuaciones

Medida	Implantación	Seguimiento	Evaluación
Valores y cultura organizacional			
Difusión del Plan de Igualdad entre la plantilla, el cual estará ubicado dentro del Sharepoint de la entidad, accesible para todo el personal	Un mes desde la firma del plan	Agosto 2026	Agosto 2026
Mantener el compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos estratégicos de la entidad. Reforzar su presencia, entre otros, en el Modelo de gestión EFQM	Continúa, durante toda la vigencia del plan	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Incorporación de la perspectiva de género en las acciones de Responsabilidad Social Empresarial	Continúa, durante toda la vigencia del plan	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Clasificación profesional			
Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Proceso de selección y contratación			
Realizar procesos de selección con perspectiva de género analizando los criterios y los elementos valorados, la definición de perfiles, las herramientas y pruebas realizadas. Utilización de curriculum ciego y sin que se puedan hacer en las entrevistas (si las hubiere) preguntas de carácter personal	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Revisión de la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo de la empresa	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Formación específica en igualdad a las personas implicadas en los procesos de selección	Primer semestre de 2026	Agosto 2026	Agosto 2026 En caso de nuevas incorporaciones (seguimiento intermedio y/o final)
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que pasan de un contrato de tiempo parcial a tiempo completo y modificaciones de la jornada ordinaria, así como de las personas que pasan de un contrato temporal a contrato indefinido	Enero de 2026	Agosto 2026	Agosto 2026 En caso de nuevos cambios (seguimiento intermedio y/o final)
Formación			
Formación continua en materia de género dirigida al personal	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final

Facilitar el acceso a toda la plantilla a acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la entidad de forma equilibrada	Enero de 2026	Agosto 2026	Agosto 2026 Informes anuales Informe intermedio Informe final
Favorecer que el personal que se encuentre disfrutando algún derecho referente a conciliación (permisos por nacimiento, riesgo durante el embarazo, reducciones de jornada o excedencias por cuidado de hijos/as, etc.) puedan asistir a las acciones formativas previstas, o bien recibirlas una vez incorporados/as	Último trimestre de 2025	Agosto 2026	Agosto 2026 Informes anuales Informe intermedio Informe final
Impartir la formación interna dentro de la jornada de trabajo para facilitar el acceso y participación de todas las personas trabajadoras	Último trimestre de 2025	Agosto 2026	Agosto 2026 Informes anuales Informe intermedio Informe final
Promoción profesional			
Asegurar que las personas que se acojan a cualquier medida de conciliación no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Disponer de información estadística de las personas que promocionan indicando puesto de origen y destino	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Condiciones de trabajo			
Diseñar sistemas que permitan el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que actualmente desarrolla jornadas a tiempo parcial	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Ofertar a la plantilla que trabaja a tiempo parcial las vacantes que se produzcan para trabajar a tiempo completo	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Fomentar la contratación indefinida	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral			
Difundir las medidas de conciliación que UNENDO SL implanta a toda la plantilla (accesibles dentro del Sharepoint de la entidad)	Septiembre 2025	Agosto 2026	Agosto 2026
Estudiar los casos concretos de conciliación y valorar la adaptación de jornada de esas personas	Último cuatrimestre de 2025 y, revisión, según nuevas incorporaciones a plantilla	Agosto 2026	Agosto 2026 En caso de nuevos casos de conciliación (seguimiento intermedio y/o final)
Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla (sobre todo a la masculina) sobre igualdad de oportunidades en materia de conciliación	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Facilitar el cambio de centro a personas que lo soliciten, siempre contando con la	Un mes desde la firma del plan	Agosto 2026	Agosto 2026 En caso de nuevos cambios (seguimiento intermedio y/o final)

existencia de vacantes en el centro solicitado			
Análisis de las licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desagregado por sexo	Primer semestre de 2026	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Excedencia con reserva de puesto, por cuidado de hijos e hijas, no superior a tres años	A la firma del Plan	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Excedencia con reserva de puesto por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, no superior a dos años	A la firma del Plan	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Derecho a 20 horas anuales retribuidas para la asistencia a consultas médicas de hijos/as menores de 14 años, personas con discapacidad y familiares en primer grado. Este permiso deberá ser comunicado y justificado	A la firma del Plan	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Posibilidad de acumulación del permiso de lactancia en 20 días laborables. En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, se ampliará de forma proporcional	A la firma del Plan	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Permiso de hasta un máximo de 5 días retribuido al año, previa justificación documental médica, para la atención o cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, que precisen de acompañamiento o cuidados por incapacidad sobrevenida temporal	A la firma del Plan	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Ampliación en un día por traslado de domicilio para familias monoparentales	A la firma del Plan	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Infrarrepresentación femenina			
Dar preferencia de acceso al puesto al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Retribuciones			
Realizar un análisis anual del registro salarial y establecer un plan de actuación en caso de brechas o discriminaciones por razón de sexo detectadas	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final
Revisión de la auditoría salarial (incluida la valoración de puestos de trabajo) durante la vigencia del plan de igualdad para evitar cualquier tipo de brecha salarial	Revisión en informe intermedio del plan	Agosto 2027	Informe intermedio Informe final
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo			
Difusión del protocolo de acoso actualizado (accesible en el Sharepoint de la	Un mes desde la firma del plan	Agosto 2026	Agosto 2026

entidad) y publicidad del procedimiento de denuncia			
Sensibilización en materia de acoso a toda la plantilla	Revisión en informe intermedio del plan	Agosto 2027	Informe intermedio Informe final
Salud laboral			
Formación e información a toda la plantilla sobre los riesgos a los que están expuestos/as, así como las medidas preventivas para evitarlos	Años 2025 y 2026	Agosto 2027 Informe intermedio	Agosto 2027 Informe intermedio Informe final
Evaluar las instalaciones y los lugares de trabajo para que garanticen la comodidad de ambos sexos	2026	Agosto 2027	Agosto 2027
Hacer un seguimiento desagregado por sexo de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Diciembre de 2026	Agosto 2027	Agosto 2027
Analizar la viabilidad, búsqueda de presupuestos y compromiso de la entidad para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales con el método ISTAS 21 durante la vigencia del Plan de Igualdad	Primer semestre de 2026 Durante la vigencia del Plan de Igualdad	Agosto 2026 Informe final	Agosto 2026 Informe final
Violencia de género			
Facilitar el cambio de centro y/o horario a mujeres víctimas de violencia de género que lo soliciten	Un mes desde la firma del plan	Agosto 2026	Agosto 2026 En caso de nuevos cambios (seguimiento intermedio y/o final)
Sensibilización en materia de violencia de género a toda la plantilla	Revisión en informe intermedio del plan	Agosto 2027	Informe intermedio
Garantizar que cualquier trabajadora de la empresa víctima de violencia de género pueda ejercer los derechos laborales recogidos en el ET para su protección, dando difusión a los mismos por los canales de información habituales de la empresa	Último trimestre de 2025	Agosto 2026	Agosto 2026 En caso de nuevos cambios (seguimiento intermedio y/o final)
Ofrecer información sobre ayudas y subvenciones para víctimas violencia de género y acompañamiento en la solicitud de las mismas	A la firma del Plan	Agosto 2026	Agosto 2026 En caso de nuevos casos (seguimiento intermedio y/o final)
Compromiso de búsqueda o acompañamiento en la búsqueda de un lugar seguro para mujeres víctimas de violencia de género y sus descendientes y/o coordinación con organismos o entidades que les ofrezcan seguridad y protección	A la firma del Plan	Agosto 2026	Agosto 2026 En caso de nuevos casos (seguimiento intermedio y/o final)
Comunicación, imagen y lenguaje no sexista			
Difusión de la guía de lenguaje inclusivo y no sexista a toda la plantilla (accesible a través del Sharepoint)	Año 2025	Agosto 2026	Agosto 2026
Revisión de lenguaje e imágenes en las comunicaciones realizadas tanto a nivel interno como externo	Anual	Anual	Informes anuales Informe intermedio Informe final



Sistema de seguimiento, evaluación y revisión

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de UNENDO S.L., requieren de un proceso de seguimiento y evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la entidad.

El seguimiento se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones.

En este sentido, el seguimiento es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento de este Plan de Igualdad se efectuará de forma continuada, a fin de que siempre se tenga conocimiento de su nivel de ejecución, las dificultades surgidas durante el desarrollo de las acciones, así como de las soluciones aportadas y los resultados alcanzados

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la Comisión de Seguimiento que se reunirá para trabajar en la consecución de las acciones previstas según el calendario establecido en el Plan de Igualdad, con una revisión intermedia en 2027 y a la finalización del periodo de vigencia del mismo.

Esta Comisión estará formada por las mismas personas firmantes del Plan de Igualdad las cuales, salvo sustitución motivada (cada parte sustituye al/la miembro saliente e informa a la otra parte de la sustitución), participarán en cada seguimiento del mismo.

Funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- En caso de desacuerdo, la Comisión de Seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

El seguimiento se realizará de acuerdo a los indicadores que están determinados para cada eje de intervención, si bien pueden ser modificados si el propio seguimiento del Plan así lo requiera y bajo consenso de la comisión de seguimiento.

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

Se efectuará en distintos momentos:

- *Evaluación previa* (se corresponde con el diagnóstico).
- Una *evaluación intermedia*, cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución y un seguimiento específico en 2027, coincidiendo con la mitad de la vigencia del Plan de igualdad.
- Una *evaluación final* durante el último año de ejecución del Plan. Se realizará un informe final para conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos.

Al final de la vigencia del Plan, se realizará el informe final con el objetivo de ser un anticipo del próximo diagnóstico de situación y:

- Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
- Informar del grado de cumplimiento del Plan.
- Conocer el impacto del Plan en la plantilla.
- Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Se pondrán a disposición del Plan todos los medios necesarios, tanto económicos, materiales como humanos para conseguir los objetivos establecidos.

Procedimiento de modificación

UNENDO S.L., considera que si el presente Plan de igualdad no se adapta al presente empresarial, carece de sentido y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la empresa suponen una manifestación palmaria de su utilidad, la comisión de seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este plan de igualdad, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquel contenga en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos.

En este sentido, si de las conclusiones del seguimiento y evaluación del presente Plan de igualdad se observase la necesidad de modificación de alguna parte del plan, la Comisión de seguimiento deberá tomar las siguientes medidas:

- Se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas.
- Se convocará reunión de la comisión donde se discutirán el contenido del informe y las medidas necesarias para llevarlo a cabo.
- Se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y, si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad.
- Se informará a la plantilla.

SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación requerirá la conformidad de los y las componentes de la Comisión. La negociación debe desarrollarse conforme al principio de buena fe por todas las partes. No obstante, en el caso de producirse algún desacuerdo, se acudirá al Servicio Asturiano de Resolución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Unendo
LA UNIVERSIDAD DE LAS PROFESIONES
C.I.F.: B74001769

