



para cada infancia

Primer Plan de Igualdad

Fundación UNICEF Comité Español
Noviembre 2022

INDICE

I. INTRODUCCIÓN Y ESTRUCTURA.....	3
a) PRESENTACION DE LA ORGANIZACIÓN	3
b) MARCO LEGAL GENERAL	4
c) MARCO PARTICULAR.....	5
d) ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	6
II. PARTES NEGOCIADORAS.....	7
III. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES.....	8
a) ÁMBITO TERRITORIAL	8
b) ÁMBITO PERSONAL	8
c) ÁMBITO TEMPORAL	9
d) DEFINICIONES.....	9
IV. AUDITORIA RETRIBUTIVA	11
a) Resultados de la auditoria retributiva.....	11
b) Sistema analítico para la valoración de puestos de trabajo.....	12
c) Plan de acción	13
V. DIAGNOSTICO. RESUMEN DE CONCLUSIONES	15
VI. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE IGUALDAD	18
a) OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE UNICEF	19
b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
VII. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS A ADOPTAR	20
a) ÁREAS DE INTERVENCIÓN	20
VIII. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	38
a) MEDIDAS ADICIONALES DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	39
IX. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	40
a) COMPOSICIÓN.....	40
b) FUNCIONES	40
c) ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN	41
d) ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN	41
e) FUNCIONAMIENTO	42
f) MEDIOS	42
g) RECURSOS	43
X. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS.....	43
a) PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y ACTUALIZACION	43
b) SOLUCION DE POSIBLES DISCREPANCIAS.....	44
XI. CRONOGRAMA DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	44

I. INTRODUCCIÓN Y ESTRUCTURA

a) PRESENTACION DE LA ORGANIZACIÓN

UNICEF es el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, siendo el principal organismo humanitario y de desarrollo dedicado a la promoción y defensa de los derechos de la infancia en todo el mundo.

En UNICEF trabajamos para construir un mundo más justo mediante la defensa, la protección y el desarrollo de los derechos de la infancia contemplados en la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN).

Nace en 1946 con el mandato de trabajar por los derechos de toda la infancia en todo el mundo y en cualquier situación. Por este motivo, la Misión de UNICEF es transformadora y se traduce en programas globales, basados en el trabajo en red con todos los agentes que en cada país intervienen en la generación de cambios para la infancia. Nuestros aliados o colaboradores son: las comunidades, los gobiernos, las agencias de Naciones Unidas, las entidades públicas y privadas, y las ONG locales e internacionales.

UNICEF lleva a cabo programas de infancia en más de 150 países y territorios en desarrollo, apoya a sus aliados en cada país, y garantiza que tengan los recursos y capacidades suficientes para la ejecución de dichos programas. UNICEF también está presente en los países desarrollados a través de los Comités Nacionales.

Nuestra misión

Lograr que los derechos de la infancia se conviertan en principios éticos perdurables y en normas de conducta internacionales, y sean considerados parte integrante del progreso de la Humanidad.

Nuestra visión

Trabajamos para conseguir cambios reales en la vida de los niños, niñas y adolescentes, transformando la sociedad a través de una organización dinámica, unida y eficiente, que está formada por personas comprometidas que se esfuerzan cada día como defensores de los derechos de la infancia.

UNICEF ESPAÑA (en adelante UNICEF) es 1 de los 36 Comités Nacionales que existen en el mundo, cada uno de los cuales ha sido establecido en su país como una organización independiente con un acuerdo de reconocimiento con UNICEF Internacional.

Principales objetivos de los Comités Nacionales:

- Concienciar y sensibilizar a la opinión pública sobre la situación de la infancia, sus necesidades y sus derechos. Movilizar en favor de los derechos de la infancia a todo tipo de aliados: medios de comunicación, funcionarios de gobiernos nacionales y locales, ONG, profesionales y especialistas, empresas, centros educativos, jóvenes y a la sociedad en general.
- Recaudar fondos para financiar programas a partir de contribuciones de socios, empresas, organizaciones, administraciones públicas, donantes particulares, etc.
- Promover la vigencia de los derechos de la infancia a través de la promoción de políticas públicas, garantizando que el mundo no olvide la situación de los niños amenazados por la pobreza, la desigualdad, los desastres naturales, los conflictos armados, los abusos y la explotación.

b) MARCO LEGAL GENERAL

El I Plan de Igualdad de UNICEF responde al firme compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La igualdad entre los sexos es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, deberán adoptar e implantar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los distintos representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral.

Así, la referida normativa preveía que las empresas que tuvieran más de 250 personas trabajadoras debían contar con un Plan de Igualdad conforme a los criterios que se recogían en la misma, teniendo en consideración, entre otros, materias como el acceso al empleo, la promoción profesional, la política salarial, las condiciones de trabajo y empleo o la formación profesional.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que persigue fomentar nuevas medidas que permitan hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al entender que dicho objetivo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007 no había sido alcanzado.

Asimismo, esta normativa introduce la obligación progresiva a aquellas compañías de más de 150, 100 y hasta 50 empleados, de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, en el diagnóstico de situación como en el plan de igualdad, se han recogido las materias dispuestas en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Este Real Decreto da respuesta al desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, recogido en el Real Decreto-ley 6/2019, incluyendo desde el Diagnóstico hasta el seguimiento y la evaluación. En el mismo texto se regula la obligación de registrar todos los planes de igualdad, independientemente del número de personas trabajadoras y de la naturaleza (obligatoria o voluntaria) del plan de igualdad, modificando para ello el Real Decreto 713/2010 que regula registro de convenios.

De igual modo, se ha tenido en consideración lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que tiene por objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

c) MARCO PARTICULAR

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de UNICEF tiene como fin un doble objetivo: dar cumplimiento a cuantas obligaciones legales le puedan corresponder de conformidad con la legalidad vigente al respecto y establecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser como un elemento de trabajo y principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Organización.

UNICEF, no obstante lo anterior, y de acuerdo con la esencia misma de su misión y sus valores, en su código de conducta, en sus principios generales, apartados b), c), f) y g) afirma literalmente lo siguiente:

*“b) Los valores por los que se rige la Organización de Naciones Unidas y el UNICEF, deben ser los mismos que guíen la actuación de todos los profesionales del UCE: los derechos humanos, la justicia social, la solidaridad, el **respeto a la igualdad de derechos de hombres y mujeres**, la paz y la dignidad del ser humano.*

*f) Con el fin de lograr un ambiente laboral integrador y respetuoso para todos, **los profesionales del UCE en todas sus actuaciones deberán tener siempre presente que el respeto a las personas**, construido sobre las bases de la tolerancia y la comprensión, **es un valor fundamental para la organización**. Por ello, y porque **la ausencia de discriminación es un derecho esencial de todos**, respetarán siempre la dignidad de sus compañeros cualesquiera que sean sus creencias, condición sexual, convicciones políticas, género, condición social, forma de vida, etc.*

*g) Por su parte, los miembros de **los distintos órganos de gobierno y de dirección promoverán y defenderán la igualdad entre todos los profesionales del UCE**, eliminando las barreras que puedan favorecer cualquier tipo de discriminación entre ellos. Asimismo, **los responsables velarán para que las actitudes o expresiones que pudieran constituir falta de respeto o intolerancia** hacia cualquier profesional sean eliminadas y, en caso necesario, sancionadas.”*

En idéntico sentido, cuando el código de conducta de UNICEF se refiere las relaciones de trabajo, establece en el apartado d) de dicho punto que “**El hostigamiento y el acoso, en cualquiera de sus formas, constituye una afrenta a la dignidad humana. Dentro del ámbito de trabajo del UCE no se tolerarán estos actos. Los profesionales deben estar fuera de toda sospecha al respecto.**”

Considerando todo lo anterior y a estos efectos, UNICEF reitera y declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar

directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre como un principio de nuestra forma de hacer respecto a la gestión de personas y nuestra responsabilidad Social, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De acuerdo con lo anterior, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación del I Plan de igualdad de UNICEF, arbitrándose a través del presente documento el contenido del acuerdo logrado así como cualesquiera aspectos relacionados con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización.

d) ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de UNICEF se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Se adjunta al presente documento un resumen ejecutivo de las principales conclusiones del diagnóstico realizado.
- II. **Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género.** En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- III. **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan,** a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la organización.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la organización y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

- ✓ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la organización, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el Plan de Igualdad se estructura en:

- OBJETIVOS GENERALES
- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- MEDIDAS
- PERSONAS RESPONSABLES
- PLAZOS DE EJECUCIÓN

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

- Acceso y Selección
- Contratación
- Promoción
- Formación.
- Retribución: Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor
- Salud Laboral: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.
- Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la organización, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la organización (transversalidad de género):
- Comunicación
- Violencia de género
- Acoso sexual y/o por razón de sexo

II. PARTES NEGOCIADORAS

La Comisión negociadora del Plan de Igualdad integra, de una parte, a la representación de la organización, y de otra, a la representación de las personas trabajadoras. Esta comisión es paritaria entre la organización y la Parte Social y se encuentra compuesta por:

Por la Parte social:

Al haber centros de trabajo sin RLPT, se trata de una representación mixta, conformada por

a) Representación de los centros (Madrid, Barcelona, Valencia y Sevilla) con representantes legales de las personas trabajadoras (RLPT)representación unitaria:

- 2 delegadas/os de CCOO en representación del Comité de empresa del centro de Madrid con un 64,70% de representatividad,
- 1 delegado/a de CCOO en representación del centro de trabajo de Valencia con un 3,53 % de representatividad
- 1 Delegado/a de UGT en representación del centro de Sevilla con un 7,06 % de representatividad
- 1 Delegado/a en representación del centro de Barcelona con un 4,71 % de representatividad

b) Comisión Sindical en representación de los centros sin representantes de las personas trabajadoras:

- UGT: Una persona en representación de la Secretaría de Mujer y Políticas Sociales de UGT con un 10% de representatividad
- CCOO: Una persona en representación de la Federación Estatal de Servicios de CCOO con un 10% de representatividad

Durante el transcurso de la negociación causó baja en la Organización el delegado de personal electo en el centro de trabajo de Barcelona, pasando dicho centro a estar sin representación legal de las personas trabajadoras, por lo que, según consta en acta, las partes de la Comisión Negociadora acordaron en fecha 30 de marzo de 2022, que dicho centro pasase a estar representado por la comisión sindical formada por los sindicatos más representativos y representativos del sector presentes en la Comisión Negociadora, pasando a asumir cada una de las organizaciones presentes en la comisión sindical, UGT y CCOO, una representatividad de 12,35%.

Por UNICEF:

La organización designa a siete personas en su representación en la Comisión Negociadora

III. ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

a) ÁMBITO TERRITORIAL

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de UNICEF en España y, por consiguiente, engloba a la totalidad de centros de trabajo, presentes y futuros.

b) ÁMBITO PERSONAL

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la organización pueda abrir y/o gestionar durante la vigencia del presente Plan, y se aplicará a toda su plantilla, incluido el personal de alta dirección, así como en aquellos ámbitos le sean pertinentes a cualesquiera colectivo vinculado directamente con la organización, tales como los voluntarios institucionales o directivos, o el colectivo de voluntarios operativos.

c) ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan tiene una vigencia de cuatro años desde su firma, esto es, desde el 14 de noviembre de 2022 hasta el 13 de noviembre de 2026

d) DEFINICIONES

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**

Supone la 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 (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y organizacionales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

- **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. (Art. 43 Ley 3/2007).

- **Discriminación directa e indirecta.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera 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. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

Constituye 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. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

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. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de 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. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.**

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

- **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. (Art. 8 Ley 3/2007).

- **Indemnidad frente a represalias.**

También 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. (Art. 9 Ley 3/2007).

- **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 considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas 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. (Art. 10 Ley 3/2007).

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en 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 objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

- **Tutela jurídica efectiva**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

IV. AUDITORIA RETRIBUTIVA

a) Resultados de la auditoria retributiva

Calificación de la auditoria retributiva

Indicador	Descripción
Compañía/ Sociedad mercantil	Fundación UNICEF – Comité Español (G-84451087)
Fecha	2021-09-10
Nº de empleados	167, de los cuales 116 son mujeres (69,5%) y 51 son hombres (30,5%)
Componentes retributivos analizados	Retribución Fija. Pactada/Convenio al 100% + retribución variable target/potencial
Brecha salarial Promedio	-4,4% (1664€). La retribución promedio de las mujeres es un -4,4% respecto a la de los hombres
Brecha salarial Mediana	-3% (1010€). La retribución mediana de las mujeres es un -3% respecto a la de los hombres
Transparencia retributiva	La práctica retributiva es transparente. El 88,7% de su variabilidad retributiva puede ser explicada por las variables disponibles.
Impacto de genero ajustado	El impacto promedio del Género, teniendo en cuenta las características personales, y de los puestos ocupados, es de un 0%
Precisión del impacto de Genero	La variable Género se desecha en la selección automática. P valor: desechado
Calificación A	La variable Género no es un determinante de la práctica retributiva
Leyenda de calificaciones	Descripción
A	La variable Género no es un determinante de la práctica retributiva
B	Impacto Género dentro del margen de tolerancia
C	La variable Género es un determinante de la práctica retributiva
<i>Note:</i> <i>Las conclusiones expuestas, son transversales, y no pueden extrapolarse a casos aislados</i>	

Fundación UNICEF - Comité Español, ha conseguido la CALIFICACIÓN “A”, que es la máxima calificación otorgada por la empresa auditora.

Por ello, como parte de dicha Certificación Oficial, otorgada por ABS Quality Evaluations, Inc., se han definido 4 Calificaciones para la Auditoría Retributiva (A-B-C-D). Fundación UNICEF - Comité Español ha recibido su calificación, en base a los dos criterios definidos por la Certificación:

- Grado de transparencia de la Práctica Retributiva, en la que ha obtenido un 88,7% (a partir del 80% en el coeficiente de determinación R2, se entiende, según el consenso técnico, a nivel internacional, que la forma en la que se paga es transparente.
- Impacto de la variable Género en la Práctica Retributiva, siendo un 0%, es decir, manteniéndose todas el resto de las variables constantes (edad, antigüedad, función, ubicación, etc..), de las analizadas en la Auditoría Retributiva, se observa que, hombres y mujeres, cobrarían exactamente la misma cuantía.

Por ello, confirmamos, a partir de los análisis llevados a cabo, mediante modelos econométricos, que en Fundación UNICEF - Comité Español, no existe discriminación salarial por razón de Género.

b) Sistema analítico para la valoración de puestos de trabajo

La Fundación UNICEF comité español utiliza un sistema analítico de factores, grados y puntos para la valoración de sus puestos de trabajo.

Los factores descritos en el sistema de valoración de puestos de trabajo de la Fundación UNICEF Comité Español sirven para conocer el calor o criticidad relativa de los puestos de la organización, y para definir los diferentes niveles en los que se ubicaran los puestos de trabajo. Los factores descritos permiten clarificar los diferentes niveles de contribución de un puesto a la organización.

Para conseguir definir los factores para la nivelación de los puestos en la Fundación UNICEF Comité Español se ha realizado un ejercicio de homogeneización, partiendo de los requisitos al respecto del Convenio Colectivo, generando una herramienta objetiva de aplicación a todos los puestos de trabajo, libre de se cualquier sesgo, que permite una gestión transversal y nivelación de todos los puestos de trabajo.

Factores y subfactores, ponderación y peso.

Cada factor (subfactor) recibe un valor o peso (%) respecto al global representado por el total del conjunto. El sistema distribuye 100 puntos entre los factores (subfactores). Los factores (subfactores) cuentan con un número de grados de entre 5 a 7, distribuyéndose mediante regla aritmética a lo largo de los grados de menor a mayor exigencia, el número de puntos correspondiente a cada grado.

FACTOR	SUBFACTOR	VALOR / PESO (%)
VOLUMEN DE PRESUPUESTO		10
AMPLITUD DEL EQUIPO GESTIONADO		10
AMBITO GEOGRAFICO DE GESTION		10
GRADO DE PARTICIPACION EN AMBITOS DE DECISION		10
GRADO DE INTERLOCUCIÓN (INTERNO/EXTERNO)		10
NIVEL DE AUTONOMIA		10
COMPLEJIDAD EN LAS FUNCIONES	CAPACIDAD / GRADO DE ANALISIS	10
	HETEROGENEIDAD / HOMOGENEIDAD DE LAS ACTIVIDADES	10
	IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES	10
GRADO DE CONOCIMIENTOS (TEORICO / PRACTICOS)		5
EXPERIENCIA RELEVANTE EN EL PUESTO		5
TOTAL		100

Cada uno de los factores posee una definición que describe el significado del mismo, así como diferentes grados que expresan un nivel distinto de dicho facto, debiendo posicionarse a los diferentes puestos en un determinado grado de cada factor examinado. Para cada puesto se valoran todos los factores estimando el grado de cada uno de acuerdo con el puesto valorado.

En el resumen de la nivelación de los diferentes puestos se obtiene una conversión de la valoración (puntos) que da lugar a las agrupaciones correspondientes o “niveles”, permitiendo la comparación entre puestos de similar o idéntico valor.

Como consecuencia del análisis y valoración completa del conjunto de los puestos de trabajo en la Fundación UNICEF Comité Español resulta el siguiente mapa de puesto y relación de agrupaciones:

Nº	PUESTO TIPO	CLASE	TOTAL	NIVEL	LIMITES AGRUPACION
1	DIRECTOR/A	DIRECTOR SR.	100	10	91 – 100
2	DIRECTOR/A	DIRECTOR	88	9	81 – 90
3	RESPONSABLE DE AREA	RESPONSABLE SR.	85	9	81- 90
4	RESPONSABLE DE AREA	RESPONSABLE+	74	8	71 – 80
5	RESPONSABLE DE AREA	RESPONSABLE	63	7	61 – 70
6	COORDINADOR/A TERRITORIAL	COORDINADOR/A TIPO I	82	9	81 – 90
7	COORDINADOR/A TERRITORIAL	COORDINADOR/A TIPO II	73	8	71 – 80
8	COORDINADOR/A TERRITORIAL	COORDINADOR/A TIPO III	62	7	61 – 70
9	TECNICO/A	TECNICO/A RESPONSABLE	74	8	71 – 80
10	TECNICO/A	TECNICO/A ESPECIALISTA	62	7	61 – 70
11	TECNICO/A	TECNICO/A SR.	54	6	51 – 60
12	TECNICO/A	TECNICO/A	43	5	41 – 50
13	TECNICO/A	TECNICO/A JR.	31	4	31 – 40
14	ADMINISTRATIVO/A	OFICAL ADMINISTRATIVO/A SR.	50	5	41 – 50
15	ADMINISTRATIVO/A	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A	39	4	31 – 40
16	ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRATIVO/A SR.	27	3	21 – 30
17	ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRATIVO/A	20	2	16 – 20
18	AUXILIAR	AUXILIAR SOPORTE SR.	19	2	16 – 20
19	AUXILIAR	AUXILIAR SOPORTE	14	1	10 -15

c) Plan de acción

Aunque la situación de partida revela que en UNICEF no hay brecha salarial, durante la vigencia del plan se determina que habrá de realizarse seguimiento para ver que esta situación se mantiene y si es posible, reducir las diferencias retributivas detectadas.

A tales efectos se acuerda de forma específica en este ámbito, como parte del conjunto de medidas que se observan más adelante, las siguientes en materia de retribuciones:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Realizar un estudio salarial de conformidad con el RD 902/2020. Se trasladará a la comisión de seguimiento el registro	Informe de análisis de la estructura salarial.	Dirección de Personas.	Anualmente	14 de mayo	14 de noviembre

retributivo y la auditoria salarial.					
2. Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la organización en ese momento.	Informe de análisis de la estructura salarial.	Dirección de Personas.	Anualmente	14 de mayo	14 de noviembre
3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres, así como de la valoración analítica de puestos de trabajo.	Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.	Dirección de Personas	Anualmente	14 de mayo	14 de noviembre
4. Se garantizará el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. (RD 902/2020)	Nº de solicitudes.	Dirección de Personas	Con la periodicidad que proceda.	Todos los días	14 de noviembre
5. Elaborar un nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género contando con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.	Implementación	Dirección de Personas	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023

V. DIAGNOSTICO. RESUMEN DE CONCLUSIONES

UNICEF aparentemente no presenta una situación de desigualdad respecto a la participación de hombres y mujeres en la Organización. Al contrario, la presencia de la mujer es mayoritaria en todas las posiciones.

No obstante, la aparente igualdad, se han identificado áreas en las que aplicar medidas que permitan mejorar la igualdad real entre hombres y mujeres, lo que redundará en el desarrollo del talento de los hombres y mujeres que forman parte de la Organización en plenitud de igualdad de trato y oportunidades.

Como conclusión al diagnóstico, se aprecian las siguientes áreas de mejora:

Promoción de la Igualdad en la Organización:

- La Organización debe revisar sus políticas para adecuarlas al lenguaje inclusivo que no implique la existencia de sesgo por razón de género.
- Otro aspecto de mejora es la inclusión en la presentación de la Organización de su compromiso por la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y realizar un compromiso que será publicado para toda la plantilla de la Organización.

Contratación y selección:

- Si bien la Organización sigue la tendencia del “Tercer Sector” empleando a más mujeres que hombres, el área de TI (Tecnologías de la Información) está claramente masculinizada. La Organización, como “empleador de calidad”, centrará sus esfuerzos en explorar fórmulas equitativas para fomentar un equilibrio entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Organización.
- En línea con lo expuesto en el punto anterior, se observa que, a nivel de clasificación profesional, hay más hombres en el nivel 27 de técnicos, esto se debe a que gran parte del personal de TI se encuentra en este nivel y estos profesionales provienen de las carreras STEM, en donde es mayoritaria la presencia de hombres. En este sentido, la Organización está comprometida con la atracción del talento femenino para la cobertura de tales puestos, por lo que se compromete a participar en foros educativos cuya finalidad sea el fomento de la presencia de las mujeres en titulaciones técnicas.
- Una línea de acción propuesta es mejorar la recogida de información estadística sobre los procesos de selección.
- Se observa una sobrerrepresentación de mujeres en las bajas voluntarias. Por lo tanto, una medida que se propone es, en las entrevistas de salida, incluir preguntas con perspectiva de género, para identificar los motivos de las bajas y si están relacionados con los roles de género.

Clasificación profesional:

La clasificación profesional de UNICEF responde a la estructura dada por su convenio colectivo que divide a las personas trabajadoras en 4 grupos profesionales y 9 niveles salariales:

- Mandos intermedios (responsables de área y Coordinadores autonómicos): Grupo 1, niveles 7 a 9.
- Técnicos (Sede – incluidos gestores de área (*), Comunidades Autónomas): Grupo 2, niveles 4 a 8.
- Administrativos (Sede, Comunidades autónomas): Grupo 3, niveles 2 a 5

- Auxiliares de servicio (Sede, Comunidades autónomas): Grupo 4, niveles 1 a 2

Adicionalmente y fuera de convenio se crea un grupo y nivel más para dar cabida al colectivo de Directoras/es (Grupo 0 / Nivel 10)

	Mujeres	% Hor	Hombre	% Hor	TOTAL	% Vert	% Ver Muj	% Ver Hom
Dirección	5	62,5%	3	37,5%	8	4,7%	4,2%	5,9%
Mandos intermedios	25	73,5%	9	26,5%	34	20,0%	21,0%	17,6%
Técnicos/as	81	71,7%	32	28,3%	113	66,5%	68,1%	62,7%
Administrativos/as	8	61,5%	5	38,5	13	7,6%	6,7%	9,8%
Auxiliares	0	0,0%	2	100,0%	2	1,2%	0,0%	3,9%
Total	119	70,0%	51	30,0%	170	100,0%	100,0%	100,0%

La distribución en grupos profesionales/puestos resulta equilibrada entre ambos sexos a lo largo de todos los niveles de responsabilidad, manteniéndose en todos ellos como tendencia en un equilibrio similar coherente con la distribución hombre/mujeres general (30% / 70%), teniendo en cuenta la mayor presencia total de mujeres en la Organización. Se destaca la mayor presencia femenina en puestos de coordinador y mando intermedio.

Al analizar los datos de distribución relativos a clasificación profesional no se identifica ninguna tendencia de distribución por niveles que pueda considerarse influida por el sexo de las personas trabajadoras que ocupan las distintas posiciones.

Formación

- Una medida propuesta es incluir formación sobre igualdad para todas las personas trabajadoras.

Promoción

Por cuanto respecta a la promoción, se incentiva que se produzca internamente, tal y como se ha explicado en el apartado de selección con el programa de reclutamiento y selección. Cuando se produce una vacante en la Organización, se publica la oferta en el canal corporativo interno (BlueNet) para que las personas trabajadoras puedan ver la oferta y así inscribirse en la misma.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020

El 85% de las mujeres realizan jornada completa mientras que en los hombres se alcanza el 96%.

De las mujeres que realizan jornada parcial, vemos que el 12,5% corresponde a Reducción por cuidado de menores, mientras que no hay ningún hombre que haga uso de este derecho, y el 2,5% restante tienen contratos a tiempo parcial. En los hombres los contratos a tiempo parcial representan el 3,9% del total de plantilla masculina.

Como se puede apreciar, las jornadas inferiores son realizadas por las mujeres, encontrando tan solo dos casos de hombres que las realizan.

Así, se aprecia que en la Organización existe la tendencia patente en la sociedad en relación con las reducciones realizadas por mujeres para el cuidado y atención de la familia.

El 96,08% de los hombres tienen jornada completa, frente al 84,87% de las mujeres, que pese a tener también un contrato a tiempo completo, optan por reducir su jornada por atender a familiares a cargo.

Respecto a la auditoría salarial, las conclusiones de esta ponen de manifiesto que:

La brecha salarial promedio es -4,4%. La retribución promedio de las mujeres es un -4.4% respecto de los hombres.

La brecha salarial mediana es -3%. La retribución mediana de las mujeres es un -3% respecto de los hombres.

La Fundación UNICEF - Comité Español, ha conseguido la CALIFICACIÓN "A", que es la máxima calificación otorgada por la empresa auditora.

Del contenido de dicha auditoría se concluye que:

- Grado de transparencia de la Práctica Retributiva, en la que ha obtenido un 88,7% (a partir del 80% en el coeficiente de determinación R2, se entiende, según el consenso técnico, a nivel internacional, que la forma en la que se paga es transparente.
- Impacto de la variable Género en la Práctica Retributiva, siendo un 0%, es decir, manteniéndose todas el resto de las variables constantes (edad, antigüedad, función, ubicación, etc..), de las analizadas en la Auditoría Retributiva, se observa que, hombres y mujeres, cobrarían exactamente la misma cuantía.

Teniendo en cuenta todo lo anterior se concluye que en Fundación UNICEF - Comité Español, no existe discriminación salarial por razón de Género.

Corresponsabilidad

- De los datos analizados se evidencia que las mujeres solicitan de forma mayoritaria la reducción de jornada por guarda legal y permiso por cuidado del lactante de forma acumulada, así los datos muestran que dichos permisos no resultan apenas ejercitados por los hombres de la Organización, pese a que en el periodo analizado han sido padres.

Por ello, se aprecia la necesidad de emprender acciones formativas y divulgativas de estos derechos, con el fin de concienciar a todas las personas trabajadoras de que la corresponsabilidad es fundamental para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, la finalidad de la formación será dar a conocer los derechos en materia de corresponsabilidad que tienen todas las personas, con independencia de su género, para que la totalidad de la plantilla los conozca con claridad y pueda optar por su utilización.

- De igual forma, la Organización, dentro del Plan Concilia, se compromete a fomentar medidas de flexibilidad interna alternativas a la reducción de la jornada que permitan a las personas trabajadoras ejercer sus responsabilidades familiares sin tener que ver reducida su jornada y salario.

Infrarrepresentación femenina

- Del análisis realizado, se evidencia que en la Organización ocupan los puestos de responsabilidad más mujeres que hombres, estando alineada con su presencia en plantilla. Además, el denominado tercer sector, es un sector claramente feminizado.

Retribución

- Aunque la situación de partida revela que en UNICEF no hay brecha salarial, durante la vigencia del plan habrá que realizar seguimiento para ver que esta situación se mantiene y, si es posible, reducir las diferencias retributivas detectadas.

Valoración de puestos

- La Organización cuenta con un sistema analítico de valoración, el cual es objetivo y parte de parámetros no subjetivos. Si bien, a futuro la Organización se compromete en trabajar en un nuevo sistema de valoración con perspectiva de género, que contará con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Como medida incluida en el plan de igualdad, de conformidad con las obligaciones legales al respecto, se habrá de acordar en la mesa de negociación un protocolo consensuado para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Pese a que no ha habido ninguna denuncia, reclamación o queja en el periodo analizado, la Organización debe velar por un clima laboral adecuado e impartirá formación a la plantilla sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo y buenas prácticas en el ámbito laboral.

Violencia de género

- Aunque en el diagnóstico no se ha analizado la posición de UNICEF con relación a las víctimas de violencia de género, en el plan se negociarán medidas para su protección.

VI. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo de UNICEF es establecer y convertir la Igualdad entre mujeres y hombres en el pilar fundamental que presida las relaciones laborales entre las personas trabajadoras y la dirección de la Organización, siendo el objetivo principal erradicar cualquier práctica consciente e inconsciente de discriminación entre mujeres y hombres.

Los objetivos de este Plan se han desarrollado tras el análisis exhaustivo de los datos económicos y laborales de UNICEF en materia de sexo e igualdad, los cuáles han sido recogidos en el diagnóstico, el cual ha sido firmado de común acuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y la dirección de la Organización. Las conclusiones del mismo se anexan al presente Plan, formando parte integrante del mismo.

a) OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD DE UNICEF

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las siguientes áreas:

1. Acceso y Selección
2. Contratación
3. Promoción
4. Formación.
5. Retribución: Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor
6. Salud Laboral: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.
7. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la organización, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
8. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la organización (transversalidad de género).
9. Comunicación
10. Violencia de género
11. Acoso Sexual y/o por razón de sexo.

b) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

- 0.1 Crear o nombrar la figura del Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades para la organización UNICEF (Cuantitativo)

1. ACCESO A LA ORGANIZACIÓN

- 1.1. Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización (Cuantitativo y cualitativo)

2. CONTRATACIÓN

- 2.1. Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato (Cuantitativo y cualitativo)

3. PROMOCIÓN

- 3.1. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción (Cualitativo)
- 3.2. Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas (Cuantitativo)

4. FORMACIÓN (para la igualdad y para la promoción)

- 4.1. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, a las personas con responsabilidades en la gestión de equipos de trabajo, incluidas las personas trabajadoras con reducción de jornada (Cualitativo)

5. RETRIBUCIÓN

5.1. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor (Cualitativo)

6. SALUD LABORAL

6.1. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral (Cualitativo)

7. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL y TIEMPO DE TRABAJO

7.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación (Cualitativo)

7.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla (Cuantitativo)

8. CULTURA DE ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

8.1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders (Cualitativo)

8.2. Difundir una cultura comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y stakeholders (Cualitativo)

9. VIOLENCIA DE GÉNERO

9.1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida su protección (Cuantitativo y cualitativo)

10. ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZON DE SEXO

10.1. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso (Cualitativo)

VII. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y MEDIDAS A ADOPTAR

a) ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en las siguientes áreas:

1. Acceso y Selección
2. Contratación
3. Promoción
4. Formación.
5. Retribución: Garantizar la igualdad de retribución por trabajos de igual valor
6. Salud Laboral: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales.
7. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que integran la plantilla de la organización, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
8. Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la organización (transversalidad de género):

- 9. Comunicación
- 10. Violencia de género
- 11. Acoso Sexual y/o por razón de sexo.

OBJETIVOS GENERALES

RESPONSABLE DE IGUALDAD.

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1: Crear o nombrar la figura del Responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades para la organización Unicef					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la organización, que forme parte del equipo de personas, con formación específica en materia de igualdad, que gestione y coordine el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos organizativos afectados y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Designación de la Figura de persona Responsable de Igualdad dentro del equipo de personas	Comisión de Igualdad	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023

1.- ACCESO AL EMPLEO y SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización. El 100% de las ofertas publicadas utilizarán lenguaje inclusivo e incluirán el compromiso de UNICEF por la igualdad de oportunidades.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Implantar en la organización recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos de selección en cada centro de trabajo, con inclusión de buenas prácticas. Estas recomendaciones serán consensuadas en la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	Apartado específico del procedimiento de selección.	Dirección de Personas. Área de Capital Humano.	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023
2. Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos vinculados con los procedimientos de reclutamiento y de selección, tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos	Documentos revisados desde la perspectiva de género.	Dirección de Personas. Área de Capital Humano.	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023

para que sea inclusivo y no tenga connotaciones sexistas.					
3. Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos. Elaborar un procedimiento interno para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos; y, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la organización sobre igualdad de oportunidades.	Número de ofertas publicadas con perspectiva de género / página web de empleo con igualdad de oportunidades. Generar documento publicación vacantes.	Dirección de Personas. Área de Capital Humano.	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023
4. Disponer de información estadística, desagregada por sexo de la candidatura que avance en los procesos de selección y supere el proceso de criba curricular, recogiendo este dato (diferenciación de sexo de la candidatura cribada) y su resultado (sexo de la persona seleccionada) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	Número de procesos de selección: Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas Estos indicadores se presentarán desglosados por áreas.	Dirección de Personas. Área de Capital Humano.	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año	Desde la firma del Plan de Igualdad	14 de noviembre (anualmente)

5. Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante en las áreas o posiciones donde exista desequilibrio en la representación de uno de los sexos.	Informe cuantitativo y cualitativo de los procesos de selección externa en posiciones subrepresentadas .	Dirección de Personas. Área de Capital Humano.	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
6. En las entrevistas de salida de las personas trabajadoras de la organización, incluir cuestiones relacionadas con igualdad de trato en la Fundación y medidas de conciliación. Estas cuestiones serán consensuadas en la Comisión de Seguimiento.	Argumentario de entrevista de salida modificado	Dirección de Personas. Área de Capital Humano.	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023

2.- CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación, haciendo un seguimiento de la misma.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
2. Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.	Informe del número de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
3. Establecer la medida de acción positiva para que a igualdad de condiciones de idoneidad para el puesto sean contratadas mujeres en las áreas donde estén subrepresentadas.	Número de veces que se aplica la medida. Número de procesos de selección. Número de mujeres y de hombres incorporados.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
4. Incorporar en los criterios de contratación de proveedores parámetros que impulsen la igualdad en las empresas contratadas. Para	parámetros de igualdad establecidos e	Dirección de Administración y Finanzas.	A partir de los 9 meses de la firma del plan.	14 de septiembre de 2023	14 de noviembre de 2023 (anualmente)

propuestas por un importe superior o igual a 10.000 € se acreditará a través de los instrumentos a los que legalmente estén obligados. En el caso de proveedores no obligados, dicha acreditación se realizará a través de declaración responsable.	incluidos en las ofertas Número de proveedores contratados que incluyen esos parámetros en sus propuestas	Equipos que hacen contrataciones de proveedores externos			
---	--	--	--	--	--

3.- PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en la promoción					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Revisión del procedimiento de promoción acorde con la igualdad de oportunidades, y en el que se utilicen criterios neutros y objetivos, adecuados a las características de los puestos que se oferten.	Procedimiento de Promoción	Dirección de Personas	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023
2. Las personas trabajadoras podrán actualizar su formación curricular en los sistemas de la organización para que su información curricular esté siempre actualizada a la hora de participar en los procesos de promoción.	Campaña de información sobre donde actualizar el historial profesional	Dirección de Personas	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023
3. Para la cobertura de vacantes, a las que acudan a su publicación, tanto candidatos externos como internos, y en la medida en que haya idénticas condiciones de idoneidad y progreso a lo largo del proceso de cobertura de vacante correspondiente, se dará preferencia a la promoción interna.	Número de vacantes. Número de vacantes cubiertas por promoción interna. Número de vacantes cubiertas por promoción externa y número de candidaturas internas desestimadas.	Dirección de Personas	Aplicación inmediata. Se informará semestralmente a la Comisión de Seguimiento.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación

1. Publicar en los canales de comunicación interna habituales en la organización (Intranet, UNINEWs y web...) todas las vacantes con las características del perfil para que puedan optar a ellas todas las personas trabajadoras en UNICEF.	Número de vacantes publicadas. Número de vacantes cubiertas. Número de incorporaciones en el período.	Dirección de Personas	Aplicación inmediata e informe semestral a la Comisión de Seguimiento.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
2. Informar sobre las posibilidades de promoción existentes en puestos vacantes tradicionalmente masculinizados (tecnología) para motivar la candidatura de mujeres	Candidaturas internas de mujeres vs candidaturas internas de hombres, de conformidad con los criterios anteriormente establecidos.	Dirección de Personas	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
3. Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en la promoción interna.	Número de promociones realizadas por tipo de jornada ejercida. Número de candidaturas a promoción por tipo de jornada.	Dirección de Personas	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
4. Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular en RRHH	Comunicado realizado	Dirección de Personas	Anualmente	Anualmente	14 de noviembre (anualmente)

4.- FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la organización, incluidas las personas trabajadoras con reducción de jornada.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Incluir dentro del plan anual de formación acciones de formación y sensibilización específicas con un número de horas suficiente en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la organización a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, y comunicación, así como a todas aquellas personas	Número de personas formadas en igualdad por departamento, categoría y puesto de trabajo.	Dirección de Personas. Área de Formación	2023	30 de junio de 2023	14 de noviembre de 2023

responsables de la gestión de equipos. La formación se reforzará trienalmente o ante modificaciones legislativas sustanciales.					
2. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.	Número de personas formadas / Número de personas que componen la Comisión	Dirección de Personas. Área de Formación	2023	30 de junio de 2023	14 de noviembre de 2023
3. Incluir módulos de igualdad y corresponsabilidad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidas, entre otras, personas con responsabilidad en gestión de equipos, y voluntarios/as directivos/as. Se incluirá el lenguaje inclusivo, así como sobre acoso sexual y violencia de género	Número personas formadas / Número de personas de la plantilla. % de hombres y mujeres formadas. Número de personas formadas / número de personas convocadas. Número de cursos con módulos de igualdad, según sexo y número de horas/ Número de cursos impartidos según sexo y número de horas. Todos estos indicadores desglosados por sexo.	Dirección de Personas. Área de Formación	2023	31 de octubre de 2023	14 de noviembre de 2023
4. Garantizar el acceso a la formación interna a hombres y mujeres en igualdad de condiciones y dentro de la jornada laboral, para promover el desarrollo profesional y su adaptabilidad a los requisitos del puesto de trabajo. En caso de formaciones ordenadas y organizadas por UNICEF fuera de la jornada laboral, aceptadas voluntariamente por la persona trabajadora, siempre y cuando y en cómputo diario, semanal o anual supongan un exceso de la jornada, se entenderá el mismo como horas extraordinarias y se procederá a su compensación de conformidad con lo	Número de horas de formación y número de personas que han asistido a la formación, desglosando si se han realizado en jornada y fuera de jornada.	Dirección de Personas. Área de Formación	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023 (anualmente)

dispuesto a tal efecto por el convenio colectivo.					
5. Incluir en el plan de formación anual acciones de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las personas trabajadoras en la organización.	Número de programas iniciados Contenido de los programas. Número de asistentes por área, sexo, tipo de programa y tipo de jornada. Número de horas por área, sexo, tipo de programa y tipo de jornada.	Dirección de Personas. Área de Formación	2023	31 de enero de 2023	31 de enero de 2024 (anualmente)
6. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos existentes de los diferentes cursos y actividades (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género. También se revisarán los nuevos materiales formativos que se preparen antes de su publicación para asegurar que usan lenguaje inclusivo e imagen no sexista.	Informe sobre materiales revisados	Dirección de Personas. Área de Formación	Anualmente	31 de octubre de 2023	14 de noviembre de 2023
7. Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de las personas trabajadoras.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo	Dirección de Personas. Área de Formación	Anualmente	14 de noviembre	14 de noviembre (anualmente)
8. Ofrecer formación concreta para promover que las mujeres puedan ser promocionadas y así puedan acceder a cargos de más responsabilidad	Comunicación efectuada Número de ofertas. Número de cursos ofrecidos. Número de personas a las que se oferta. Número de personas que asisten a la formación.	Dirección de Personas. Área de Formación	2023. Se informará a la comisión de seguimiento anualmente	31 de octubre de 2023	14 de noviembre (anualmente)
9. Ofrecer a personas con reserva de puestos de trabajo o personas de baja médica de larga duración, tras los primeros 6 meses de ausencia, poder participar a su criterio en los cursos de formación planificados y ofrecidos al colectivo de profesionales en el que por razón de	Número de solicitudes de personas en jornada distinta o en excedencia que participa en los cursos de	Dirección de Personas. Área de Formación	Desde la firma del plan de igualdad y de manera continuada	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)

la naturaleza de sus funciones y responsabilidades estuviesen incluidos.	formación				
--	-----------	--	--	--	--

5.- SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente.	Evaluación de riesgos por puesto entregada Documento de la revisión	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023
2. En los casos en los que sea posible y exista una petición de la trabajadora, se habilitará un espacio con mobiliario adecuado para el descanso de las mujeres embarazadas y en el periodo de lactancia natural, en aquellos lugares donde lo permita.	Número de centros con espacios habilitados/ Número total de centros.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Se informará a la comisión de las peticiones que existan. Anualmente	14 de noviembre	14 de noviembre
3. Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Protocolo de vigilancia de la salud establecido.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre (anualmente)
4. Comprobar a través de la metodología de la evaluación que se tiene en consideración los riesgos psicosociales por la desagregación por género, siempre que sea posible y no coarte el anonimato de las personas participantes en dicha evaluación.	SI/NO, cuando lo permita la herramienta del servicio de salud.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Anualmente	14 de noviembre	14 de noviembre

6.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL y TIEMPO DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación y promover la corresponsabilidad.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Tener a disposición de las personas empleadas la información acerca de los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y RDL 6/2019, así como hacer una comunicación a la plantilla de la organización para que puedan	Número de informaciones y comunicados realizados.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023

tener conocimiento de las mismas, sobre todo los hombres.					
2. Comunicar cuando sea necesario, a través de los canales de comunicación interna que se determinen las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación y promoción de la corresponsabilidad.	Número de informaciones realizadas.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Con la periodicidad que proceda.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
3. La organización mantendrá la práctica de garantizar los derechos de conciliación y promoción de la corresponsabilidad para las parejas de hecho, aunque no estén legalmente reconocidas como tal, siempre y cuando se acredite una convivencia estable de la pareja	Información incluida en los medios de comunicación interna	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
4. Vigilar que el ejercicio de los derechos de conciliación y la promoción de la corresponsabilidad no suponga algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación y su participación en los procesos de formación y promoción	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Desde la aprobación del Plan de Igualdad y seguimiento con frecuencia anual.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
5. Se incluyen como permisos retribuidos el tiempo mínimo e indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías), previa solicitud y justificación.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
6. Se establece la posibilidad de un permiso no retribuido, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional. La persona solicitante deberá acreditar una antigüedad mínima en la compañía de un año.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación y promoción de la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
---------	-------------	-------------	------------	--------------------	--------------------------------

<p>1. El permiso retribuido de los días por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrá utilizar en días que no tendrán por qué ser consecutivos. Esta medida puede facilitar la conciliación con el resto de los familiares. En aquellos centros directos de trabajo donde existan acuerdos más beneficiosos, éstos serán respetados.</p>	Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
<p>2. El permiso retribuido de los días por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se podrá utilizar por medias jornadas (mínimo 3 horas para contratos a tiempo parcial, mínimo 4 horas para contratos a tiempo completo) para favorecer la atención y cuidados de la persona enferma.</p>	Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
<p>3. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves). Siempre que encaje con las necesidades organizativas de la organización y no suponga un perjuicio para ella</p>	Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
<p>4. Facilitar la gestión para la tramitación de la solicitud de la prestación económica complementaria para empleados con reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 18 con enfermedad grave.</p>	Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
<p>5. Las personas trabajadoras tendrán la posibilidad del disfrute de un permiso no retribuido por un máximo de 30 días al año, en períodos no inferiores a una semana y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Asimismo, tendrán derecho a permiso, sin sueldo, aquellos trabajadores que lo soliciten por enfermedad grave y/o larga duración, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad,</p>	Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)

durante el tiempo que dure la enfermedad y hasta un máximo de 60 días.					
6. La organización se compromete a completar el permiso retribuido por cuidado del lactante por un tiempo equivalente a 6 meses naturales a contar desde el inicio del permiso por nacimiento, una vez sumado a dicho permiso la acumulación de las horas por cuidado del lactante. Este derecho se aplicará a todas las personas trabajadoras con al menos un año de prestación de servicio ininterrumpida en la Fundación.	Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
7. Las personas trabajadoras con menores a cargo en edad de educación infantil (0 – 6 años) dispondrán de flexibilidad horaria durante el período de adaptación del niño o la niña al centro escolar, desde el comienzo efectivo del curso en la escuela en septiembre y por un periodo máximo de 15 días, comunicando esta situación a su responsable directo con la mayor antelación posible, consistiendo la misma en la posibilidad de ausentarse del trabajo por el tiempo imprescindible fichando salida – entrada, tanto para la entrega como recogida del menor, y recuperando dicho tiempo de ausencia en la jornada semanal de referencia o bien en computo mensual (septiembre)	Número de veces que se ha utilizado la medida por sexo	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
8. En el caso de elección de vacaciones, a igualdad de condiciones tendrán prioridad las familias monomarentales o monoparentales.	Número de veces que se ha utilizado la medida por sexo	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
9. Las reuniones de trabajo se convocarán con los límites dispuestos en la política de desconexión digital vigente en UNICEF España, teniendo en cuenta la flexibilidad horaria vigente.	Directriz establecida y comunicada a la organización Número de incidencias presentadas al Comité de Seguimiento	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento semestralmente	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)

10. La persona progenitora no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a su pareja a las pruebas y controles prenatales.	Número de solicitudes. Número de veces concedida.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento semestralmente	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
11. La persona progenitora no gestante contará con permiso retribuido para acudir a las clases de preparación al parto.	Número de solicitudes. Número de veces concedida.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento semestralmente	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
12. Las personas con familiares al cargo con niveles de dependencia de grado 1 o 2, familias monomarentales/monoparentales y personas sobre las que recaiga la guarda o custodia legal de hijos/as exclusivamente en una persona progenitora, previa acreditación documental (como por ejemplo certificado de empadronamiento, libro familia, sentencia acreditativa, etc.) contarán con mayor flexibilidad horaria, de teletrabajo y/o movilidad geográfica, tras valoración de la situación para buscar una solución adecuada a cada caso.	Número de solicitudes de alguna medida de mayor flexibilización Número de veces que se concede	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata tras la firma del plan Información anual a la comisión de seguimiento	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)

7.- VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras la información de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	Realizar la comunicación	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023
2. En igualdad de condiciones e idoneidad para cubrir el puesto de trabajo, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas víctimas de violencia de género y que así lo hayan comunicado en el proceso de selección.	Número de contrataciones realizadas/ Número de personas contratadas en situación de violencia de género.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)

3. Establecer un protocolo para solicitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo necesite y acredite dicha circunstancia.	Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023
4. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses.	Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
5. Promover y facilitar el derecho al traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora. Se establece un permiso retribuido adicional a lo recogido en convenio colectivo de 2 días laborables por traslado, y otro adicional cuando éste sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios.	Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
6. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Número de contactos y de colaboraciones establecidas.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	2023	31 de octubre de 2023	14 de noviembre de 2023
7. Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la organización.	Número de mujeres a las que se ha y aplicado la medida. Número de mujeres que han consultado sobre la medida.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
8. Se concederán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud o cualquier	Número de mujeres a las que se ha aplicado la medida Número de mujeres que han consultado sobre la medida.	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)

organismo debidamente habilitado para ello.					
9. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida Número de mujeres que han consultado sobre la medida	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
10. Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género, el día 25 de noviembre con el objetivo de sensibilizar a la plantilla y de mostrar la realidad que viven muchas mujeres.	Campaña realizada.	Dirección de Personas. Área de Capital Humano	Con la periodicidad que proceda.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
11. Ayuda económica a la trabajadora víctima de violencia de género que decida trasladarse de centro de trabajo o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la organización. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza contra factura un importe con el límite de 1.500 € y en una sola ocasión.	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida Número de mujeres que han consultado sobre la medida	Dirección de Personas. Área de Relaciones laborales	Aplicación inmediata. Se informará a la comisión de seguimiento una vez al año.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)
12. Elaboración del Protocolo de actuación en materia de Violencia de Género.	Documento del protocolo de Violencia de Género anexo al Plan de Igualdad.	Comisión de igualdad	2023	31 de octubre de 2023	14 de noviembre de 2023

8.- CULTURA DE ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en intranet y newsletter interna) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la organización	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista Número de canales	Dirección de Personas. Área de Capital Humano	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023

	revisados/ Número total de canales.				
2. Incluir, en la presentación de la organización, el compromiso de la misma por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y realizar un compromiso que se publique para toda la plantilla de la organización	Revisión e implementación de la documentación e información publicada	Dirección de Personas. Área de Capital Humano	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023
3. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la organización (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Formar a las personas responsables de comunicación de la organización para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de Igualdad, incluyendo todas las áreas involucradas en comunicación externa: Alianzas, Portavocías, Digital, Captación de Socios, etc.	Número de personas por sexo formadas/ Número de personas implicadas	Dirección de Personas. Área de Formación	2023	31 de octubre de 2023	14 de noviembre de 2023
4. Revisar y adaptar el lenguaje interno en todos los materiales, herramientas y procesos de uso interno para que sea inclusivo. Entre otros: En la nomenclatura de todos los niveles y categorías laborales, manual de puestos, pie de firma, tarjetas de visita, "portal del empleado".	Revisión e implementación de la documentación e información publicada	Dirección de Personas	2023	31 de octubre de 2023	14 de noviembre de 2023

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.2.: Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y stakeholders

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con Inclusión de noticias sobre el Plan de Igualdad en Boletines Internos/Intranet	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación. Número de acciones llevadas a cabo	Dirección de Personas. Área de Capital humano	Anualmente.	31 de octubre de 2023	14 de noviembre de 2023 (anualmente)
2. Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que Unicef cuenta con un plan de igualdad.	Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas Número de logotipos utilizados y	Dirección de Personas. Área de Capital humano	2023	31 de octubre de 2023	14 de noviembre de 2023 (anualmente)

	Número de campañas				
3. Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá publicar en la intranet y en la web y, posteriormente, editarlo y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	Número de ejemplares editados y difundidos.	Dirección de Personas. Área de Capital humano	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023
4. Informar al menos una vez al año a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la organización.	Número Acciones desarrolladas. Número de personas informadas	Dirección de Personas. Área de Capital humano	Anualmente	14 de noviembre de 2023	14 de noviembre de 2023 (anualmente)
5. Utilizar las redes sociales según las políticas corporativas de la organización para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Número de redes sociales utilizadas (LinkedIn, Facebook, Twitter...) Número de comunicaciones realizadas a través de las redes	Dirección de Personas. Área de Capital humano	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023 (anualmente)
6. Realizar campañas específicas sobre Igualdad de Trato y Oportunidades el día 8 de marzo y el Día de la Niña el 11 de octubre.	Número de acciones realizadas.	Comunicación interna y externa	Anualmente	14 de noviembre de 2023	14 de noviembre de 2023 (anualmente)

9.- ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.					
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Adoptar un protocolo que asegure un ambiente de respeto entre trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Documento del protocolo Edición manual de buenas prácticas contra el acoso en Intranet.	Comisión de igualdad	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023
2. Acordar en la Comisión de Igualdad el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple, entre otros aspectos, canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Anexarlo a Plan de Igualdad.	Documento del protocolo. Realización del protocolo	Comisión de igualdad	Firma del plan de igualdad.	14 de noviembre de 2022	14 de noviembre de 2022

3. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Medios por los que se ha difundido.	Dirección de Personas	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023
4. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo elaborado e incluido. Número de actividades formativas Número de trabajadores/as que han asistido	Dirección de Personas. Área de Formación y Relaciones laborales	2023	31 de octubre de 2023	14 de noviembre de 2023
5. Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	Dirección de Personas. Área de Formación y Relaciones laborales	2023	31 de octubre de 2023	14 de noviembre de 2023
6. Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias.	Dirección de Personas. Área de Formación	2023	31 de octubre de 2023	14 de noviembre de 2023

10.- RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
1. Realizar un estudio salarial de conformidad con el RD 902/2020. Se trasladará a la comisión de seguimiento el registro retributivo y la auditoría salarial.	Informe de análisis de la estructura salarial.	Dirección de Personas.	Anualmente	14 de mayo	14 de noviembre (anualmente)
2. Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la organización en ese momento.	Informe de análisis de la estructura salarial.	Dirección de Personas.	Anualmente	14 de mayo	14 de noviembre (anualmente)
3. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres, así como de la valoración analítica de puestos de trabajo.	Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.	Dirección de Personas	Anualmente	14 de mayo	14 de noviembre (anualmente)
4. Se garantizará el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo, a través de la representación legal	Nº de solicitudes.	Dirección de Personas	Con la periodicidad que proceda.	Todos los días	14 de noviembre (anualmente)

o de forma directa, en cuyo caso la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. (RD 902/2020)					
5. Elaborar un nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género contando con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.	Implementación	Dirección de Personas	Primer semestre tras la firma del Plan	14 de mayo de 2023	14 de noviembre de 2023

VIII. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la organización, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la organización del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el I Plan de Igualdad de UNICEF permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

a) MEDIDAS ADICIONALES DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Son medidas adicionales para el seguimiento del plan de igualdad las siguientes:

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	Fecha implantación	Fecha seguimiento y evaluación
Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.	Número de hombres promocionados / número de personas consideradas	Dirección de Personas	Anualmente	14 de noviembre	14 de noviembre (anualmente)
El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.	Índices de Siniestralidad desagregados por sexo Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento, siempre que las herramientas del servicio de salud lo permitan	Servicio de prevención de riesgos laborales	Anualmente	14 de noviembre	14 de noviembre (anualmente)
El departamento de RRHH presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género.	Número de denuncias comunicadas Número de denuncias registradas Número de denuncias archivadas Resultados de las denuncias	Dirección de Personas	Anualmente	14 de noviembre	14 de noviembre (anualmente)
El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de	Número de denuncias comunicadas	Dirección de Personas	Anualmente	14 de noviembre	14 de noviembre (anualmente)

veces que se ha activado el protocolo de acoso y el resultado.	Número de denuncias registradas Número de denuncias archivadas Resultados de las denuncias				
--	--	--	--	--	--

IX. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento del Plan Permanente de Igualdad que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de UNICEF. Dicha Comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

a) COMPOSICIÓN

La Comisión de Seguimiento de Igualdad será paritaria y estará compuesta por 4 personas de la Representación de los Trabajadores y 4 personas de la Representación de la Organización.

Siendo de esta manera, la composición de la comisión negociadora, por parte de la Representación de las personas trabajadoras en la Organización, sería la siguiente:

- 3 miembros de CCOO con un % de representación del 80,58%
- 1 miembro de UGT con un % de representación del 19,41%

Cada parte podrá asistir a las reuniones con los asesores en materia de igualdad necesarios en cada momento.

b) FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la organización, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Elaboración, con la periodicidad que proceda, de informes de seguimiento de las medidas a implantar, acordadas en este Plan.

c) ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISIÓN

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento semestral de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Cada una de las partes representadas en la Comisión podrá proponer unilateralmente a las partes firmantes la modificación del presente Plan de Igualdad.

d) ATRIBUCIONES ESPECÍFICAS DE LA COMISIÓN

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la organización, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
 - Persona o departamento responsable para llevarlo a cabo.
- Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al acabar el segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.
 - El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
- Los cambios en la cultura de la organización: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Permanente de Igualdad será necesaria la disposición, por parte de la organización, de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, al momento de inicio y momento de fin, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Con base en la evaluación realizada, la Comisión Permanente de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

e) FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá semestralmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes integradas en la misma, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Se ha acordado por parte de la comisión que la primera reunión se realizará en los primeros 6 meses desde la presentación del plan, siendo la misma la única reunión del año 2022. Posteriormente, las reuniones se realizarán en el mes de junio y diciembre.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de los asesores o asesoras que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones, teniendo en cuenta su porcentaje de representatividad.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la organización y a la representación sindical.

f) MEDIOS

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Igualdad, la organización se compromete a facilitar los medios necesarios, en un plazo no inferior a quince días antes de la fecha de la reunión, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- La persona responsable-coordinadora designada será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

g) RECURSOS

UNICEF dispondrá los medios necesarios y suficientes para la implantación, desarrollo y ejecución efectiva del presente plan de igualdad.

Dichos recursos serán los siguientes:

- Nombramiento de la figura del Responsable de Igualdad de Trato y oportunidades para la organización (Responsable de Igualdad)
- Crédito horario necesario para la realización por parte de los representantes legales de los trabajadores que integran la comisión de seguimiento del plan de igualdad para la realización de la tareas encomendadas a los integrantes de las mismas.
- Medios y recursos materiales y económicos para la realización de las formaciones, comunicaciones, etc. contempladas como medidas acordadas dentro del presente plan de igualdad.

X. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE POSIBLES DISCREPANCIAS

a) PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y ACTUALIZACION

El plan de igualdad deberá revisarse siempre que cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Quando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Quando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Quando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- La Comisión de Seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deba realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de Seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que

contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

- g) Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de las letras b), c), d) y e) deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora de Igualdad en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en ese momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento de Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización íntegra del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad.

b) SOLUCION DE POSIBLES DISCREPANCIAS

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

En caso de desacuerdo de la Comisión de Seguimiento, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, de conformidad con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Autónoma de Madrid. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

La intervención de la Comisión es preceptiva con carácter previo a acudir a dichos medios de solución extrajudicial de conflictos o a la jurisdicción.

XI. CRONOGRAMA DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Ver texto completo de la medida, indicadores, responsable y cronograma asignado (Punto VI del presente documento).

○ PERIODO DE IMPLANTACION: APLICACIÓN INMEDIATA

Nº OBJETIVO GENERAL	Nº OBJETIVO ESPECIFICO	Nº MEDIDA	EXTRACTO MEDIDA (*)
1	1.1	4	Disponer de información estadística, desagregada por sexo de la candidatura que avance en los procesos de selección y supere el proceso de criba curricular
1	1.1	5	Análisis de los resultados en caso de dificultad para la cobertura de una vacante en las áreas con desequilibrio en la representación de uno de los sexos.
2	2.1	1	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en la contratación
2	2.1	2	Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.

2	2.1	3	Establecer la medida de acción positiva para que a igualdad de condiciones de idoneidad para el puesto sean contratadas mujeres en las áreas donde estén subrepresentadas.
3	3.1	3	Para la cobertura de vacantes si hay idénticas condiciones de idoneidad y progreso se dará preferencia a la promoción interna.
3	3.2	1	Publicar en los canales de comunicación interna habituales en la organización (Intranet, UNINEWs y web...) todas las vacantes
3	3.2	2	Informar sobre posibilidades de promoción en puestos vacantes tradicionalmente masculinizados (tecnología) para motivar la candidatura de mujeres
3	3.2	3	Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en la promoción interna.
3	3.2	4	Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular en RRHH
4	4.1	6	Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos y actividades desde la perspectiva de género
4	4.1	9	Ofrecer a personas con reserva de puestos de trabajo o baja médica de larga duración participar en los cursos de formación planificados
5	5.1	2	En caso de petición, se habilitará un espacio con mobiliario adecuado para el descanso de las mujeres embarazadas y en el periodo de lactancia natural
6	6.1	4	Vigilar que el ejercicio de los derechos de conciliación y la promoción de la corresponsabilidad no suponga algún tipo de discriminación o perjuicio
6	6.2	9	Las reuniones de trabajo se convocarán con los límites dispuestos en la política de desconexión digital
6	6.2	10	La persona progenitora no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a su pareja a las pruebas y controles prenatales.
6	6.2	11	La persona progenitora no gestante contará con permiso retribuido para acudir a las clases de preparación al parto.
6	6.2	12	Las personas con familiares al cargo con niveles de dependencia de grado 1 o 2, familias monomarentales/monoparentales y personas sobre las que recaiga la guarda o custodia legal de hijos/as exclusivamente contarán con mayor flexibilidad horaria, de teletrabajo y/o movilidad geográfica
9	9.1	2	Acordar en la Comisión de Igualdad el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

○ **PERIODO DE IMPLANTACION: PRIMER SEMESTRE TRAS LA FIRMA DEL PLAN**

Nº OBJETIVO GENERAL	Nº OBJETIVO ESPECIFICO	Nº MEDIDA	EXTRACTO MEDIDA
0	0.1	1	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la organización
1	1.1	1	Implantar en la organización recomendaciones para una selección no sexista
1	1.1	2	Contenido no sexista: Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos vinculados con los procedimientos de reclutamiento

1	1.1	3	Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en las futuras ofertas de puestos
1	1.1	6	Incluir cuestiones relacionadas con igualdad de trato en la Fundación y medidas de conciliación en las entrevistas de salida.
3	3.1	1	Revisión del procedimiento de promoción acorde con la igualdad de oportunidades
3	3.1	2	Las personas trabajadoras podrán actualizar su formación curricular en los sistemas de la organización
4	4.1	4	Garantizar el acceso a la formación interna a hombres y mujeres en igualdad de condiciones y dentro de la jornada laboral
5	5.1	1	Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente.
5	5.1	3	Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.
6	6.1	1	Tener a disposición de las personas empleadas la información acerca de los permisos y licencias
7	7.1	1	Poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras la información de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género
8	8.1	1	Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos
8	8.1	2	Incluir, en la presentación de la organización, el compromiso de la misma por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y realizar un compromiso que se publique para toda la plantilla de la organización
8	8.2	3	Publicar el Plan de Igualdad se deberá publicar en la intranet y en la web y realizar una campaña específica de difusión
8	8.2	5	Utilizar las redes sociales según las políticas corporativas de la organización para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas
9	9.1	1	Adoptar un protocolo que asegure un ambiente de respeto entre trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual
9	9.1	3	Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo
10	10.1	5	Elaborar un nuevo sistema de valoración de puestos de trabajo

○ PERIODO DE IMPLANTACION: 2023

Nº OBJETIVO GENERAL	Nº OBJETIVO ESPECIFICO	Nº MEDIDA	EXTRACTO MEDIDA
2	2.1	4	Incorporar en los criterios de contratación de proveedores parámetros que impulsen la igualdad en las empresas contratadas
4	4.1	1	Incluir dentro del plan anual de formación acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad, género, acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género

4	4.1	2	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.
4	4.1	3	Incluir módulos de igualdad y corresponsabilidad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente, incluidas
4	4.1	5	Incluir en el plan de formación anual acciones de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las personas trabajadoras en la organización.
4	4.1	6	Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad
4	4.1	8	Ofrecer formación para promover que las mujeres puedan ser promocionadas y así puedan acceder a cargos de más responsabilidad
5	5.1	4	Comprobar a través de la metodología de la evaluación que se tiene en consideración los riesgos psicosociales por la desagregación por género
7	7.1	6	Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.
7	7.1	12	Elaboración del Protocolo de actuación en materia de Violencia de Género.
8	8.1	3	Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la organización
8	8.1	4	Revisar y adaptar el lenguaje interno en todos los materiales, herramientas y procesos de uso interno para que sea inclusivo
8	8.2	1	Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad
8	8.2	2	Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que Unicef cuenta con un plan de igualdad.
9	9.1	4	Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9	9.1	5	Realizar acciones formativas y/o informativas sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9	9.1	6	Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

○ PERIODO DE IMPLANTACION: 2022 A 2026 (*)

(*) . - Implantación inmediata

Nº OBJETIVO GENERAL	Nº OBJETIVO ESPECIFICO	Nº MEDIDA	EXTRACTO MEDIDA
6	6.1	2	Comunicar cuando sea necesario las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación y promoción de la corresponsabilidad.
6	6.1	3	Garantizar los derechos de conciliación y promoción de la corresponsabilidad para las parejas de hecho
6	6.1	5	Se incluyen como permisos retribuidos el tiempo mínimo e indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento

6	6.1	6	Permiso no retribuido, desde un mes hasta cuatro meses, para trámites de adopción internacional
6	6.2	1	El permiso retribuido de los días por accidente o enfermedad grave u hospitalización, etc., se podrá utilizar en días que no tendrán por qué ser consecutivos
6	6.2	2	El permiso retribuido de los días por accidente o enfermedad grave u hospitalización, etc., se podrá utilizar por medias jornadas
6	6.2	3	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes
6	6.2	4	Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes
6	6.2	5	Permiso no retribuido por un máximo de 30 días al año, en períodos no inferiores a una semana y siempre que las necesidades del servicio lo permitan
6	6.2	6	Permiso retribuido por cuidado del lactante por un tiempo equivalente a 6 meses naturales a contar desde el inicio del permiso por nacimiento
6	6.2	7	Las personas trabajadoras con menores (0 – 6 años) dispondrán de flexibilidad horaria durante el período de adaptación por un periodo máximo de 15 días
6	6.2	8	En el caso de elección de vacaciones, a igualdad de condiciones tendrán prioridad las familias monomarentales o monoparentales.
7	7.1	2	En igualdad de condiciones e idoneidad para cubrir el puesto de trabajo, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas víctimas de violencia de género
7	7.1	3	Establecer un protocolo para solicitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo necesite y acredite dicha circunstancia.
7	7.1	4	En el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses (Exc. 18 meses)
7	7.1	5	Promover y facilitar el derecho al traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género
7	7.1	7	Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas
7	7.1	8	Se concederán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género
7	7.1	9	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, con reserva de su puesto
7	7.1	10	Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género
7	7.1	11	Ayuda económica (mudanza) a la trabajadora víctima de violencia de género que decida trasladarse de centro de trabajo o localidad
8	8.2	4	Informar al menos una vez al año a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad
8	8.2	6	Realizar campañas específicas sobre Igualdad de Trato y Oportunidades el día 8 de marzo y el Día de la Niña el 11 de octubre
10	10.1	1	Realizar un estudio salarial de conformidad con el RD 902/2020.
10	10.1	2	Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de acción

10	10.1	3	Informar a la Comisión de Seguimiento de los resultados del análisis de la equidad retributiva, así como de la valoración analítica de puestos de trabajo.
10	10.1	4	Se garantizará el adecuado acceso de las personas trabajadoras a la información contenida en el registro retributivo

- POR LA PARTE SOCIAL

Firma

Dña. Amaya López De Turiso Sánchez	
D. Ramiro Encinas	
D. Daniel Muñoz Lopez	
Dña. Salud Marmol Sancho	
Dña. Belén Matilla Matilla	
Dña. Luz Martínez	

- POR LA ORGANIZACIÓN

Firma

D. Eusebio Lozano Bastida	
Dña. Cristina Gallego	
Dña. Eva María Cano	
Dña. Belén Arias	
Dña. Karina Tirado Zambrana	
Dña. Digna Crespo Toledo	

