



Servicio de Atención a
Familias y Afectados

SERVICIO DE ASESORÍA JURÍDICA Y SOCIAL
EN ADICCIONES Y SALUD MENTAL



Plan de Igualdad
Unión Nacional de Asociaciones
SAFA
2026-2030



Unión SAFA (Servicio de Atención a Familias y Afectados) es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro, fundada el 12 de febrero de 2010 que engloba a las principales entidades que integran el tejido asociativo y que vienen trabajando en el ámbito de las adicciones y/o enfermedad mental, ya sea en prevención, tratamiento, incorporación sociolaboral, investigación, formación, entre otras. Así como al asesoramiento jurídico y social especializado a personas con adicciones con problemas legales y/o personas con enfermedad mental y sus familias que precisen de asesoramiento jurídico y social en cualquier materia del derecho y en relación a los distintos sistemas de protección social.

"Entre todos ayudamos a construir una sociedad mejor"



1.INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad de Unión Nacional de Asociaciones SAFA (en adelante, Unión SAFA) se enmarca dentro de su política de responsabilidad social corporativa, entendida no sólo como un instrumento de gestión, sino como una parte intrínseca de su cultura organizativa.

Este documento responde al compromiso firme de la entidad con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta en todos los niveles y procesos organizativos, y fomentando un entorno laboral justo, inclusivo y respetuoso con la diversidad.

La elaboración de este plan responde a la voluntad de avanzar hacia una transformación real en materia de igualdad, más allá del mero cumplimiento normativo, siendo una herramienta estratégica de mejora continua.

2. MARCO LEGAL

Este Plan se fundamenta principalmente en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual establece:

- La obligación general de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral (art. 45.1).
- La obligación específica para empresas de más de 250 personas trabajadoras de elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).
- Los contenidos mínimos de los planes de igualdad (art. 46), que incluyen diagnóstico, objetivos, medidas, sistemas de seguimiento y evaluación.

Además, se atiende a otras normativas complementarias:

- **Real Decreto 901/2020**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Real Decreto 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Legislación laboral general y convenios colectivos aplicables.
- **Definición y objetivo**

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.



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.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.”

Así, Unión SAFA concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato de oportunidades de hombres y mujeres, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo. El objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad raza, religión representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro Unión SAFA.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El 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”.

- **Ámbito de aplicación**

- Ámbito temporal: la vigencia de este Plan es indefinida, pero con seguimiento anual del que podrán salir nuevas medidas de igualdad y eliminarse las que no estén vigentes.
- Ámbito personal y territorial: el presente Plan es de aplicación a todo el personal presente y futuro de Unión SAFA, independientemente del tipo de contrato, jornada y turno.



3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General

Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en Unión SAFA mediante un conjunto de medidas que promuevan la equidad, eliminen barreras estructurales y favorezcan un entorno libre de discriminaciones.

Objetivos Específicos

1. Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad.
2. Integrar el principio de igualdad en todas las políticas y procesos de gestión de personas.
3. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
4. Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
5. Garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres.
6. Fomentar una cultura organizativa sensible al enfoque de género.

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

Antes de diseñar el Plan de Igualdad se ha llevado a cabo un **diagnóstico cualitativo y cuantitativo** de la situación actual en la entidad, con el objetivo de identificar desigualdades, riesgos o áreas de mejora en materia de género.

Aspectos analizados

1. Composición de la plantilla por sexo, categoría y tipo de contrato.
2. Procesos de selección y contratación.
3. Clasificación profesional y promoción.
4. Formación y desarrollo profesional.
5. Política retributiva.
6. Conciliación y corresponsabilidad.
7. Salud laboral con perspectiva de género.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
9. Comunicación interna y externa.
10. Imagen de la entidad respecto a la igualdad.

Este diagnóstico ha revelado la necesidad de reforzar determinadas políticas y prácticas internas, especialmente en el acceso al empleo, la promoción y el lenguaje institucional.



5. MEDIDAS Y ACCIONES

A partir del diagnóstico se han diseñado las siguientes líneas de actuación, con medidas específicas para cada área prioritaria:

5.1. Área de Acceso al Empleo

El área de empleo es una de las bases fundamentales en el desarrollo de la Igualdad real en Unión SAFA. El objetivo de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo es la revisión de los criterios de selección, eliminando prejuicios y/o estereotipos sobre el sexo de la persona para ocupar un determinado puesto.

Para conseguir esto nos comprometemos a llevar a cabo las siguientes acciones a lo largo de toda la vigencia del Plan:

- Elaboración de un protocolo no sexista aplicable a las entrevistas de aspirantes a puestos de trabajo vacantes.
- Formación en materia de igualdad a los responsables de Recursos Humanos.
- Revisión del lenguaje utilizado en las ofertas de empleo para evitar usos sexistas en ellas.
- Informar de las ofertas de empleo en sitios públicos de UNION SAFA de modo que resulten visibles a todo el personal. Indicadores de evaluación: relación de las vacantes de puestos de trabajo ofertados y la relación de contrataciones por sexo, Acciones positivas llevadas a cabo y resultados de las mismas, modelos de las ofertas de empleo, protocolo de preguntas, listas de organismos donde se buscan nuevas personas.

Indicadores: Relación de vacantes por sexo, tasa de contratación desagregada, revisión de anuncios.

5.2. Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación

Para alcanzar la plena igualdad no basta con aplicar procedimientos de carácter objetivo basados en principios de mérito y capacidad, y de adecuación de la persona al puesto de trabajo; es necesario extender estos principios a la clasificación profesional y a los procesos de promoción y desarrollo personal. Las acciones previstas son:

- Las vacantes existentes se informarán a todo el personal con cualificación para optar a ella, con independencia de su sexo y situación familiar.
- Siempre que las características del trabajo lo permitan, desarrollar las actividades formativas en horario laboral de modo que sean compatibles con las responsabilidades familiares.



- Actualizar los planes de promoción interna para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Informar al personal de la formación que se imparta en Igualdad de Oportunidades.
- La entidad garantizará que los cursos de formación para la promoción interna serán ofrecidos con criterio de equidad y proporcionalidad.

Indicadores: Tasa de promoción por sexo, número de acciones formativas en igualdad, participación desagregada.

5.3. Área de Retribuciones

En referencia a la política de retribución, los trabajadores de Unión SAFA se rigen por su correspondiente convenio de aplicación cuyo principio de igual remuneración por trabajos equivalentes queda establecido por la clasificación profesional basada en grupos y categorías profesionales independientemente del género de la persona que los ocupa.

- Aplicación del principio de igual salario por trabajo de igual valor.
- Revisión de las bandas salariales para detectar y corregir posibles brechas de género.
- Elaboración de una auditoría retributiva (ver sección 6).

Indicadores: Comparativa salarial desagregada, medidas correctivas implantadas.

5.4. Área de Salud Laboral con Perspectiva de Género

- Evaluaciones de riesgos con enfoque de género.
- Adecuación de puestos para mujeres embarazadas y personas en periodo de lactancia.
- Protocolos específicos para mujeres en colectivos vulnerables.

Indicadores: Número de evaluaciones realizadas, medidas de adaptación aplicadas.

5.5. Área de Comunicación

Dado que el lenguaje es uno de los principales instrumentos para la comunicación, Unión SAFA se propone evitar cualquier tipo de lenguaje sexista, es decir, cualquier uso del lenguaje que por la forma (por las palabras utilizadas o el modo de articular las frases) resulte discriminatorio por razón de sexo. Además, como las imágenes, sobre todo las usadas en publicidad, pueden también transmitir mensajes sexistas, es así mismo evidente que su uso debe ser objeto de una especial atención.

En esta área se contemplan las siguientes acciones:



- Dotar al conjunto de personal de guías de lenguaje no sexista.
- Suscripción a boletines gratuitos elaborado por los diferentes organismos que fomentan la igualdad de oportunidades.
- Los sistemas de información estadística de la Fundación deben permitir la desagregación por sexos.

Indicadores: Documentos revisados, acciones de sensibilización realizadas.

6. AUDITORÍA RETRIBUTIVA DE LA ENTIDAD

En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, Unión SAFA elaborará una **auditoría retributiva** que incluirá:

1. Registro salarial desagregado por sexo.
2. Valoración de los puestos de trabajo.
3. Identificación de posibles brechas salariales no justificadas.
4. Propuesta de medidas correctoras en caso necesario.

La auditoría se actualizará con la misma periodicidad que el plan, y será revisada con perspectiva de mejora continua.

7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

Comisión de Igualdad

Se constituirá una **Comisión de Seguimiento** paritaria entre representantes de la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras, con las siguientes funciones:

- Velar por la correcta aplicación de las medidas.
- Evaluar los resultados obtenidos mediante los indicadores definidos.
- Proponer mejoras o modificaciones del plan.

Periodicidad

- Seguimiento anual.
- Revisión completa cada cuatro años o cuando cambien significativamente las circunstancias laborales.



Indicadores generales de seguimiento

- Porcentaje de medidas ejecutadas.
- Indicadores de mejora en participación, igualdad salarial, conciliación, etc.
- Evaluación de impacto de género.

8. CARTA DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Unión SAFA tiene presente el cuidado de las personas que en ella trabajan como uno de los principales pilares sobre los que construir y desarrollar nuestro proyecto.

El Plan de Igualdad de Unión SAFA expresa el firme compromiso con las materias que en él se regulan, muy especialmente, con el principio de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo poniendo especial empeño en la ausencia total de discriminación, directa o indirecta por razón de género especialmente las que pudieran derivarse de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

Promovemos la eliminación de barreras para la incorporación tanto de hombres como de mujeres en las fases de captación, clasificación profesional, retribución o posibilidades de desarrollo garantizando que estas decisiones se adoptan en función de los méritos objetivados de las personas y de acuerdo con los valores de la Entidad.

Por todo lo anteriormente expuesto, la Junta Directiva se compromete a seguir mejorando y desarrollando acciones encaminadas a posibilitar la Igualdad de Oportunidades en la medida que las características de los proyectos lo permitan, conscientes como somos, de que mejorando el equilibrio personal y profesional del equipo humano, siendo sensibles a colectivos desfavorecidos en cuanto al acceso al empleo y rompiendo determinadas barreras sociales que aún existe, mejoramos también el funcionamiento y la consecución de objetivos de la organización.



