



II PLAN DE IGUALDAD 2026 - 2030

ASOCIACIÓN ADAT

JUNIO 2026

FINANCIADO POR



COORDINADO POR



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD.....	5
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.....	7
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
4. INFORME DIAGNÓSTICO	9
5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	14
3.1 Brechas en el salario equiparado	14
3.2 Brechas en el salario efectivo.....	15
3.3 Segregación vertical y horizontal y SVPT.....	16
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	21
6. MEDIDAS DE IGUALDAD	23
ÁREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	23
ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	27
ÁREA DE ACTUACIÓN 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL	29
ÁREA DE ACTUACIÓN 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	31
ÁREA DE ACTUACIÓN 5: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	34
ÁREA DE ACTUACIÓN 6: FORMACIÓN INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	36
ÁREA DE ACTUACIÓN 7: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	38
ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	40
ÁREA DE ACTUACIÓN 9: APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	42
ÁREA DE ACTUACIÓN 10: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD	43
ÁREA DE ACTUACIÓN 11: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	48
7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	49
8. EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	51
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	53
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	55

INTRODUCCIÓN

La Asociación ADAT es una entidad social comprometida con la atención, intervención e inclusión social de personas y familias en situación de vulnerabilidad o con algún tipo de problemática social. Su objetivo primordial es continuar trabajando por la inserción social y comunitaria de las personas atendidas, ofreciendo programas adaptados a sus necesidades y participando activamente en la vida comunitaria a través de acciones de prevención, intervención y formación. Todo ello se desarrolla desde un enfoque basado en la calidad de las intervenciones y en la incorporación transversal de la perspectiva de género como elemento fundamental en cada una de sus actividades.

Con la presentación de este documento, la Asociación ADAT aprueba su segundo Plan de Igualdad y el primero que será objeto de registro oficial, reforzando así su compromiso con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y avanzando en la consolidación de políticas internas alineadas con la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral.

Actualmente, la asociación cuenta con una plantilla de 7 personas trabajadoras, compuesta por 5 mujeres y 2 hombres, lo que refleja una estructura feminizada, característica habitual en el ámbito de la intervención social. Esta composición pone de manifiesto la importancia de continuar incorporando de manera transversal la perspectiva de género tanto en la organización interna como en el diseño, ejecución y evaluación de las actuaciones desarrolladas por la entidad.

La elaboración de este segundo Plan de Igualdad supone, además, una oportunidad para consolidar y sistematizar las acciones impulsadas durante el periodo de vigencia del plan anterior, incorporando nuevas medidas, procedimientos e instrumentos que permitan avanzar hacia una gestión más igualitaria, participativa y corresponsable. En este sentido, el Plan se concibe como una herramienta estratégica de mejora continua, orientada a garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir cualquier forma de discriminación y favorecer un entorno laboral seguro, inclusivo y respetuoso.

Del mismo modo, el proceso de elaboración y negociación del presente Plan de Igualdad se ha desarrollado con la participación de la representación sindical de Comisiones Obreras (CCOO), a través de su participación en la Comisión Negociadora del Plan, garantizando así un proceso participativo, consensuado y alineado con los principios establecidos en la normativa vigente.

El diseño del presente Plan parte del diagnóstico previo realizado en la entidad, que ha permitido identificar fortalezas, necesidades y áreas prioritarias de actuación en materia de igualdad. A partir de este análisis, se establecen objetivos y medidas dirigidas a integrar de forma efectiva la perspectiva de género en todos los ámbitos de funcionamiento de la asociación, promoviendo una cultura organizacional comprometida con la equidad, la corresponsabilidad y el respeto a la diversidad.

Con la aprobación de este Plan de Igualdad, la Asociación ADAT reafirma su compromiso social y organizativo con la promoción de la igualdad de género, no solo como principio fundamental de justicia social, sino también como un elemento clave para mejorar la calidad de la intervención, fortalecer el bienestar laboral y contribuir a la reducción de las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres.

En definitiva, el Plan de Igualdad de ADAT constituye una herramienta para avanzar hacia una organización más equitativa, inclusiva y coherente con los valores sociales que inspiran su trabajo diario, consolidando la igualdad de género como un eje transversal de su actuación interna y comunitaria.

1. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

DATOS DE LA EMPRESA				
Nombre o razón social	Asociación ADAT			
Dirección (domicilio social)	Avda. República Argentina 4. 06400 Don Benito (Badajoz)			
CIF	G-06173413			
Forma Jurídica	Asociación			
Año de constitución	1991			
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD				
Nombre	Jesús María Vázquez Pérez			
Cargo	Presidente			
Datos de contacto	Teléfonos: 924 811 281 - 639 606 320 Correo electrónico: adat@adad.es - jmvazquez@adat.es			
ACTIVIDAD				
Sector de actividad	Servicios Sociales			
CNAE	8720			
Descripción de la actividad	Entidad social sin ánimo de lucro, dedicada a la asistencia y prevención de personas y familiares con problemas de conductas adictivas y a la inserción laboral de personas y colectivos en situación o riesgo de exclusión social.			
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social			
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Ámbito de actuación autonómico y en especial, Don Benito y comarcas de Vegas Altas, La Serena y La Siberia en la provincia de Badajoz.			
Centros de trabajo	Centro de Día ADAT: Avda. República Argentina 4. Don Benito (Badajoz)			
DIMENSIÓN				
Personas trabajadoras¹	Total	7	Mujeres: 5	Hombres: 2

¹ En el momento de inicio del Plan de Igualdad.

Financiado por



Coordinado por



Centro de trabajo	Centro de Día ADAT: Avda. República Argentina 4. Don Benito (Badajoz)			
Facturación anual (€):	182.305,44 €			
ORGANIZACIÓN DE GESTIÓN DE PERSONAS				
Dispone de departamento de personal	No. Todo el tema de nóminas, contratos y demás aspectos relacionados con el personal, nos lo gestiona una gestoría externa.			
Certificado o reconocimiento de igualdad obtenidos	Certificado de Calidad			
Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (Delegadas/os del personal, Comité de Empresa) Si no hay, indicar "no procede"	Total No procede		Mujeres	Hombres
RESPONSABLE DE IGUALDAD				
Nombre	Joaquín Cabrera Nieto			
Cargo	Trabajador Social			
Datos de contacto	Teléfonos: 924 811 281 - 639 606 320 Correo electrónico: adat@adat.es			
DATOS DE CONTACTO				
CCAA y provincia	Extremadura. Badajoz			
Teléfono	924 811 281 y 639 606 320			
Correo electrónico	adat@adat.es			
Página web	www.adat.es			
Persona interlocutora para Plan de Igualdad	Joaquín Cabrera Nieto. Trabajador Social.			

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

A 24 de junio de 2026, la Comisión de Igualdad de la Asociación ADAT constituida el 17 de abril de 2026 da por finalizado el Plan de Igualdad y procede a su aprobación y posterior registro, de conformidad con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Esta Comisión está compuesta por las siguientes personas:

- Por una parte, la representación de la entidad
- Arantxa Núñez Ballester (Integradora Social - Vocal de la Junta Directiva de ADAT)
- Joaquín Cabrera Nieto (Trabajador Social - Vicepresidente de ADAT)

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- Carmen Pizarro Pizarro (Técnica - Educadora Social)
- Noelia Moreno Gallardo (Psicóloga)
- Isabel Malpica González (CCOO)

A través de esta Comisión Negociadora se recoge el compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la asociación en su conjunto.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan de Igualdad de la Asociación ADAT se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad.

La Asociación cuenta con una única sede en Don Benito (Bajadoz), en Avda. República Argentina 4, 06400.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años. Es decir, el Plan estará vigente desde el día de su aprobación, 24 de junio de 2026 al 24 de junio de 2030 conforme a lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Una vez finalizado dicho periodo, el Plan se mantendrá en vigor de forma transitoria hasta la aprobación del siguiente, garantizando así la continuidad de las medidas y compromisos establecidos.

La duración máxima de este período transitorio hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad no excederá el periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020].

4. INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de igualdad realizado en la Asociación ADAT permite afirmar que la entidad parte de una base favorable en materia de igualdad, caracterizada por un compromiso institucional claro, una cultura organizativa sensible a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y una percepción interna muy positiva tanto por parte de la Junta Directiva como de la plantilla.

La igualdad se reconoce como un principio coherente con la filosofía, los valores y los objetivos de la entidad. Tanto la Dirección/Junta Directiva como la plantilla valoran de forma muy positiva el compromiso de ADAT con la igualdad, así como la necesidad y utilidad de contar con un Plan de Igualdad que permita consolidar este compromiso y traducirlo en herramientas concretas de mejora organizativa.

No obstante, el análisis también pone de manifiesto que este compromiso no siempre se encuentra suficientemente formalizado en procedimientos internos, protocolos o sistemas de seguimiento. La entidad presenta un funcionamiento flexible y adaptado a las necesidades de los proyectos, propio de una organización de tamaño reducido y dependiente en gran medida de financiación externa, lo que limita la planificación a medio plazo y la sistematización de determinadas prácticas de gestión.

Asimismo, la plantilla presenta una feminización clara, especialmente en los puestos técnicos de inserción, mientras que el puesto de mayor responsabilidad y coordinación está ocupado por un hombre. Esta situación no implica por sí misma discriminación directa, pero sí evidencia elementos de segregación horizontal y vertical que tienen impacto en la estructura retributiva y que deberán ser objeto de seguimiento en el marco del Plan de Igualdad.

En materia retributiva, la auditoría no detecta brechas injustificadas entre puestos de igual valor, pero sí identifica brechas salariales agregadas derivadas de la estructura organizativa: el puesto de coordinación, mejor retribuido, está ocupado por un hombre, mientras que las mujeres se concentran mayoritariamente en puestos técnicos y en situaciones de parcialidad vinculadas a la financiación de proyectos.

También se identifican áreas de mejora relevantes en la formalización de los procesos de selección, promoción profesional, evaluación del desempeño, formación, conciliación, teletrabajo, desconexión digital, prevención de riesgos laborales, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.

En este sentido, el principal reto de ADAT no es tanto incorporar la igualdad como valor, ya presente en la cultura de la entidad, sino avanzar en su formalización, sistematización y transversalización en todos los ámbitos de gestión interna, así como en la intervención social que desarrolla, especialmente en el ámbito de las adicciones, donde existe una presencia mayoritaria de hombres entre las personas usuarias.

Principales problemas y dificultades detectadas

- **Falta de formalización de los procesos de gestión de personas**, especialmente en selección, promoción profesional, evaluación del desempeño y desarrollo profesional.
- **Ausencia de procedimientos sistematizados para la promoción interna**, debido al tamaño reducido de la entidad y a la estructura limitada de puestos y niveles jerárquicos.
- **Feminización de la plantilla**, con concentración de mujeres en puestos técnicos y presencia masculina en el puesto de mayor responsabilidad, lo que genera elementos de segregación vertical.
- **Existencia de brechas salariales** agregadas vinculadas a la estructura organizativa y a la ocupación del puesto de coordinación por un hombre.
- **Parcialidad que afecta exclusivamente a mujeres**, aunque vinculada a las condiciones de financiación de los proyectos.
- **Prevención de riesgos laborales** que no incorpora la perspectiva de género de forma transversal, especialmente en la evaluación de riesgos psicosociales, la salud laboral de las trabajadoras y la prevención de situaciones de discriminación o acoso.
- **Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo** existente con desarrollo conceptual adecuado, pero con carencias en su actualización, operatividad práctica, definición de canales de denuncia, concreción del procedimiento y adaptación a nuevas formas de acoso, especialmente en entornos digitales..
- **Medidas de conciliación, flexibilidad horaria y teletrabajo** existentes, pero aplicadas de forma informal y no suficientemente reguladas.
- **Ausencia de medidas específicas de desconexión digital y protección de la intimidad en el entorno digital.**

- **Plan de formación existente**, pero no actualizado ni implementado de forma sistemática, con necesidad de reforzar la formación en igualdad de género.
- **Integración incipiente, pero no sistematizada, de la perspectiva de género** en los programas, proyectos y actuaciones de la entidad.
- Necesidad de actualizar el **Plan de Voluntariado** e incorporar de forma más sistemática la perspectiva de género en la gestión del voluntariado.

Objetivos y ámbitos de actuación

Los resultados del diagnóstico ponen de manifiesto la necesidad de avanzar en la consolidación del compromiso de ADAT con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, reforzando especialmente la formalización de procedimientos, la transparencia en la gestión interna y la incorporación transversal de la perspectiva de género.

En este sentido, el Plan de Igualdad deberá orientarse a garantizar que las prácticas ya existentes en materia de igualdad, conciliación, formación y gestión de personas se conviertan en procedimientos claros, conocidos, evaluables y sostenibles en el tiempo.

De cara al Plan de Igualdad se identifican los siguientes ámbitos prioritarios de actuación:

- Formalización de los procesos de selección, contratación, promoción profesional y evaluación del desempeño con perspectiva de género.
- Seguimiento de la segregación vertical y de las brechas salariales agregadas identificadas en la auditoría retributiva.
- Formación y sensibilización en igualdad de género, tanto para la plantilla como para el voluntariado y las personas con responsabilidades de gestión.
- Formalización de medidas de conciliación, corresponsabilidad, teletrabajo y desconexión digital.
- Incorporación transversal de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Incorporación de medidas de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Transversalización de la perspectiva de género en programas, proyectos e intervención social.

- Revisión del uso del lenguaje inclusivo en toda la documentación y canales de comunicación.
- Incorporación de indicadores de género en los sistemas de información, seguimiento y evaluación.
- Actualización del Plan de Voluntariado con perspectiva de género.

Propuestas de actuación

Por último, y con el objetivo de facilitar la traducción del diagnóstico de igualdad en las medidas que formarán parte del Plan, presentamos las siguientes propuestas de actuación:

- **Gestión de personas**
 - Elaboración de un procedimiento de selección y contratación con enfoque de género.
 - Definición de criterios objetivos para la asignación de responsabilidades.
 - Diseño de un sistema básico de evaluación del desempeño.
 - Elaboración de un procedimiento de promoción interna adaptado al tamaño de la entidad.
- **Formación**
 - Formación específica en igualdad de género para toda la plantilla.
 - Formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- **Retribuciones y clasificación profesional**
 - Seguimiento periódico de la auditoría retributiva.
 - Revisión de la valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género.
- **Conciliación, corresponsabilidad y organización del trabajo**
 - Elaboración de un documento interno de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
 - Regulación del teletrabajo y del derecho a la desconexión digital.
 - Revisión de las guardias o disponibilidades informales para garantizar su adecuada regulación.
- **Prevención de riesgos laborales**

- Incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y en las evaluaciones de riesgos de la entidad, incluyendo dimensiones específicas que afectan a las mujeres.
- **Prevención del acoso**
 - Actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
 - Formación a la plantilla, voluntariado y personas responsables de su aplicación.
- **Violencia de género**
 - Elaboración de una guía interna sobre derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - Difusión de los recursos disponibles.
- **Cultura organizativa e intervención social**
 - Refuerzo del uso de lenguaje inclusivo en la web, documentación interna y comunicaciones.
 - Incorporación de criterios e indicadores de género en proyectos y programas.
 - Desarrollo de herramientas para integrar la perspectiva de género en la intervención en adicciones.
 - Impulso de acciones que favorezcan una mayor participación de mujeres usuarias en los recursos.
- **Voluntariado**
 - Actualización del Plan de Voluntariado incorporando la perspectiva de género.
 - Inclusión del voluntariado en las acciones de sensibilización y formación en igualdad.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A continuación, presentamos los datos de la auditoría retributiva para las brechas calculadas sobre el salario equiparado y el salario efectivo

3.1 Brechas en el salario equiparado

A continuación, se muestran los resultados del cálculo de la brecha sobre los importes equiparados, que son aquellos que se han calculado normalizando todas aquellas jornadas inferiores al 100% y anualizando todos aquellos contratos o situaciones inferiores al año completo trabajado.

Es decir, las retribuciones de todas aquellas personas trabajadoras que durante el periodo de referencia han trabajado con jornadas parciales y/o durante un periodo de tiempo inferior a los 12 meses, se han equiparado para eliminar la posibilidad de que la parcialidad y temporalidad sean las causas de las diferencias salariales.

Por tanto, los importes equiparados muestran las retribuciones que cobraría la plantilla como si todo el equipo hubiera trabajado a jornada completa y durante todo el año.

MEDIA SALARIAL EQUIPARADA

Nº Mujeres	Nº Hombres	Media Mujeres	Media Hombres	Brecha %
6	2	15.958 €	22.783 €	30%

MEDIANA SALARIAL EQUIPARADA

Nº Mujeres	Nº Hombres	Media Mujeres	Media Hombres	Brecha %
6	2	17.697 €	22.783 €	22 %

Fuente: Herramienta de Registro Retributivo con datos de 2025.

La diferencia entre la brecha media y la brecha mediana indica que existen ciertas diferencias internas dentro del grupo de mujeres, pero la brecha es significativa una vez eliminados los efectos de la parcialidad y la temporalidad.

En este caso, la brecha no puede interpretarse automáticamente como una discriminación salarial directa, ya que la estructura de la plantilla condiciona el resultado: existe una única figura de coordinación, ocupada por un hombre, mientras que el resto de la plantilla está compuesta por mujeres en puestos de técnicas de inserción social.

Por tanto, la **diferencia retributiva parece estar vinculada principalmente a la distinta posición ocupada en la estructura organizativa**: el puesto de coordinación tiene una mayor responsabilidad y, previsiblemente, una retribución superior a la de los puestos técnicos.

No obstante, desde la perspectiva de igualdad retributiva, este resultado sí pone de manifiesto una posible segregación vertical, al concentrarse el puesto de mayor nivel retributivo en un hombre y estar los puestos técnicos feminizados. Conforme a la guía técnica, la auditoría debe analizar no solo las diferencias salariales, sino también su origen, especialmente cuando pueden estar relacionadas con clasificación profesional, promoción o acceso a puestos de responsabilidad.

3.2 Brechas en el salario efectivo

En las siguientes tablas se muestran los importes totales efectivos, es decir los importes correspondientes a las retribuciones realmente satisfechas a cada persona.

MEDIA SALARIAL EFECTIVA

Nº Mujeres	Nº Hombres	Media Mujeres	Media Hombres	Brecha %
6	2	13.831 €	22.783 €	39%

MEDIANA SALARIAL EFECTIVA

Nº Mujeres	Nº Hombres	Media Mujeres	Media Hombres	Brecha %

6	2	14.321 €	22.783 €	37 %
---	---	----------	----------	------

Fuente: Herramienta de Registro Retributivo con datos de 2025.

La brecha salarial efectiva es del 39% en la media y del 37% en la mediana, lo que muestra una diferencia muy elevada y consistente. El hecho de que la media y la mediana presenten valores de brecha similares indica que no se trata de una diferencia puntual o provocada por valores extremos, sino de una desigualdad generalizada en las retribuciones percibidas.

A diferencia del análisis sobre salarios equiparados, en este caso sí influyen directamente las condiciones reales de trabajo. En particular, debe tenerse en cuenta que dos de las técnicas están contratadas a jornada parcial.

No obstante, al igual que ocurría en el análisis equiparado, la estructura de la plantilla sigue siendo un factor determinante: existe una única figura de coordinación, ocupada por un hombre, mientras que el resto de la plantilla está compuesta por mujeres en puestos técnicos. Esta configuración implica que el único salario más elevado corresponde a un hombre, lo que incrementa la diferencia global.

Por tanto, la brecha salarial efectiva responde a una doble causa:

- Por un lado, la diferencia de posiciones en la estructura organizativa (coordinación frente a técnicas).
- Por otro, la mayor incidencia de la parcialidad en las mujeres, que reduce sus ingresos reales.

Desde la perspectiva de igualdad retributiva, este resultado refuerza la existencia de posibles desigualdades estructurales, tanto en términos de segregación vertical (concentración masculina en el puesto de mayor responsabilidad) como en las condiciones de trabajo (mayor presencia femenina en jornadas parciales).

3.3 Segregación vertical y horizontal y SVPT

Desde una perspectiva estructural, no se aprecia una segregación ocupacional consolidada, debido al reducido tamaño de la plantilla y a la limitada diversidad de puestos existentes.

No obstante, se observa que el puesto de mayor responsabilidad y valoración (trabajador/a social, que incorpora funciones de coordinación) está ocupado por

un hombre, mientras que el puesto de técnica/o de inserción, con mayor presencia en la plantilla, presenta una composición mayoritariamente femenina.

En este contexto, las diferencias salariales deben analizarse principalmente en relación con la valoración de los puestos, las funciones desempeñadas y la antigüedad, más que como resultado de una discriminación directa por razón de sexo, sin perjuicio de la necesidad de realizar un seguimiento de la distribución de mujeres y hombres en los distintos puestos de la organización.

Temporalidad y parcialidad:

El análisis de la jornada de trabajo muestra que la parcialidad se concentra en el puesto de técnica/o de inserción, donde se registran jornadas del 62,5% y del 50%, mientras que el resto de los puestos se desarrollan mayoritariamente a jornada completa.

Esta distribución pone de manifiesto que la reducción de jornada no se asocia directamente al sexo de las personas trabajadoras, sino a las características específicas del puesto y a las condiciones de contratación existentes en la entidad.

No obstante, la existencia de jornadas parciales en un puesto con mayor presencia femenina contribuye a incrementar las diferencias en las retribuciones efectivamente percibidas, lo que puede influir en la brecha salarial observada en el salario efectivo. En este sentido, la parcialidad actúa como un factor que puede amplificar la desigualdad retributiva, si bien no se identifican indicios de que su aplicación responda a criterios discriminatorios por razón de sexo.

En todo caso, el reducido tamaño de la plantilla y la limitada diversidad de puestos requieren interpretar estos resultados con cautela, siendo recomendable realizar un seguimiento de la distribución de la jornada y su impacto en las retribuciones en el marco del plan de igualdad.

ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN

Como conclusión de la auditoría retributiva, se identifican los siguientes ámbitos prioritarios de actuación, que se incorporarán al diagnóstico y servirán de base para el diseño de medidas específicas en el Plan de Igualdad.

1. Análisis y seguimiento de la brecha salarial global

Se identifica una brecha salarial del 39% a favor de los hombres, tanto en salario equiparado como en salario efectivo. Aunque esta brecha se explica en gran medida por la distinta distribución de mujeres y hombres en los puestos de trabajo y por las diferencias en el contenido funcional y responsabilidad de los mismos, su magnitud hace necesario establecer un seguimiento específico que permita analizar su evolución y detectar posibles desviaciones no justificadas en el futuro.

2. Verificación de la proporcionalidad entre valoración de puestos y retribución

Dado que el puesto de trabajador/a social presenta una mayor valoración dentro del sistema de valoración de puestos de trabajo, derivada de la asunción de funciones de coordinación y mayor antigüedad, y una mayor retribución, se considera prioritario analizar si las diferencias salariales existentes son proporcionales a dicha valoración.

Este análisis resulta esencial para garantizar la correcta aplicación del principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

3. Análisis de las condiciones que incrementan la brecha en el salario efectivo

La coincidencia entre la brecha en salario efectivo y equiparado indica que las diferencias retributivas no responden exclusivamente a factores como la jornada o el tiempo de trabajo, sino principalmente a la estructura de puestos y a su valoración.

No obstante, se considera prioritario profundizar en el análisis de otros posibles factores (antigüedad, responsabilidades, complementos, etc.) que puedan estar influyendo en la configuración de las retribuciones.

4. Seguimiento de la parcialidad y su impacto retributivo

La existencia de jornadas parciales (50% y 62,5%) en el puesto de técnica/o de inserción, con mayor presencia femenina, contribuye a incrementar las diferencias en las retribuciones efectivamente percibidas.

No obstante, en este caso concreto, dichas contrataciones parciales no responden a una decisión organizativa de la entidad, sino que vienen determinadas por las condiciones de financiación vinculadas a las subvenciones que sustentan estos puestos de trabajo.

En consecuencia, aunque no se identifican indicios de que la parcialidad responda a criterios discriminatorios, sí se considera necesario analizar su impacto en la brecha salarial, dado que afecta exclusivamente a mujeres y puede generar efectos indirectos de desigualdad en términos retributivos.

Por ello, se recomienda realizar un seguimiento de la evolución de estas contrataciones y, en la medida de lo posible, valorar alternativas organizativas o de financiación que permitan reducir su impacto, garantizando así una mayor equidad en las condiciones económicas de la plantilla.

1. Análisis de la estructura de puestos y posibles sesgos indirectos

La estructura organizativa muestra que el puesto de mayor responsabilidad y valoración (trabajador/a social) está ocupado por un hombre, mientras que el puesto de técnica/o de inserción, con mayor presencia en la plantilla, presenta una composición mayoritariamente femenina.

Aunque no se identifican indicios de discriminación directa, se considera prioritario analizar esta distribución desde una perspectiva preventiva, valorando posibles factores que puedan estar influyendo en el acceso, permanencia o desarrollo profesional en los distintos puestos.

2. Seguimiento periódico en el marco del Plan de Igualdad

Dadas las características de la entidad (plantilla reducida, estructura poco diversificada y peso significativo de puestos unipersonales), se considera prioritario establecer mecanismos de seguimiento periódico que permitan evaluar la evolución de la brecha salarial, la distribución de la jornada y la ocupación de los puestos.

Este seguimiento permitirá detectar posibles cambios y adoptar medidas correctoras en caso necesario.

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA

El II Plan de Igualdad de la Asociación ADAT incorpora un área de actuación específica sobre “Retribuciones y Auditoría Retributiva”, con el objetivo de “Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la asociación mediante la realización periódica de auditorías retributivas, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, con el fin de identificar posibles brechas salariales, analizar las causas que las originan y establecer medidas correctoras y de mejora que aseguren la equidad interna y la transparencia salarial en la organización”.

Su período de vigencia será el mismo que el del Plan de Igualdad, es decir, hasta el 24 de junio de 2030.

En todo caso, la Comisión de Igualdad encargada del seguimiento e implementación del Plan puede proponer la realización de una nueva Auditoría en caso de que considere necesaria una nueva actualización de la información

PERIODICIDAD DE REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

La Asociación ADAT realizará la actualización anual del registro retributivo, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, con el fin de garantizar la transparencia salarial y el seguimiento periódico de las posibles brechas retributivas entre mujeres y hombres.

Asimismo, la auditoría retributiva se actualizará en el momento de elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, o con carácter previo, cuando así lo determine la Comisión de Igualdad en el marco de sus funciones de seguimiento, evaluación y revisión del Plan, especialmente en aquellos casos en los que se produzcan cambios relevantes en la estructura organizativa, en la clasificación profesional o en el sistema retributivo de la entidad.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL:

Incorporar en la entidad el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en entre mujeres y hombres, aplicándolo de forma específica y transversal en todos sus ámbitos de actuación e incorporándolo tanto a nivel interno de la organización como en la formulación y ejecución de los proyectos y programas.

Asimismo, el Plan de Igualdad tiene como objetivo preparar a la entidad para consolidarse como un espacio igualitario, seguro y corresponsable en el que trabajar, en coherencia con los valores de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

La implementación del Plan de Igualdad y, por tanto, la consecución de su objetivo general se realizará a través de objetivos concretos para cada una de las siguientes áreas de actuación incluidas en el documento:

1	Proceso de selección y contratación
2	Clasificación profesional
3	Promoción profesional
4	Ejercicio corresponsable de los derechos del a vida personal, familiar y laboral
5	Infrarrepresentación femenina
6	Formación interna y desarrollo profesional con perspectiva de género
7	Retribuciones y auditoría retributiva
8	Prevención y actuación en discriminación y acoso sexual y por razón de sexo
9	Apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género
10	Cultura organizacional y compromiso por la igualdad
11	Salud laboral desde la perspectiva de género

A continuación, se incluye un listado completo y se describen con detalle la definición de cada una de las áreas de actuación acompañada de las medidas concretas que se proponen para su consecución.

6.MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo:

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde el acceso al empleo, mediante la formalización de procedimientos de selección con enfoque de género que aseguren la objetividad, la transparencia y la ausencia de sesgos discriminatorios.

Medidas:

- 1.1 Elaboración de un procedimiento de selección con enfoque de género.
- 1.2 Formación en igualdad de género para las personas responsables de selección.
- 1.3 Inclusión de información sobre el Plan de Igualdad en las convocatorias.

1.1 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO					
Objetivos específicos	Garantizar y visibilizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección del personal para que se desarrollen conforme a los principios de igualdad de género.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Inclusión de enfoque de género en ofertas de trabajo (Sí/No). I2. Inclusión de enfoque inclusivo en todas las ofertas de empleo y documentación asociada. (Sí/No) I3. Comunicación a personas responsables de estos procesos (Sí/No) I4. Modificación de documentos de la organización para incluir de forma sistematizada y formalizada el enfoque de género en la selección del personal. (Sí/No)				
Recursos necesarios	Ofertas de trabajo publicadas. Personal responsable de selección y contratación				

1.2 FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO DE PERSONAS RESPONSABLES DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivos específicos	Facilitar formación básica en igualdad de género y prevención de sesgos en los procesos de selección y contratación a las personas responsables de la gestión y contratación de personal, con el objetivo de garantizar procedimientos más igualitarios, objetivos y no discriminatorios.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Número y porcentaje de personas responsables de selección y contratación que han recibido formación en igualdad de género.				
	I2. Número de acciones formativas realizadas en materia de igualdad de género aplicadas a los procesos de selección y contratación.				
	I3. Nivel de conocimiento y aplicación práctica de la perspectiva de género por parte de las personas responsables de selección (medido a través de cuestionarios o autoevaluaciones).				
Recursos necesarios	Personas responsables de selección para participar en las acciones formativas y aplicar los conocimientos adquiridos.				
	Comisión de Igualdad: para definir los contenidos formativos, validar las acciones realizadas y supervisar la aplicación práctica de la perspectiva de género en los procesos de selección.				
	Personal formador especializado en igualdad de género, interno o externo.				
	Materiales formativos específicos (guías, protocolos, ejemplos de buenas prácticas) adaptados al contexto de la entidad.				
	Recursos organizativos para facilitar la participación en la formación (tiempo de dedicación, planificación de sesiones, soporte técnico si procede).				

1.3 INCLUIR INFORMACIÓN SOBRE PLAN DE IGUALDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
Objetivos específicos	Garantizar la visibilidad y conocimiento del compromiso institucional con la igualdad de género en todos los procesos de selección y contratación, incorporando información sobre el Plan de Igualdad en las ofertas de empleo, convocatorias y documentación asociada.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Porcentaje de ofertas de empleo y convocatorias que incluyen información sobre el Plan de Igualdad de la asociación (100% a partir del primer año de vigencia del Plan).				
	I2. Número de materiales y soportes actualizados (plantillas, modelos, descripciones de puesto, web corporativa, etc.) que incorporan la referencia al Plan de Igualdad. (100% de materiales y soportes que incluyen esa información a partir del primer año del Plan).				
	I3. Nivel de conocimiento del Plan de Igualdad entre nuevas incorporaciones. (80% de las nuevas contrataciones lo conocen).				
Recursos necesarios	Personas responsables de selección y contratación para incorporar la información sobre el Plan de Igualdad en ofertas de empleo, convocatorias y documentación asociada.				
	Comisión de Igualdad: para definir y validar el contenido del mensaje institucional sobre igualdad que se incluirá en los procesos de selección, así como supervisar su correcta aplicación.				
	Elaboración de un texto estándar sobre el compromiso de la entidad con la igualdad de género para su inclusión en todos los materiales de selección.				
	Actualización de plantillas y modelos (ofertas de empleo, bases de convocatoria, correos de comunicación, etc.) para incorporar dicha información.				

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo:

Garantizar una estructura organizativa basada en criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género, adaptada al tamaño de la entidad.

Medidas:

- 2.1 Definición y formalización de los puestos de trabajo existentes incorporando el enfoque de género.

2.1 DEFINICIÓN Y FORMALIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EXISTENTES INCORPORANDO EL ENFOQUE DE GÉNERO

Objetivos específicos	Disponer de un sistema básico y accesible de definición de puestos de trabajo que recoja de forma homogénea las funciones, responsabilidades y competencias de cada puesto vinculado a proyectos, incorporando criterios de igualdad de género que eviten estereotipos y permitan una gestión más transparente y equitativa del personal.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Porcentaje de puestos de trabajo definidos y documentados (100% de los puestos con ficha de funciones elaborada). I2. Creación de un modelo común de descripción de puestos con enfoque de género (Sí/No)				
Recursos necesarios	Personas responsables de la coordinación o gestión de proyectos, encargadas de identificar y describir los puestos de trabajo existentes.				
	Dedicación puntual de tiempo del personal implicado para la elaboración y revisión de las fichas de puesto.				
	Junta Directiva para validar las descripciones y asegurar su coherencia con la estructura organizativa.				
	Comisión de Igualdad para revisar e incorporar la perspectiva de género en las descripciones de los puestos.				

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo:

Garantizar una estructura organizativa basada en criterios objetivos, transparentes y libres de sesgos de género, adaptada al tamaño de la entidad.

Medidas:

3.1 Implementación de un sistema básico de evaluación del desempeño.

3.2 Procedimiento de promoción interna con enfoque de género.

3.1 IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA BÁSICO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO					
Objetivos específicos	Implantar un sistema sencillo y adaptado a la estructura de la entidad para la evaluación periódica del desempeño de las personas trabajadoras, que permita valorar de forma objetiva las funciones realizadas, identificar necesidades de mejora y desarrollo profesional, e incorporar la perspectiva de género garantizando la equidad y la ausencia de sesgos en la valoración.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia	X X X				
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Existencia de un sistema o herramienta básica de evaluación del desempeño (Sí/No) I2. Porcentaje de personas trabajadoras evaluadas (100% de las trabajadoras han pasado por la evaluación del desempeño).				
Recursos necesarios	Dirección o personas responsables de coordinación de proyectos, encargadas de realizar las evaluaciones. Comisión de Igualdad para revisar el sistema y garantizar la incorporación del enfoque de género.				

3.2 PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN INTERNA CON ENFOQUE DE GÉNERO

Objetivos específicos	Establecer un procedimiento básico, transparente y accesible para la promoción interna que pueda aplicarse cuando surjan oportunidades en la entidad, garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la objetividad en la toma de decisiones y la ausencia de sesgos de género en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Existencia y aprobación de un procedimiento básico de promoción interna (Sí/No) I2. Número de procesos de promoción interna en los que se han aplicado criterios objetivos y con enfoque de género (conteo anual, dependiente de sí han existido estos procesos).				
Recursos necesarios	Dirección o personas responsables de coordinación de proyectos, encargadas de realizar las evaluaciones. Comisión de Igualdad para revisar el sistema y garantizar la incorporación del enfoque de género.				

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo:

Avanzar en la formalización y actualización de medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo para garantizar su correcta aplicación, su comunicación interna y su alineación con la normativa vigente.

Medidas:

- 4.1 Elaborar un procedimiento consensuado y negociado con la plantilla para el teletrabajo.
- 4.2 Elaborar un documento de conciliación y responsabilidad.

4.1 ELABORAR UN PROCEDIMIENTO CONSENSUADO Y NEGOCIADO CON LA PLANTILLA PARA EL TELETRABAJO

Objetivos específicos	Formalizar un procedimiento interno de teletrabajo que establezca las condiciones, criterios y requisitos para su aplicación, garantizando la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad y el equilibrio entre la flexibilidad organizativa y los derechos laborales de las personas trabajadoras.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Existencia y aprobación del procedimiento de teletrabajo (Sí/No) I2. Número de acciones de difusión o sesiones informativas realizadas sobre el contenido del procedimiento I3. Porcentaje de personal que declara conocer el procedimiento (80% a partir del segundo año de vigencia del Plan).				
Recursos necesarios	Dirección y personas responsables para la redacción y validación. Comisión de Igualdad para revisión y seguimiento. Recursos técnicos: Guía o protocolo interno, referencias normativas; modelo de comunicación interna.				

4.2 ELABORAR UN DOCUMENTO DE CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD

Objetivos específicos	Sistematizar y visibilizar las medidas existentes de conciliación y corresponsabilidad, elaborando un documento único que las recoja, actualice y comunique a toda la plantilla, con el fin de garantizar su conocimiento, accesibilidad y aplicación equitativa por mujeres y hombres.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Porcentaje de plantilla consultada para conocer demandas y necesidades (80% de la plantilla consultada). I2. Documento de conciliación y corresponsabilidad elaborado, aprobado y difundido. I3. Porcentaje de plantilla que declara conocer las medidas disponibles.				
Recursos necesarios	Comisión de Igualdad para recogida y sistematización de demandas y necesidades y posterior revisión y seguimiento del procedimiento. Recursos técnicos: diseño de herramienta para recogida de información, referencias de procedimientos en otros ámbitos.				

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo:

Reforzar representación de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la asociación, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad y en la Junta Directiva, promoviendo entornos que impulsen el acceso, la participación y el liderazgo de las mujeres.

Medidas:

5.1 Formación en liderazgo feminista y gestión con perspectiva de género

5.1 FORMACIÓN EN LIDERAZGO FEMINISTA Y GESTIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO					
Objetivos específicos	Impulsar el desarrollo de capacidades de liderazgo feminista y gestión con perspectiva de género entre las trabajadoras y la Junta Directiva, fortaleciendo su participación en la toma de decisiones, la gestión de equipos y la incorporación de la igualdad de género en el funcionamiento interno de la entidad.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Número de acciones formativas realizadas en liderazgo feminista y/o igualdad de género. Al menos 1 acción durante la vigencia del plan I2. Porcentaje de participación de la plantilla y Junta Directiva en las acciones formativas (100% de la plantilla durante la vigencia del Plan) I3. Nivel de aplicación de los contenidos en la práctica organizativa (encuesta interna y evaluación cualitativa: 80% afirma haber alcanzado un grado de aplicación medio o medio/alto)				
Recursos	Materiales formativos adaptados al contexto de la entidad.				

necesarios

Espacios (presenciales o virtuales) para la realización de las sesiones.

Dedicación de tiempo de las personas participantes.

Presupuesto para formación externa (si se requiere).

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: FORMACIÓN INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo:

Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género mediante la formación, sensibilización y desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras de la asociación, garantizando la igualdad de acceso a las oportunidades formativas y la integración de la perspectiva de género en los procesos de capacitación interna y en la gestión del talento.

Medidas:

6.1 Formación y sensibilización en igualdad de género.

6.1 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO					
Objetivos específicos	Promover la formación y sensibilización continua en igualdad de género e interseccionalidad entre todas las personas trabajadoras y voluntarias de la asociación, con el fin de fortalecer una cultura organizacional igualitaria.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Número y porcentaje de personas trabajadoras y voluntarias que participan en acciones formativas en igualdad de género (80% durante la vigencia del Plan). I2. Número de formaciones específicas realizadas anualmente (al menos una formación anual por cada trabajadora.) I3. Nivel de satisfacción y aprovechamiento de las formaciones, evaluado mediante encuestas o cuestionarios posteriores (el 80% de la plantilla / voluntariado que participa está muy satisfecho/satisfecha con la formación).				
Recursos	Búsqueda y recopilación de cursos, jornadas y formaciones				

necesarios

externas en materia de igualdad de género e interseccionalidad (administraciones públicas, entidades sociales, plataformas formativas, etc.).

Canales internos de comunicación (correo electrónico, reuniones de equipo, etc.) para difundir las oportunidades formativas.

Personal formador especializado en igualdad de género e interseccionalidad, para el desarrollo de acciones formativas internas.

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Objetivo:

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en la asociación mediante el seguimiento y actualización de la información de la auditoría retributiva realizada en el marco de la elaboración del Plan de Igualdad y conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, con el fin de identificar posibles brechas salariales, analizar las causas que las originan y establecer medidas correctoras y de mejora que aseguren la equidad interna y la transparencia salarial en la organización.

Medidas:

7.1 Realización periódica de la auditoría retributiva.

7.1 SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA					
Objetivos específicos	Realizar el seguimiento periódico de la auditoría retributiva y actualizar su contenido cuando se produzcan cambios relevantes en la plantilla, los puestos de trabajo o la estructura salarial, garantizando la detección y corrección de posibles desigualdades retributivas entre mujeres y hombres.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación					
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad	X				
Indicadores de seguimiento y evaluación	12. Revisión realizada de la auditoría retributiva ante cambios en la estructura de la plantilla o sistema retributivo. (Sí/No) 13. Número de medidas correctoras adoptadas en caso de detección de desigualdades retributivas.				
Recursos	Dirección o persona responsable de la gestión económica y de				

necesarios

personal, encargada de analizar la información retributiva y realizar o impulsar las revisiones.

Comisión de Igualdad o persona de referencia, para supervisar el proceso y garantizar la incorporación de la perspectiva de género

ÁREA DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo:

Actualizar y garantizar la aplicación efectiva del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, promoviendo un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación, mediante su difusión, conocimiento por parte de toda la plantilla y voluntariado, y la implementación de mecanismos adecuados de prevención, detección y actuación.

Medidas:

8.1 Actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo conforme a normativa vigente.

8.2 Sensibilización y formación en discriminación y acoso sexual y por razón de sexo a través del protocolo.

8.1 ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO CONFORME A NORMATIVA VIGENTE.

Objetivos específicos	Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, adaptándolo a la normativa vigente y reforzando su aplicación práctica mediante la definición de canales de comunicación y actuación claros, medidas de difusión y sensibilización interna y procedimientos accesibles para toda la plantilla.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo revisado, actualizado y difundido a toda la plantilla. (Sí/No). I2. Porcentaje de personas trabajadoras que manifiestan				

Recursos necesarios

conocer la existencia y contenido básico del protocolo actualizado. (Objetivo: al menos 80% de la plantilla).

Área de personal y Comisión de Igualdad, responsables de coordinar y organizar las formaciones.

8.2 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO A TRAVÉS DEL PROTOCOLO

Objetivos específicos

Promover la sensibilización y formación de todas las personas trabajadoras y voluntarias de la asociación en materia de prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Área o persona/s responsable/s

Junta Directiva y Comisión de Igualdad

Temporización

2026	2027	2028	2029	2030
------	------	------	------	------

Año implantación

X

Vigencia

2026	2027	2028	2029	2030
	X	X	X	X

Priorización

Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
------	------------	------------	------

Nivel prioridad

X

Indicadores de seguimiento y evaluación

- I1. Número de acciones formativas o sesiones informativas realizadas sobre el Protocolo y prevención del acoso.
- I2. Porcentaje de personas trabajadoras formadas respecto al total de la plantilla (100% en primer año del Plan).
- I3. Nivel de conocimiento del Protocolo y de los canales de actuación, medido mediante encuesta interna.

Recursos necesarios

Área de personal y Comisión de Igualdad, responsables de coordinar y organizar las formaciones.

Formadoras especialistas externas en igualdad y prevención del acoso, si se requiere.

ÁREA DE ACTUACIÓN 9: APOYO A TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo:

Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y dar a conocer los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.

Medidas:

9.1 Conocer las medidas de protección y los derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género.

9.1	CONOCER LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y LOS DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO				
Objetivos específicos	Concienciar y visibilizar las medidas específicas y derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia de género.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Las personas responsables de selección y contratación conocen las medidas y derechos laborales. I2. N.º de mujeres víctimas de violencia de género que acceden a medidas y se benefician de los derechos laborales específicos.				
Recursos necesarios	Personas responsables de selección y contratación conocen las medidas y la normativa sobre derechos laborales para víctimas de violencia de género.				

ÁREA DE ACTUACIÓN 10: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD

Objetivo:

Consolidar una cultura organizacional comprometida con la igualdad de género, integrando este enfoque en la identidad corporativa, la comunicación interna y externa, y la acción institucional de la asociación.

Medidas:

10.1 Publicación del Plan de Igualdad y Protocolo de Discriminación y acoso en web y redes sociales de la asociación.

10.2 Mantener el lenguaje inclusivo en la identidad corporativa de la asociación.

10.3 Transversalización de la perspectiva de género en programas y proyectos.

10.1 PUBLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y PROTOCOLO DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO EN WEB Y REDES SOCIALES DE LA ASOCIACIÓN

Objetivos específicos	Garantizar la visibilidad y transparencia del compromiso institucional con la igualdad de género mediante la publicación y difusión del Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención Actuación por discriminación y acoso sexual y por razón de sexo en la web institucional y en las redes sociales de la asociación.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación	X				
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Publicación del Plan de Igualdad y los protocolos en la web institucional, accesibles y descargables. I2. Número de publicaciones o comunicaciones en redes sociales relacionadas con el Plan y los protocolos durante el año. I3. Porcentaje de personal que declaran conocer la existencia del Plan y los protocolos (100% a partir del primer año de vigencia del Plan).				
Recursos necesarios	Recursos humanos: •Personas responsables de la comunicación: para publicación y actualización de los contenidos. •Comisión de Igualdad, responsable de validar la versión definitiva de los documentos y supervisar la información publicada. Recursos técnicos: •Web institucional y perfiles de redes sociales de la asociación como canales de publicación y difusión. •Formatos accesibles (PDF, HTML, documentos adaptados) que garanticen la consulta pública.				

10.2 MANTENER EL LENGUAJE INCLUSIVO EN LA IDENTIDAD CORPORATIVA DE LA ASOCIACIÓN

Objetivos específicos	Garantizar que la comunicación institucional y corporativa de la asociación continúe reflejando el uso inclusivo y no sexista del lenguaje, tanto en los materiales internos como en los externos, promoviendo una representación equitativa de mujeres y hombres				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación					
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Difusión de guías o manuales de comunicación inclusiva. I2. Porcentaje de documentos, publicaciones o materiales revisados para garantizar el uso de lenguaje inclusivo.				
Recursos necesarios	Recursos humanos: •Personas responsables de la comunicación y/o responsable de la implementación del lenguaje inclusivo en todos los canales institucionales. •Comisión de Igualdad, encargada de revisar los materiales y validar el cumplimiento de los criterios definidos. Recursos técnicos: •Referencias de manuales o guías de comunicación inclusiva				

10.3 TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN PROGRAMAS Y PROYECTOS

Objetivos específicos	Garantizar la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las fases del ciclo de los programas, proyectos y servicios desarrollados por la Asociación ADAT (diseño, implementación, seguimiento y evaluación), promoviendo actuaciones que contribuyan activamente a reducir desigualdades de género y favorezcan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, asegurar que la atención, intervención y relación con las personas usuarias se realice desde un enfoque inclusivo, igualitario y libre de estereotipos o discriminaciones por razón de sexo, promoviendo acciones de sensibilización en igualdad de género en las distintas actividades y espacios de participación de la asociación.				
Área o persona/s responsable/s	Equipo técnico de proyectos Comisión Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	I1. Número y porcentaje de programas, proyectos o servicios que incorporan objetivos, indicadores o actuaciones específicas de igualdad de género. I2. Inclusión de la perspectiva de género en herramientas de diagnóstico, intervención, seguimiento o evaluación utilizadas por la asociación. (Sí/No) I3. Número de acciones o actividades de sensibilización en igualdad dirigidas a personas usuarias, participantes o comunidades. I4. Revisión y adaptación de materiales y contenidos utilizados en programas y servicios desde un enfoque inclusivo y no sexista. (Sí/No) I5. Valoración de las personas participantes sobre el carácter inclusivo e igualitario de la atención recibida.				
Recursos necesarios	Recursos humanos: Comisión de Igualdad, para asesorar y supervisar la incorporación de la perspectiva de género en programas,				

servicios y actividades.

Personal técnico y de intervención, responsable de aplicar el enfoque de género en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones.

Coordinación de programas y proyectos, para garantizar la incorporación transversal de la igualdad en la planificación y desarrollo de las intervenciones.

Recursos técnicos:

Guías, herramientas o materiales de apoyo para la incorporación de la perspectiva de género en programas y servicios.

Revisión y adaptación de formularios, materiales didácticos, herramientas de intervención y sistemas de recogida de información desde un enfoque inclusivo y no sexista.

Sistemas de recogida y análisis de datos desagregados por sexo y otras variables relevantes cuando sea posible.

Recursos formativos:

Formación específica para el personal y voluntariado en igualdad de género, intervención con perspectiva de género y comunicación inclusiva.

Espacios internos de coordinación y reflexión para compartir buenas prácticas y detectar necesidades de mejora..

ÁREA DE ACTUACIÓN 11: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo:

Garantizar que se incorpora la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales y actualización del Plan de Prevención de Riesgos laborales.

Medidas:

11.1 Incorporar la perspectiva de género al plan de prevención de riesgos laborales.

11.1 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES					
Objetivos específicos	Integrar el análisis y la atención de las diferencias de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en la evaluación de riesgos psicosociales, la salud laboral de las trabajadoras y la prevención de situaciones de discriminación o acoso.				
Área o persona/s responsable/s	Junta Directiva y Comisión de Igualdad				
Temporización	2026	2027	2028	2029	2030
Año implantación		X			
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	11. Plan de PRL que incluya con perspectiva de género (Sí / No)				
Recursos necesarios	Empresa proveedora del Plan Prevención de Riesgos Laborales encargado de incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y medidas contempladas.				

7. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La aplicación y el seguimiento del Plan de Igualdad corresponde a la Comisión de Igualdad, que actuará como comisión de seguimiento a tenor de lo previsto en el artículo 9.5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La Comisión está formada por cuatro personas con representación paritaria de la asociación y de las personas trabajadoras, a las que se les podrá incorporar otras personas relevantes de la entidad o externas para el asesoramiento técnico.

En todo momento, se velará por la participación equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

Funciones de la Comisión de Igualdad:

- **Impulso de actuaciones:** garantizar que cada área responsable ponga en marcha las medidas acordadas, asignando responsabilidades y plazos; dinamizar la implantación y resolver incidencias.
- **Recopilación de información:** coordinar la recogida de datos e indicadores de cada área, con especial atención a la desagregación por sexo y otros ejes de desigualdad.
- **Seguimiento periódico:** revisar el calendario de actuaciones, comprobar el grado de cumplimiento de las medidas y proponer las correcciones necesarias.
- **Comunicación interna:** asegurar que la plantilla disponga de información actualizada sobre el desarrollo del Plan y facilitar la participación y las aportaciones.
- **Elevación de informes:** elaborar un informe anual de seguimiento dirigido a la Dirección y a la plantilla, con los avances obtenidos y las propuestas de mejora.

Herramientas de seguimiento:

- Calendario de actuaciones con las fechas previstas para la implantación de cada medida y los hitos de seguimiento.

- Cuadro de indicadores de seguimiento y evaluación (definidos en cada medida) para medir avances de forma homogénea.
- Actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad, que recogerán acuerdos, incidencias y propuestas de mejora.
- Registros internos de RR. HH. (plantilla, formación, retribuciones, clasificación profesional) desagregados por sexo y accesibles a la Comisión.
- Informes y encuestas de satisfacción de la plantilla, cuando proceda.

Periodicidad:

La Comisión de Igualdad se reunirá cada dos meses durante el primer año de vigencia del Plan y, al menos cuatro veces al año a partir del segundo año, además de cuando alguna de las partes lo solicite analizar el progreso de las medidas.

Las reuniones podrán convocarse con carácter extraordinario ante incidencias que afecten al diagnóstico o cuando los resultados del seguimiento así lo aconsejen.

Se elaborará un informe anual de seguimiento que se difundirá internamente.

8.EVALUACIÓN Y REVISIÓN

De acuerdo con el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, el Plan debe prever una evaluación periódica de las medidas y resultados. La Comisión de Igualdad será el órgano encargado de coordinar esta evaluación, apoyándose en las áreas técnicas (RR.HH., prevención de riesgos, proyectos, etc.) y en asesoría externa especializada cuando sea necesario.

La evaluación comprenderá:

- **Evaluación intermedia:** aproximadamente a los 24 meses años de vigencia del Plan, con el fin de analizar si las medidas se están ejecutando según lo previsto, valorar los indicadores y, en su caso, reorientar las acciones.
- **Evaluación final:** al término de los cuatro años de vigencia, para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos, el impacto en la igualdad efectiva y las necesidades futuras.
- **Evaluaciones extraordinarias:** cuando lo exijan cambios significativos en la plantilla o en la organización, o cuando lo acuerde la Comisión de Igualdad conforme a las causas previstas en el artículo 9.4 y 9.5 del Real Decreto 901/2020.

Herramientas de evaluación

- **Cuadro de indicadores** definidos en cada área, con datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, que permitan medir el grado de ejecución y los resultados.
- **Informe de evaluación**, elaborado por la Comisión de Igualdad, que incluirá: análisis de los indicadores, identificación de brechas persistentes, valoración de la eficacia de las medidas, conclusiones y recomendaciones.
- **Entrevistas y encuestas** a la plantilla y responsables de área, para valorar la percepción y la satisfacción respecto a la igualdad en la entidad.
- **Actualización del diagnóstico**, en los supuestos en que el seguimiento evidencie que las medidas son insuficientes o la normativa o las circunstancias de la entidad cambian.

Periodicidad

- **Evaluación intermedia:** a mitad de la vigencia del Plan (año 2027), cuyos resultados servirán para introducir ajustes o reorientar medidas.

- **Evaluación final:** antes de que finalice el periodo de vigencia de cuatro años (2029), tal como exige el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020.
- **Revisiones extraordinarias:** en los supuestos de fusión, absorción, cambios estructurales o resolución judicial, u otras circunstancias recogidas en el artículo 9.2 y 9.4.

Tras cada evaluación se podrá proceder a la revisión del Plan. La modificación se negociará con la misma composición paritaria de la Comisión de Igualdad y, si procede, se actualizará el diagnóstico y se ajustarán las medidas.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

En cada una de las fichas de medidas se ha fijado el año de inicio y la vigencia de la actuación correspondiente. Estas fechas se han trasladado a los calendarios anuales que se presentan a continuación.

El código de colores para indicar las medidas y los momentos de evaluación es el siguiente:

- Implantación de la medida
- Evaluaciones (intermedia y final)

Año 2026

Medida	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
1.1							
1.2							
1.3							
2.1							
4.1							
4.2							
8.1							
8.2							
10.1							

Año 2027

Medida	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sept.	Oct.	Nov.	Dic.
3.1												
3.2												
5.1												
6.1												
9.1												
10.3												
11.1												
Ev.Interm.												

Año 2028 y 2029:

Mantenimiento de las medidas.

Año 2030

Medida	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.
Ev.Final						

Financiado por

Coordinado por

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La Asociación ADAT contempla un procedimiento específico para modificar el Plan de Igualdad cuando, en el curso de su aplicación, seguimiento o evaluación, se detecten discrepancias o cambios que afecten a su eficacia.

Conforme a lo previsto en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, la Comisión de Igualdad debe analizar la necesidad de revisión cuando los resultados del seguimiento o de la evaluación evidencien la falta de adecuación o insuficiencia de las medidas, cuando se produzcan cambios normativos o estructurales (fusiones, absorciones o modificaciones sustanciales en la plantilla, organización o sistemas retributivos) o cuando una resolución judicial declare la existencia de discriminación o la inadecuación del Plan.

En estas circunstancias, la Comisión elaborará un informe motivado y negociará con la representación de las personas trabajadoras las correcciones necesarias, actualizando el diagnóstico y revisando las medidas en la medida en que resulte preciso.

La modificación del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad, que adoptará sus acuerdos por consenso o, en su defecto, por mayoría de sus miembros, reflejando en acta los cambios acordados.

Siguiendo el artículo 9.4 del Real Decreto 901/2020, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento de su vigencia para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna actuación en función de los efectos observados. Una vez pactadas, las modificaciones se incorporarán como anexo al Plan y se registrarán ante la autoridad laboral competente; la nueva versión será difundida internamente para que todo el personal conozca las medidas en vigor.

Procedimiento para la gestión de discrepancias en la aplicación del Plan de Igualdad

Cualquier discrepancia que pudiera surgir en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad será analizada en el seno de la Comisión de Seguimiento, que procurará alcanzar una solución consensuada.

En caso de no lograrse acuerdo, se podrá acudir a los mecanismos de mediación o resolución de conflictos previstos en la normativa laboral vigente, siempre que no exista una obligación legal o convencional que exija la adecuación del Plan.