



**Plan de Igualdad de Oportunidades entre
mujeres y hombres
(01/01/2023-01/01/2027)**

INDICE

- I. Introducción de la entidad
- II. Comisión de Igualdad
- III. Ámbito de aplicación del Plan
- IV. Entrada en vigor y vigencia del Plan
- V. Diagnóstico de situación
- VI. Plan de Igualdad
 - VI.1- Principios del Plan
 - VI.2- Objetivos del Plan
 - VI.3- Características del Plan
- VII. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica
- VIII. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas
- IX. Composición y funcionamiento de la Comisión de Igualdad
- X. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias

I. Introducción de la entidad

La asociación *Hogares Compartidos*, CIF G98570690, es una entidad sin ánimo de lucro que nació en 2013 de la iniciativa de profesionales afines al ámbito social.

La composición de la Junta directiva es:

- Presidenta: Pilar Pardo Rabadán
- Secretaria: Amparo Azcutia Vilar
- Tesorero: José Pardo Rabadán

Con razón social en la ciudad de Valencia, en la calle Teruel nº 13-26, CP 46008. Está inscrita en el Registro de asociaciones de la Generalitat Valenciana. N.º de registro CV-01-052024-V

Su objeto es la creación de unidades de convivencia estables con apoyo psicosocial.

Colectivos **objeto de atención** son, personas mayores de 60 años pensionistas, principalmente de pensiones no contributivas, que no tengan vivienda en propiedad y estén solas. Personas derivadas de servicios sociales, centros de salud, comedores sociales, alberques, etc. Mayores con escasas habilidades sociales, con historias de vida desestructurada y con escasa o nula red de apoyo..

En la actualidad, el proyecto dispone de 13 pisos que constituyen hogares estables para 48 personas mayores con pensiones reducidas.

La **finalidad** es constituir un hogar compartido con otras personas, donde además de prestar un modelo de residencia o de vivienda, se prestan cuidados y servicios de atención personal, se garantiza la privacidad y la individualidad para que la persona pueda seguir con su modo de vida, sus relaciones familiares y sociales y, en la medida de sus capacidades, ejerciendo el control de su propia vida.

En *Hogares Compartidos* pueden participar indistintamente hombres y mujeres, independientemente de su nacionalidad, religión, tendencia sexual u origen.

La franja de edad estimada es de los 60 años en adelante y con ingresos pequeños y estables.

El recurso responde a las necesidades de aquellas personas que quieran o necesiten compartir un hogar, teniendo en cuenta que, lo que se pretende es una convivencia real y no un mero compartir piso, de ahí su definición de “hogar”. De este modo nos aseguramos una actitud positiva hacia la convivencia de las personas que participan en el programa.

Para la elaboración de este *Plan de Igualdad de Oportunidades*, se va a realizar un análisis de la situación real de la entidad a través de un diagnóstico de la situación actual, para su elaboración la presidenta de la entidad realizó durante el año 2021 un curso denominado AGENTE DE IGUALDAD, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con las conclusiones del estudio se ha planteado unos **objetivos de mejora** y una serie de **acciones** encaminadas a conseguir una efectiva igualdad de oportunidades en Hogares Compartidos.

En Hogares Compartidos estamos sensibilizado con el tema de la igualdad de oportunidades desde hace más de cuatro años, siendo uno de los objetivos que tenemos siempre presente

II. Comisión de Igualdad

Hogares Compartidos ha creado una *Comisión de Igualdad*, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres, que tendrá como función principal trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de Hogares.

La Comisión estará formada por:

1. Pilar Pardo (presidenta)
2. Roberto Lafuente (captador de fondos)
3. Amparo Azcutia (trabajadora social)
4. Eduardo Medina (contable)
5. Andrea Miquel (trabajadora social)

Esta comisión de Igualdad de *Hogares Compartidos* tendrá las siguientes funciones:

- a. Supervisar el cumplimiento del Plan de Igualdad y sus objetivos
- b. Colaborar de forma activa en su implantación y evaluar su cumplimiento
- c. Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad
- d. Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por cualquier persona que componga Hogares, estableciendo canales de comunicación para que dichas propuestas se lleven a cabo

III. Ámbito de aplicación del Plan

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de Hogares Compartidos, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional

IV. Entrada en vigor y vigencia del Plan

El Plan de Igualdad de Hogares se elaboró en el año 2021, revisándose en el año 2023 (con datos de 2022), tras la formación como agente de igualdad realizada por su Presidenta.

Por tanto este Plan de Igualdad entra en vigor el 1 de enero de 2023 y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, contando con el carácter dinámico que todo plan de igualdad tiene que cumplir.

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

V. Diagnóstico de situación

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan, la entidad ha contado con la participación de la agente de igualdad que hay en plantilla.

Se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (resumen del Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación) a las áreas de selección y contratación, formación, clasificación profesional, condiciones de trabajo, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación no sexista y violencia de género

Tras ello, se ha llevado a cabo un análisis y valoración, incluyendo la desagregación por sexo, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas, existentes o que pudieran existir para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

VI. Plan de Igualdad

VI.1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios:

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)

La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores).

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)

Es 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.

Es 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)

Es 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.

Es 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.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. 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.

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y

hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)

Es 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.

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)

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.

12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres

VI.2. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO PRINCIPAL-GENERAL:

Integrar en Hogares Compartidos la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión

El objetivo principal es alcanzar la plena y efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, entre las personas trabajadoras, así como entre las personas que puedan integrarse en el seno de la entidad.

Los **OBJETIVOS ESPECIFICOS Y EJES DE ACTUACION** del Plan de Igualdad, son:

+ Cultura organizacional:

Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios de funcionamiento

Garantizar la **igualdad de trato** y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.

- ✚ **Formación:** Potenciar el **desarrollo profesional** de mujeres y hombres en la entidad, facilitando su formación, a través del compromiso de la entidad de ofrecer una **adecuada formación continua** a las personas que forman parte del personal laboral

Formar en género a las personas que componen Hogares Compartidos, con especial incidencia en sensibilizar a los y las profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, de acompañamiento y de gestión de los hogares

- ✚ **Comunicación:** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades

Velar por el uso de una **comunicación no sexista** ni discriminatoria corporativa, interna y externa.

- ✚ **Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral.** Para ello, dentro de esta área se tendrán en cuenta:

- Difusión y aplicación de medidas de **protección** en los casos de **violencia de género**.
- **Prevención** y actuación (en su caso) frente a cualquier situación, de posible **acoso sexual y/o por razón de sexo**. Protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

- ✚ **Equilibrio de la vida profesional, familiar y personal:** Promover la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral** de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.

- ✚ Garantizar la **transparencia** del sistema y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor y aplicar la transversalidad de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la entidad

- ✚ Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto.

VI. 3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se ha elaborado con las siguientes premisas:

- ✚ Parte de un compromiso efectivo de la entidad con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✚ Diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ✚ Adopta la transversalidad de género.
- ✚ Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes
- ✚ Tiene carácter preventivo.

- ✚ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

ÁREA I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO: Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, considerando la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende evitar cualquier tipo de discriminación.

MEDIDAS

I.1. Registro y análisis del proceso de selección desagregado por sexo

Creación de un Registro de procesos de selección en el que se recoja, respecto de cada proceso, el dato desagregado por sexo del número de candidaturas presentadas, las que cumplen el perfil, número de entrevistas realizadas, número de candidaturas finales trasladadas a quien realiza la selección final y el sexo de la persona finalmente seleccionada.

- ✚ Responsable: Dirección.
- ✚ Plazo: primer semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan
- ✚ Indicador: informe sobre el análisis de los datos obtenidos con propuestas de actuación si fueran necesarias.

ÁREA II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO:

- Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad o mejores condiciones económicas.

MEDIDAS

II.1. Recopilar y analizar datos de formación realizada, desagregados por sexos.

Durante la ejecución del Plan de Formación, se recogerá la formación realizada, en función del sexo, puesto, modalidad, duración

- ✚ Responsable: Trabajadora social.
- ✚ Plazo: anualmente
- ✚ Indicador: Memoria anual con los datos y conclusiones.

II.2. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la entidad.

Incluir en el Plan de formación, talleres de sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla, en donde además se expliquen las diferentes medidas del Plan de Igualdad.

- ✚ Responsable: Dirección
- ✚ Plazo: 2023.
- ✚ Indicador: número de participantes.

II.3. Informar a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad, sensibilizando en la materia.

Con la finalidad de mantener informada a la plantilla, para las nuevas incorporaciones, se informará sobre el Plan de Igualdad que dispone la entidad

- ✚ Responsable: Dirección.
- ✚ Plazo: 2023 y durante la vigencia del Plan.
- ✚ Indicador: número de personas incorporadas que reciben la información/formación, desagregada por sexo.

ÁREA III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los grupos profesionales en los que se pudiera detectar un posible desequilibrio en un futuro (*objetivo con carácter preventivo*)

MEDIDAS

III.1. Revisión de las descripciones de los puestos.

Revisar las descripciones de los puestos, asegurando que recogen todas las tareas y funciones y que los requisitos se ajustan al puesto sin el sesgo del género.

- ✚ Responsable: Dirección.
- ✚ Plazo: durante el 2023.
- ✚ Indicador: relación de puestos revisados

ÁREA IV: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la entidad.

MEDIDAS

IV.1. Crear y mantener una base de datos desagregada por sexo

Crear y mantener una base de datos desagregada por sexo atendiendo al departamento u área de trabajo, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

- ✚ Responsable: Dirección
- ✚ Plazo: crear base de datos en excel: 2023. Análisis anual desde 2024 y hasta el final de la vigencia del Plan.
- ✚ Indicador: creación de la base datos. Informe analítico anual.

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

OBJETIVO

- Fomentar e impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral a través de la difusión de las distintas medidas de conciliación establecidas.

- Sensibilizar a toda la plantilla sobre la necesidad de conciliación como medida que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, personales y profesionales
- Regulación de las medidas de conciliación en la entidad a través de la elaboración de una Guía de conciliación corresponsable y su posterior difusión a la plantilla.

MEDIDAS

V.1. Guía de Conciliación Corresponsable. Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos.

Recopilar los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo al que se adscribe la entidad (*"Convenio colectivo de acción e intervención social"*) y las mejoras que sobre éste se hayan implementado en la misma.

- ✚ Responsable: Dirección
- ✚ Plazo: durante 2023.
- ✚ Indicador: documento elaborado.

V.2. Difusión interna de la Guía de Conciliación Corresponsable.

Envío a través de los canales habituales establecidos en la entidad del documento con las medidas de conciliación y corresponsabilidad. Puesta a disposición de dicho documento a las nuevas incorporaciones, impulsando así el disfrute de las mismas para fomentar la corresponsabilidad.

- ✚ Responsable: Dirección
- ✚ Plazo: durante 2023.
- ✚ Indicador: Relación de canales establecidos, número de personas, por sexo, que lo reciben.

ÁREA VI: ESTRUCTURA SALARIAL.

OBJETIVO: Garantizar la objetividad de la estructura salarial, así como la equidad salarial para asegurar la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

MEDIDAS

VI.1. Revisión del sistema de valoración de puestos.

Tras la actualización de las descripciones de los puestos, se revisará el actual sistema de valoración de puestos asegurando que cumple con los principios de adecuación, totalidad y objetividad.

- ✚ Responsable: Dirección
- ✚ Plazo: 2024
- ✚ Indicador: incorporación de la valoración de puestos.

ÁREA VII: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO: Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la entidad, mediante la implementación de medidas preventivas y erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

MEDIDAS

VII.1. Elaborar un protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, detallando acciones específicas de protección para las víctimas.

Elaborar un protocolo de tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo

-  Responsable: Dirección
-  Plazo: durante 2023.
-  Indicador: protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (elaborado).

VII.2. Ubicar el protocolo en lugar accesible y disponible para su consulta por parte de todo el personal.

Tras analizar los canales de comunicación óptimos, se alojará el protocolo para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo en formato digital para que esté accesible y presente en cualquier momento que pueda ser necesario. Se entrega siempre a las nuevas contrataciones

-  Responsable: Dirección
-  Plazo: segundo semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
-  Indicador: canales definidos (mails y/o compartidos y/o actas reunión equipo).

ÁREA VIII: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

OBJETIVO: Contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación en el marco de la cultura de la entidad y en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo.

MEDIDAS

VIII.1. Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

El Plan de Igualdad se difundirá a través de los canales habituales, poniendo a disposición de toda la plantilla el documento. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación.

-  Responsable: Dirección.
-  Plazo: 2023 y durante toda la vigencia del Plan.
-  Indicador: número de personas que reciben el documento, disgregadas por sexo.

VIII.2. Creación de una Guía de comunicación inclusiva.

Desarrollar una Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos

de aplicación al ámbito laboral para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la entidad.

-  Responsable: Dirección.
-  Plazo: durante 2023.
-  Indicador: registro interno de la nueva Guía de uso no sexista del lenguaje y las imágenes (elaborado).
Todas las personas que realicen comunicados tanto internos como externos recibirán la guía. Número de personas, que reciben la guía, desagregado por sexo.

VIII.3. Realización de campañas de sensibilización específicas el Día Internacional de la Mujer (8M)

Anualmente, y coincidiendo con la fecha reseñada, se realizarán las campañas de sensibilización utilizando los canales de comunicación habituales. La definición de las campañas será determinada por la Dirección.

-  Responsable: Trabajadora social
-  Plazo: anual, desde el inicio de la vigencia del Plan y hasta el fin.
-  Indicador: detalle informado de las diferentes campañas diseñadas, programadas y ejecutadas

VII. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El artículo 64 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre 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.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones por parte de Dirección que se reflejará en la memoria anual.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad 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 encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento generado.

Poner de relieve que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta indicadores del 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, entre otras.

VIII. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de medidas

Cód.	MEDIDAS	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026
ÁREA I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN									
I.1.	Registro y análisis cuantitativo de las fases del proceso de selección.								
ÁREA II. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL									
II.1.	Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada con proveeduría externa								
II.2.	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la entidad.								
II.3.	Informar/formar a las nuevas incorporaciones sobre el Plan de Igualdad, sensibilizando en la materia.								
ÁREA III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL									
III.1.	Revisión de las descripciones de los puestos.								
ÁREA IV. CONDICIONES DE TRABAJO									
IV.1.	Crear y mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.								
ÁREA V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL									
V.1.	Elaboración de una Guía de conciliación corresponsable.								
V.2.	Difusión interna de la Guía de conciliación corresponsable.								
ÁREA VI. ESTRUCTURA SALARIAL									
VI.1.	Revisión del sistema de valoración de puestos.								

Cód.	MEDIDAS	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026	Sem. 2 2026
ÁREA VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.									
VII.1.	Elaborar un protocolo para la prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo.								
VII.2.	Ubicar el protocolo en lugar accesible y disponible para su consulta por parte de todo el personal.								
ÁREA VIII. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.									
VIII.1.	Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.								
VIII.2.	Creación de una Guía de comunicación inclusiva.								
VIII.3.	Realización de campañas de sensibilización específicas (8M)								

El seguimiento y evaluación de las medidas se realizará conforme se ha definido en cada una, con posterioridad a su implantación

IX. Composición y funcionamiento de la comisión de evaluación y seguimiento

Las personas designadas para integrar la CSEI serán las mismas que han conformado la Comisión de Igualdad, representación de la entidad y personas trabajadoras, paritariamente con un total de 4 miembros, 2 por cada parte. Sus funciones quedan definidas en el apartado de "Comisión de Igualdad"

Una de las funciones principales de la CSEI es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la entidad y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

X. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la CSEI, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas inicialmente en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- ✚ Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- ✚ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.