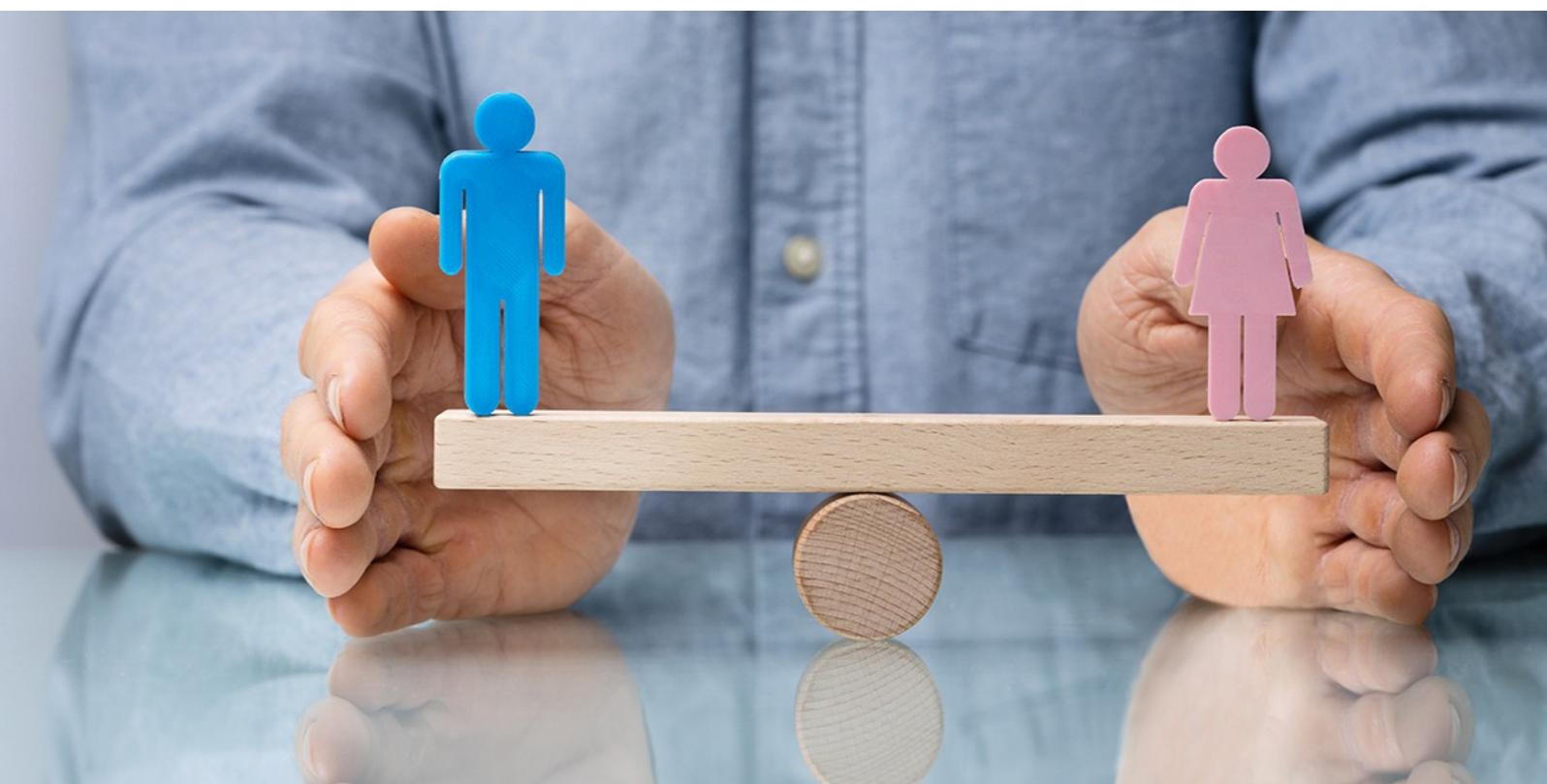


PLAN DE IGUALDAD VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO

Ayuda a domicilio
V&G Vera
García
Ley de dependencia

Junio 2024



Con la colaboración de FYCA Consultoría

C/ Andrada, 11, 10003-Cáceres

www.planesdeigualdad.fyca.es



927 761 615



636 669 963



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	3
2. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
3. ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN.....	4
4. PRETENSIONES DEL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS GENERALES.....	5
4.1. Pretensiones	5
4.2. Principios generales del Plan de Igualdad	6
5. RESUMEN DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD	6
5.1. Distribución de la plantilla por sexo:.....	7
5.2. Resultados de los aspectos específicos tratados en el diagnóstico del plan de igualdad de VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO.	7
6. ACCIONES A DESARROLLAR	12
7. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	26
7.1. Grado de cumplimiento del Plan de Igualdad	26
7.2. Órganos encargados del Seguimiento del Plan de Igualdad.....	26
7.3. Periodicidad del Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.....	26
8. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	27
8.1. Evaluación intermedia	27
8.2. Evaluación final.....	27
8.3. Órgano/s encargados de la evaluación del Plan de igualdad	27
9. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	28
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	28

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

DATOS EMPRESA PRESENTADORA						
Nombre o Razón Social.	VERA GARCÍA 2015 CB					
Forma Jurídica.	Comunidad de Bienes					
Domicilio	AV MAGISTERIO S/N					
CIF	E10462901					
Recogida diagnóstico	Diciembre 2023					
Fecha de finalización del informe.	Febrero 2024					
Responsable de la Entidad						
Nombre	RAFAEL VERA GARCÍA					
Cargo	Director Gerente					
Teléfono	696950862					
e-mail	ug.serviciosociales@gmail.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	CAROLINA VERA GARCÍA					
Cargo	Responsable de					
Teléfono	616479558					
e-mail	ug.serviciosociales@gmail.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	AYUDA A DOMICILIO					
CNAE	8811					
Descripción de la actividad	AYUDA A DOMICILIO.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	EXTREMADURA					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras con fecha 31 diciembre 2023	Mujeres	101	Hombres	6	Total	107
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Datos de contacto:	696950862					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	sí					
CONVENIO/S COLECTIVO/S DE REGULACIÓN	XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE EXTREMADURA					

Sobre VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO

VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO, está domiciliada en la avenida magisterio s/n de Navalmoral de la Mata, y se constituyó en 2015.

Desde el año 2016, viene desarrollando su actividad en el ámbito de la asistencia al domicilio, ofreciendo un servicio integral de cuidado de mayores y familias. Con un equipo multidisciplinar están acreditados por el SEPAD para prestar servicios en el sector.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad es suscrito por la Comisión Negociadora creada para la elaboración del Plan de Igualdad, formada en representación de la empresa por R.V.G y C.V.G. y en representación de las personas trabajadoras por representación sindical, delegadas de los sindicatos UGT, y CCOO.

La Comisión de Seguimiento podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a las diferentes exigencias territoriales u organizativas que pudiesen producirse en el futuro, así como a las exigencias de los Convenios Colectivos aplicables. En ningún caso la adaptación empeorará lo contenido en el presente Plan de Igualdad.

3. ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad de **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO** tiene ámbito provincial, y se aplicará a la totalidad del personal del centro donde la organización desarrolla su actividad: provincia de Cáceres. Eventualmente, si así fuera, sería de aplicación también a todas las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa si esto se produjese.

Teniendo en cuenta que las medidas propuestas no pueden abordarse todas al mismo tiempo y que el avance en las soluciones será progresivo, el período de vigencia de este Plan será de 4 años desde su fecha de firma.

4. PRETENSIONES DEL PLAN DE IGUALDAD Y PRINCIPIOS GENERALES

4.1. Pretensiones

El I Plan de Igualdad de oportunidades de **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO**, recoge los acuerdos alcanzados en el seno de la Comisión Negociadora del Plan sobre la planificación de las acciones a emprender y manifiesta el compromiso de la empresa con el desarrollo e implantación de este plan de Igualdad.

Se pretende mejorar la situación actual de la organización, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva y su adaptación según el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La empresa ha elaborado su Primer plan de igualdad adaptado al Real Decreto 901/2020, previo proceso negociador, realizado conforme al 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.

VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO, se marca como objetivo general garantizar y promover eficazmente, entre toda la plantilla, los derechos de Igualdad de trato y no discriminación. La consecución de este objetivo general se apoya en los siguientes objetivos específicos y estratégicos:

- * Garantizar que los procedimientos utilizados en selección y contratación cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- * Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género
- * Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todo el personal.
- * Conseguir el acceso de los hombres a todos los grupos, categorías y puestos donde estén subrepresentados.
- * Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en las condiciones laborales de la plantilla.
- * Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo sensibilizando sobre la importancia de la corresponsabilidad.
- * Eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que exista subrepresentación.
- * Garantizar que la brecha retributiva que eventualmente pueda producirse obedece a causas justificables objetivamente y en ningún caso a cuestiones de sexo.
- * Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- * Seguimiento y evaluación de las medidas, midiendo una serie de indicadores aprobados en el Plan de Igualdad, con el fin de garantizar la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la entidad, evaluando y midiendo el grado de eficacia de las medidas que conforman este I Plan de Igualdad.

4.2. Principios generales del Plan de Igualdad

Se consignarán las características que rigen todo Plan de igualdad, con los siguientes principios generales:

- Transversalidad: integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.
- Integrador: dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres.
- Negociado: considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la empresa y conjunto de la plantilla.
- Sistemático: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos y procedimientos sistematizados.
- Flexibilidad: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporalidad: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Alineación con los ODS “Objetivos de Desarrollo Sostenibles”

5. RESUMEN DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

Partiendo de los art. 45 y 46 LOI, donde se define el concepto y contenido de los planes de igualdad de las

empresas, hemos realizado el diagnóstico negociado, con un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la empresa, basado en una recogida de información cuantitativa y cualitativa, que ha permitido identificar debilidades y áreas de mejora existentes, así como formular propuestas correctoras.

Los datos analizados corresponden al periodo de negociación de 2021-2022, e intervienen en su elaboración, la dirección de la empresa, y la Comisión Negociadora constituida al efecto.

Para la obtención de la **información cuantitativa y cualitativa** de la empresa, se ha tenido en cuenta a todo el personal que ha formado parte de la plantilla en el periodo de referencia: Mujeres 101 (94%), Hombres 6 (6%), 107 personas de referencia.

5.1. Distribución de la plantilla por sexo:

A lo largo de todo el proceso de negociación del diagnóstico, se identifica una mayor presencia femenina que masculina, llegando a conformar una plantilla feminizada, tendencia que, se mantiene hasta la aprobación del I Plan de Igualdad.

En cuanto a la **composición por edades**, Las mujeres se presentan mayoritariamente en los rangos 41 a 45 años y los hombres en el rango 56 a 60. La edad media de la plantilla se sitúa en los 36 años (37 años para mujeres y 35 para hombres).

En cuanto a la distribución de la plantilla, por la **antigüedad**, observamos que el 52% de la plantilla presenta una antigüedad de menos de 1 año. Esto supone que en su mayoría no tienen consolidada la permanencia en la empresa debido al sector de actividad y el contexto de contrataciones en los que se mueve la empresa.

La presencia de mujeres es mayoritaria en todos los tramos de antigüedad, siendo superior en el de 2 a 4 años, con 95% de mujeres y el 5% de hombres.

La plantilla de **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO**, se encuentra claramente feminizada en el único puesto de trabajo que conforma su estructura organizativa.

La información relativa al **nivel de estudios** alcanzados por las personas trabajadoras está directamente relacionada con el sector de actividad de **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO** que en sus actividades no requiere estudios académicos de alto grado, aunque sí es cierto que deben poseer homologación para el desempeño del puesto de auxiliar de ayuda a domicilio.

5.2. Resultados de los aspectos específicos tratados en el diagnóstico del plan de igualdad de VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO

Las materias analizadas han sido las previstas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre (Proceso de selección y contratación. Clasificación profesional. Formación. Promoción profesional. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Infrarrepresentación femenina. Retribuciones. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo), a las que se le han añadido, comunicación y lenguaje inclusivo y protección a las víctimas de violencia de género.

Las fortalezas y áreas de mejora de **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO** se concretan en la síntesis que se presenta.

a) Selección y Contratación

Los datos cuantitativos desagregados por sexo sobre las incorporaciones que se han producido en la empresa en el 2023 nos muestran que el 54,45% de la plantilla que se muestra en el período de referencia se ha incorporado en el año 2023. Del total de nuevos contratos el 90,9% corresponde a mujeres y el resto a hombres, en el único puesto que tiene la empresa que es el de auxiliar de ayuda a domicilio

Según información facilitada en el cuestionario y entrevista realizada a la empresa, observamos que en las ocasiones que **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO** realiza procesos de selección no los externaliza, realizándolos a través de redes sociales y el SEXPE.

En general se reciben más candidaturas de mujeres que de hombres, superando estas el proceso de selección con mayor misma facilidad.

Para todas las candidaturas se aplica el mismo procedimiento de selección: una entrevista personal sistematizada, que no contiene preguntas personales y se centra específicamente en cualificación, competencias y experiencia de la persona candidata.

La empresa no dispone de un protocolo de selección y contratación para la incorporación de personal a la plantilla ni hay un personal específico que se encargue de la selección de personal. El personal que realiza selecciones carece de formación en igualdad

b) Clasificación profesional

El 100% de la plantilla se concentra en la agrupación 4. De este porcentaje, el 6% son hombres y el 94% son mujeres.

De la única agrupación que muestra la empresa, se identifica una total feminización. Se aprecia un estereotipo claro de segregación horizontal y vertical en la empresa. A pesar de que sólo se contempla un puesto de trabajo, se podría mejorar la participación de mujeres en el acceso a puestos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres en la empresa, y la de hombres en los puestos feminizados.

c) Formación

Durante el año 2023 se ha impartido formación obligatoria en prevención de riesgos laborales para 3 personas que no contaban con ella. No se ha impartido otra formación no obligatoria y la participación según sexo es la siguiente en el curso indicado, como aparece a continuación es la siguiente:

Nombre Curso	Nº Horas	Hombres	Mujeres	Total
Ergonomía	60	0	3	3

Los canales de difusión para dar a conocer el plan de formación no están definidos y No se identifica un Procedimiento escrito que determine el diseño y comunicación del Plan de Formación anual en base a las necesidades de la plantilla.

d) Promoción profesional

En **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO** debido a su sistema de contratación y a los puestos que estructuran la empresa, no hay promoción por el momento, más que la que deba aplicarse por convenio.

- * No se aprecia una comunicación de puestos vacantes entre el personal de la empresa
- * Debe mejorarse la formación encaminada a la promoción a otros puestos de más responsabilidad
- * Debe primarse la promoción frente a la nueva contratación cuando sea posible.

- * No se contempla en la empresa la participación en los procesos de promoción de personas del sexo infrarrepresentado, para ir equilibrando los puestos con subrepresentación.

e) Condiciones de trabajo

El art. 25 de su convenio colectivo establece la jornada en cómputo semanal y será de 40 horas.

En **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO** se ha realizado la auditoría salarial atendiendo a la valoración de los puestos de trabajo, describiendo para ello los puestos y funciones y retribuciones por los mismos sin que se haya apreciado la existencia de brecha salarial en materia retributiva.

Por el sector al que pertenece la empresa, el 94,05% de las jornadas son a tiempo parcial. De estas el porcentaje de jornada mayoritario se encuentra en el rango de entre 36% a 45% de la jornada.

La plantilla tiene una percepción confusa, para el caso de mujeres y hombre, y no parece tener muy claro con un 41% en ambos casos, si hay diferencia entre hombres y mujeres en cuanto al número de horas trabajadas y en cuanto a la distribución de la jornada de trabajo.

Además, en una inmensa mayoría, la plantilla que ha respondido, 82,8%, declara que no se han detectado actitudes sexistas u ofensivas en el puesto de trabajo y que la ropa y EPI'S facilitados por la empresa son adecuados para ambos sexos.

La información sistematizada por sexo, edad, cargas familiares de la suspensión y extinciones laborales; los permisos y excedencias; las ausencias no justificadas y el régimen de movilidad funcional y geográfica no se recogen ni sistematizan.

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

Se aprecia cierto desconocimiento por parte de la plantilla sobre las medidas de conciliación disponibles en la normativa laboral, así como sobre el resto de las cuestiones de este eje.

Las medidas de conciliación de las que dispone **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO** son las que están recogidas en el ET, en base a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y las que se contemplan en su convenio colectivo del sector, Capítulo VII, en su artículo 56.

No se especifican los canales de difusión para dar a conocer las medidas de corresponsabilidad disponibles ni se cuenta con información en esta materia, a el fin de llegar al total de la plantilla con ella.

g) Infrarrepresentación femenina

La plantilla de **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO** muestra el siguiente análisis de segregación:

Puesto de trabajo	Hombre	Mujer
Aux. Atención domiciliaria	6%	94%

Feminización

Del análisis completo de la plantilla NO se observa un equilibrio entre sexos: 94% mujeres y 6% hombres.

Se debería reforzar el perfil de las personas que intervienen en los procesos de selección, gestión y retención del talento, en cuanto a su formación en materia de igualdad para evitar sesgos inconscientes de género.

h) Retribución

El Reglamento para el desarrollo de los Planes de Igualdad RD 901/20, se ve complementado por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que ha impuesto como obligación a partir del 14 de abril de 2021 que todas las empresas con independencia del número de trabajadores que tengan, deben poseer un Registro Salarial desagregado por sexos, y a mayor abundamiento, el mismo Decreto añade para las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad, que dentro de su Registro retributivo deben incorporar una Auditoría Salarial.

A estos efectos en **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO** se ha efectuado un análisis de la valoración de puestos de trabajo considerando las funciones, responsabilidades y capacitaciones que para su único puesto se requiere.

Se han analizado de forma desagregada por sexo, los salarios base, complementos y cada uno de los restantes conceptos, diferenciando salariales y extrasalariales, así como su naturaleza y origen, cruzándolos por grupos, categorías profesionales, puesto, tipo de jornada.

El principio de transparencia retributiva se observa en **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO** a través de la realización del registro retributivo y la auditoría retributiva, así como de la correspondiente valoración que se ha hecho de los puestos de trabajo y el derecho de información de las personas trabajadoras.

Se debería monitorear continuamente desde Recursos Humanos, la eventual existencia de brecha salarial por motivo de género.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Ni la empresa, ni el personal de la plantilla, perciben casos de acoso sexual y por razón de sexo en el periodo contemplado en el diagnóstico. La plantilla no tiene formación en esta área y/o conocimientos sobre protocolos y códigos de buenas prácticas para el acoso sexual y por razón de sexo, y aunque la empresa valora la prevención de estas situaciones, no cuenta con Protocolos o medidas concretas para actuar contra estas situaciones. No existen denuncias internas de algún caso de acoso sexual o por razón de sexo que se hayan producido durante 2023.

j) Comunicación y lenguaje inclusivo

La empresa no cuenta con criterios en el uso del lenguaje inclusivo en los procesos de selección de puestos ni se contemplan acciones formativas en el manejo del lenguaje no sexista en las comunicaciones emitidas por la empresa. No se incluyen criterios de lenguaje inclusivo en documentos de difusión de la entidad: Pag web, manual de acogida, memorias de actividad.

k) Derechos laborales de las víctimas de la violencia de género

Aunque por el momento no se ha detectado en la empresa ninguna situación de este tipo, la lucha contra la violencia de género debe ser un objetivo del Plan de Igualdad, para hacerlo, la empresa se ampara en la normativa vigente que la regula. La plantilla tampoco se muestra consciente de que haya situaciones de este tipo en la empresa, pero no está muy claro en su percepción si supieran cómo actuar en caso de conocer alguna. No se cuenta con un Plan de Formación ni se realizan acciones formativas sobre respuestas de la organización ante situaciones de violencia de género

Difundir entre el personal las posibles medidas a adoptar por la empresa en estas situaciones.

5.3. Resultados de la auditoría retributiva del Plan de Igualdad de VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO

A los efectos de cumplir con el art. 8.1. del RD 902/2020, el diagnóstico de la situación retributiva que se realiza en el presente informe analiza la situación retributiva de la organización a través de dos vías:

- la evaluación de puestos de trabajo y
- la evaluación de otros factores desencadenantes de diferencias retributivas.

VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO ha llevado a cabo una valoración de puestos basada en su convenio colectivo y centrada en la distribución de tareas según el grupo profesional del Convenio, considerando las necesidades organizativas de la empresa y un desempeño estándar del mismo, es, por tanto, aséptica, no entrando a valorar a las personas que ocupan estos puestos.

En base a lo anteriormente explicado, se ha identificado un único puesto de trabajo enmarcado en un grupo profesional y operando en el área asistencial. Se han analizado y definido sus funciones, así como los requerimientos para ocuparlo.

Nº	Título del Puesto	Grupo convenio	Área	Categoría profesional según convenio
1	Auxiliar de Ayuda a domicilio	04-B	Asistencial	Personal auxiliar

Durante el período de referencia la plantilla de **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO** ha estado feminizada: 94% mujeres frente a 6% de hombres, y esta característica se traduce de igual manera al análisis segregado por agrupación profesional y por puesto.

- El análisis de segregación por agrupación profesional, puesto y nivel de responsabilidad es el siguiente:

Agrupac. profesional	Puesto	Hombres	Mujeres	
1	Auxiliar de ayuda a domicilio	6%	94%	FEMINIZACIÓN

De esta manera se han podido conocer las características del puesto de trabajo, obteniendo una puntuación conforme a los criterios de los artículos 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y 4.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Puesto	% de mujeres puesto	PUNTOS SEGÚN LOS FACTORES DE EVALUACIÓN DE PUESTOS:				Puntos totales
		Naturaleza de las funciones	Condiciones educativas	Condiciones profesionales y de formación	Condic. laborales y factores de desempeño	
Auxiliar SAD	94%	189	57	74	65	385

De acuerdo con el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

El periodo de referencia del registro ha sido el año natural 2023, es decir, se han considerado las retribuciones percibidas de 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023.

La plantilla considerada para la elaboración del registro retributivo, en línea con el presente informe de auditoría salarial, ha sido la plantilla que ha recibido algún tipo de remuneración durante el periodo de referencia (registro retributivo efectivo).

VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO ha elaborado, además, el registro retributivo equiparado, (ajustado al 100% de jornada -Normalizado-, y ajustado al 100% del periodo de referencia -Anualizado-), que es el que nos ofrece los datos realmente comparables y del que se pueden extraer las conclusiones más interesantes, resultando lo siguiente:

Analizados los factores que podrían provocar una brecha salarial no parece que las medidas de conciliación, la promoción o la movilidad sean desencadenantes de diferencia retributivas.

No obstante, se proponen medidas para la prevención de las diferencias retributivas que eventualmente pudieran aparecer y que se encuentra alineado con el resto de las medidas del diagnóstico de la situación de igualdad.

Las acciones propuestas son las siguientes:

- Implantar un procedimiento unificado para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, basándose en criterios de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de fases del proceso.
- Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el sexo menos representado a las vacantes existentes.
- Fomentar la estabilidad de la plantilla en la medida en que se pueda, especialmente en personas con menor proporción de jornada laboral.
- Fomentar la creación y difusión de un Plan formativo que permita mejorar las competencias del personal y así mejorar también en sus puestos de trabajo.
- Fomentar el conocimiento y difusión de las medidas legales de conciliación.
- Realizar campañas de corresponsabilidad para sensibilizar a la plantilla.
- Formar a las personas que intervienen en la selección para evitar sesgos de género y facilitar la valoración objetiva de las personas candidatas.
- Sensibilización en igualdad de oportunidades a la plantilla que facilite la incorporación de trabajadores en puestos y tareas realizados tradicionalmente por mujeres

6. ACCIONES A DESARROLLAR

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN											
Objetivos estratégicos 1		Velar permanentemente porque los procedimientos utilizados en selección y contratación cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDAS		ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	CONTROL	
				2024	2025	2026	2027	2028			
1.1	Redactar un Protocolo de selección y acceso que sistematice con lenguaje inclusivo los criterios que deben seguir las ofertas de empleo para evitar discriminaciones por razón de sexo	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales		2T					Verificar que la empresa cuenta con un modelo de Protocolo que aplica en los procesos de selección con los criterios a seguir en los mismos para garantizar el mismo acceso a mujeres y hombres redactado con lenguaje inclusivo.	Medida realizada en tiempo programado
1.2	Realizar programas de sensibilización, orientación y formación en los principios de igualdad de oportunidades para las personas responsables de la selección de personal y RR.HH.	RRHH	- Técnicos - Personales		1T					Nº de programas de sensibilización en igualdad al año	Medida realizada en tiempo programado
1.3	Incluir en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades haciendo constar que se cuenta con un Plan de Igualdad en la empresa.	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales	En cada oferta nueva que se publique					Verificar que se incluye en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con su Plan de Igualdad.	Anual	
1.4	En caso de igualdad de valoración entre 2 candidaturas (internas-externas) se puede tener en cuenta como un criterio de decisión la consideración del género menos representado en el puesto vacante.	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales	En cada oferta nueva que se publique					Revisión de los procesos de selección para identificar la aplicación del criterio y justificando cada caso con un informe de resultados.	Anual	

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivos estratégicos 2		Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.									
MEDIDAS		ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	CONTROL	
				2024	2025	2026	2027	2028			
2.1	Revisar cualquier criterio discriminatorio que pudiera existir en relación con parámetros como sexo, edad, etc.	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales		1T					Verificar si se han eliminado los posibles criterios discriminatorios en la clasificación de los grupos profesionales y las posibles denominaciones masculinas o femeninas, utilizando en su lugar, términos neutros.	Revisión realizada en tiempo programado
3. FORMACIÓN											
Objetivos estratégicos 3		Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todos y todas los trabajadores/as y formar a la totalidad de la plantilla en igualdad.									
MEDIDAS		ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	CONTROL	
				2024	2025	2026	2027	2028			
3.1	Crear un Plan de Formación anual y fomentar su difusión entre la plantilla para asegurar que hombres y mujeres del personal tienen el mismo acceso a la formación.	RRHH	- Técnicos - Personales	En el primer mes de cada año					Verificar con criterios de igualdad el Plan de Formación y elaborar un informe de resultados.	Anual	
3.2	Cada acción formativa debe asegurar que su contenido, organización e impartición, respeta estrictamente el Principio de Igualdad y debe servir como herramienta de desarrollo profesional	RRHH	-Técnicos -Personales	En cada acción formativa que se realice a lo largo del año					Verificar que toda la plantilla es conocedora del Plan de Igualdad y se aplica en la formación realizada.	Medida realizada en tiempo programado	
3.3	Realizar acciones de formación básica en Igualdad para toda la plantilla	RRHH	- Técnicos - Personales	Según se incluya en cada plan de formación anual					Nº de acciones formativas, con contenidos de igualdad, dirigidas a toda la plantilla.	Anual	
3.4	Realizar acciones de formación específica para las personas miembros de la comisión de seguimiento y todas aquellas que deban encargarse de poner en marcha las medidas recogidas en este plan.	RRHH	-Técnicos -Personales -Económicos		2T				Nº de acciones formativas, con contenidos de igualdad, dirigidas a la Comisión de seguimiento y quienes implementen las medidas del PDI	Anual	
3.5	En caso de haber externalizado los servicios de formación, homologar únicamente a aquellos proveedores que se comprometan fehacientemente a conocer y respetar los principios de no discriminación del Plan de Igualdad.	RRHH	-Técnicos -Personales -Económicos	Cada vez que se homologue un proveedor nuevo					Firma de compromiso entre la empresa firmante de este plan y el proveedor de servicios de formación, a homologar, para garantizar que conoce y respeta los principios de este plan de igualdad.	Anual	
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL											
Objetivos estratégicos 4		Conseguir aumentar el acceso de hombres al puesto de Auxiliar de ayuda a domicilio									

MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	CONTROL	
			2024	2025	2026	2027	2028			
4.1	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante.	RRHH	Personales	Cuando se produzcan vacantes					Nº de comunicaciones, sobre promoción, realizadas al año	Anual
4.2.	Fomentar la participación en igualdad de condiciones al personal con potencial de promoción a formaciones específicas ligada a mejoras en la carrera	RRHH	Personales				4T		Nº de contactos mantenidos con personas con potencial de promoción. Informe de impacto anual de resultados.	Anual
4.3.	Facilitar a través de medidas activas, que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan hombres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentados.	RRHH		A lo largo de todo el plan					Nº de actuaciones, y descripción de las mismas, realizadas para facilitar que los hombres accedan por igual a puestos feminizados.	Anual

5. CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivos estratégicos 5

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en las condiciones laborales de la plantilla

MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	CONTROL	
			2024	2025	2026	2027	2028			
5.1	Evaluación específica de todos los riesgos previsibles de todos los puestos de trabajo con perspectiva de género.	RRHH PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Personales		4T				Modelo de Plan de Evaluación de Riesgos en todos los puestos con perspectiva de género.	ANUAL
5.2	Dar a conocer y publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas, procurando dar información específica y actualizada sobre la materia.	RRHH PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	Personales		4T	2T	2T	2T	Nº de comunicaciones realizadas a mujeres embarazadas al año	ANUAL

6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivos estratégicos 6

Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo sensibilizando sobre la importancia de la corresponsabilidad.

MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	CONTROL
			2024	2025	2026	2027	2028		

8.1	Garantizar que las diferencias retributivas, si existen, están justificadas en criterios contemplados en el Convenio Colectivo y no obedecen a cuestiones de sexo.	- DIRECCIÓN - ADMINISTRACIÓN	Personales	A lo largo de todo el plan					Verificar la revisión de los criterios y su adecuada aplicación, con un análisis de justificación.	Anual con el registro retributivo
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO										
Objetivos estratégicos 9		Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.								
MEDIDAS		ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	CONTROL
				2024	2025	2026	2027	2028		
9.1	Elaborar un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, como procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse.	RRHH DIRECCIÓN RLT	- Técnicos - Personales - Económicos		2T				Verificar un Protocolo de Acoso y por razón de Sexo	Medida realizada en tiempo programado
9.2	Difusión entre toda la plantilla y otros grupos de interés, del protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, con las medidas reactivas incluidas en él, y frente a él, así como su régimen disciplinario.	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales		3T				Verificar la Difusión del Protocolo de Acoso y por razón de Sexo entre toda la plantilla	Medida realizada en tiempo programado
9.3	Realización de acciones de formación, específica, sobre la Prevención del acoso sexual dirigidas al órgano de control que se constituya en este aspecto.	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales		4T				Nº de acciones formativas específicas sobre Acoso impartidas /año % de personas trabajadoras formadas en acoso/total del personal (desagregando por sexo)	ANUAL
9.4	Informar a la Comisión Negociadora sobre los procesos iniciados por acoso y denuncias formuladas por centro de trabajo	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales		4T				Verificar la información realizada a la comisión negociadora sobre los procesos iniciados por acoso y en su caso de las denuncias realizadas.	ANUAL

10. PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivos estratégicos 10

Cumplir las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que sean conocidas por la plantilla.

MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	CONTROL	
			2024	2025	2026	2027	2028			
10.1 Integrar en el plan de formación de empresa cursos específicos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre violencia de género.	RRHH DIRECCIÓN RLT	- Técnicos - Personales - Económicos		1T			IT		% de asistentes a cursos sobre violencia de género, respecto del total de la plantilla	Anual al evaluar el Plan de Formación
10.2 Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género en caso de producirse alguna situación.	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales	Cuando se produzca alguna situación					Nº de modificaciones de jornada, cambio de turno...por motivos de violencia de género al año.	ANUAL	
10.3 Sensibilizar e informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales		1T				Nº de acciones de comunicación sobre derechos de las víctimas violencia de género	ANUAL	

11. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivos estratégicos 11

Implementar la perspectiva de género en la salud laboral dentro de la empresa, garantizando una protección adecuada de toda la plantilla y especialmente de las mujeres.

MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	CONTROL
			2024	2025	2026	2027	2028		
11.1 Realizar una vigilancia de la salud y elaborar una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, incidiendo en los riesgos laborales específicos (tanto los psicosociales como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia), teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural	RRHH DIRECCIÓN RLT	- Técnicos - Personales - Económicos		2T				% de acciones de vigilancia de la salud realizadas con perspectiva de género	ANUAL
11.2 Medidas para implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la empresa. - Valoración de puestos de trabajo anual incluyendo la perspectiva de género, diferenciando el riesgo	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales		3T				Procedimiento de trabajo seguro para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia	ANUAL

11.3	Evaluación de riesgos específica por puestos con referencias al supuesto de mujer embarazada.	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales		4T					Nº de puestos revisados	ANUAL
12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA											
Objetivos estratégicos 12		Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa sean inclusivas y no sexistas.									
MEDIDAS		ÁREAS O DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	CRONOGRAMA					INDICADORES	CONTROL	
				2024	2025	2026	2027	2028			
12.1	Poner en marcha un buzón de sugerencias en materia de igualdad, difundir su existencia y promover su uso, para que recoger las propuestas del personal en cuestiones referidas a la promoción de la igualdad de género en la empresa.	RRHH DIRECCIÓN RLT	- Técnicos - Personales - Económicos		2T					Canal de comunicación habilitado y número de comunicaciones recibidas	ANUAL
12.2	Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en la Empresa, en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales		3T					% de personas formadas en uso de lenguaje inclusivo respecto del total de la plantilla	ANUAL
12.3	Revisar la redacción de la página web para evitar los sesgos de género	RRHH DIRECCIÓN	- Técnicos - Personales		4T					Página WEB revisada	Medida realizada en tiempo programado

6.1. CRONOGRAMA O CALENDARIO DE ACTUACIONES

Se concreta aquí el calendario de actuaciones para la implantación y seguimiento de las medidas.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																			
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028	
		1T	2T	3T	4T	1T													
1.1	Redactar un Protocolo de selección y acceso que sistematice con lenguaje inclusivo los criterios que deben seguir las ofertas de empleo para evitar discriminaciones por razón de sexo.																		
1.2	Realizar programas de sensibilización, orientación y formación en los principios de igualdad de oportunidades para las personas responsables de la selección de personal y RRHH (propias de la empresa y/o externas).																		
1.3	Incluir en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades haciendo constar que se cuenta con un Plan de Igualdad en la empresa.																		
1.4	En caso de igualdad de valoración 2 candidaturas (internas-externas) se puede tener en cuenta como un criterio de decisión la consideración del género menos representado en el puesto vacante.																		
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																			
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028	
		1T	2T	3T	4T	1T													
2.1.	Revisar cualquier criterio discriminatorio que pudiera existir en relación con parámetros como sexo, edad, etc.																		
3.FORMACIÓN																			
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028	
		1T	2T	3T	4T	1T													
3.1.	Crear un Plan de Formación anual y fomentar su difusión entre la plantilla para asegurar que hombres y mujeres del personal tienen el mismo acceso a la formación.																		
3.2.	Cada acción formativa debe asegurar que su contenido, organización e impartición, respeta estrictamente el Principio de Igualdad y debe servir como herramienta de desarrollo profesional																		
3.3.	Realizar acciones de formación básica en Igualdad para toda la plantilla																		
3.4.	Realizar acciones de formación específica para las personas miembros de la comisión de seguimiento y todas aquellas que deban encargarse de poner en marcha las medidas recogidas en este plan.																		
3.5.	En caso de haber externalizado los servicios de formación, homologar únicamente a aquellos proveedores que se comprometan fehacientemente a conocer y respetar los principios de no discriminación del Plan de Igualdad.																		
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL																			
		2024				2025				2026				2027				2028	
		1T	2T	3T	4T	1T													
4.1.	Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante.																		
4.2.	Fomentar la participación en igualdad de condiciones al personal con potencial de promoción a formaciones específicas ligada a mejoras en la carrera																		

4.3.	Facilitar a través de medidas activas, que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan hombres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentados.																			
5. CONDICIONES DE TRABAJO																				
		2024				2025				2026				2027				2028		
		1T	2T	3T	4T	1T														
5.1	Evaluación específica de todos los riesgos previsibles de todos los puestos de trabajo con perspectiva de género.																			
5.2	Dar a conocer y publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas, procurando dar información específica y actualizada sobre la materia.																			
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																				
		2024				2025				2026				2027				2028		
		1T	2T	3T	4T	1T														
Medidas sobre los permisos legales y su mejora																				
6.1	Fomento del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante																			
Medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla																				
6.2	Recoger datos estadísticos, desagregados por sexo, categoría, puesto de trabajo, jornada y tipo de contrato de las diferentes licencias, permisos, suspensión de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.																			
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA																				
		2024				2025				2026				2027				2028		
		1T	2T	3T	4T	1T														
7.1.	No se proponen medidas																			
8. RETRIBUCIONES																				
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028		
		1T	2T	3T	4T	1T														
8.1.	Garantizar que las diferencias retributivas están justificadas en criterios contemplados en el Convenio Colectivo y no obedecen a cuestiones de sexo.																			

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028	
		1T	2T	3T	4T	1T													
9.1.	Elaborar un Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, como procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse.																		
9.2.	Difusión entre toda la plantilla y otros grupos de interés, del protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo, con las medidas reactivas incluidas en él, y frente a él, así como su régimen disciplinario.																		
9.3.	Realización de acciones de formación, específica, sobre la Prevención del acoso sexual dirigidas al órgano de control que se constituya en este aspecto.																		
9.4.	Informar a la Comisión Negociadora sobre los procesos iniciados por acoso y denuncias formuladas por centro de trabajo.																		

10. PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GNERO

Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028	
		1T	2T	3T	4T	1T													
10.1.	Integrar en el plan de formación de empresa cursos específicos sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y sobre violencia de género.																		
10.2.	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno y el traslado de centro, así como la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género en caso de producirse alguna situación.																		
10.3.	Sensibilizar e informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.																		

11. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028	
		1T	2T	3T	4T	1T													
11.1.	Realizar una vigilancia de la salud y elaborar una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos (tanto los psicosociales como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia), teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, y todo ello en los términos establecidos en la legislación vigente.																		

11.2.	Medidas para implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> – Valoración de puestos de trabajo anual incluyendo la perspectiva de género, diferenciando el riesgo para una y otro. – Establecer un procedimiento para que desde el inicio del embarazo se informe a la mujer acerca de la prestación por riesgo durante el embarazo y la lactancia, para todas las trabajadoras de la empresa, adaptando la información a la naturaleza del desempeño del trabajo. 																		
-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

11.3	Evaluación de riesgos específica por puestos con referencias al supuesto de mujer embarazada.																			
12. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA																				
Nº	MEDIDA	2024				2025				2026				2027				2028		
		1T	2T	3T	4T	1T														
12.1	Poner en marcha un buzón de sugerencias en materia de igualdad, difundir su existencia y promover su uso, para que recoger las propuestas del personal en cuestiones referidas a la promoción de la igualdad de género en la empresa.																			
12.2	Formar y sensibilizar al personal encargado de la comunicación en la Empresa, en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo.																			
12.3	Revisar la redacción de la página web para evitar los sesgos de género																			

7. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento del Plan de Igualdad es crucial para vigilar su desarrollo, conocer su funcionamiento y flexibilizar su contenido, además, resulta imprescindible para adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo durante su implementación.

7.1. Grado de cumplimiento del Plan de Igualdad

Para un buen seguimiento será necesario diseñar una ficha de seguimiento de medidas que recogerá toda la información sobre la implantación de cada medida, utilizando para ello los indicadores de seguimiento definidos en los puntos anteriores. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento.

El grado de cumplimiento se verá analizando los distintos indicadores y comparando el valor esperado o pretendido con el valor real obtenido tras la ejecución del plan.

Para cumplir dicho requisito, se deben implementar reuniones de seguimiento trimestrales alineadas con el cronograma de medidas, con el fin de revisar el grado de cumplimiento de las acciones previstas en este Plan.

Al finalizar el seguimiento, se redactará un informe anual con la información obtenida a partir de las fichas y cuestionarios realizados a la plantilla y será la base de la evaluación del Plan de Igualdad.

7.2. Órganos encargados del Seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos del Plan y las medidas acordadas. Vigilará el cumplimiento de los plazos, recursos, responsables, indicadores y cronograma.

Composición de la Comisión de seguimiento.

La composición de la Comisión de Seguimiento del Plan, que velará por el cumplimiento de las medidas establecidas en el plan durante toda su vigencia, y que estará compuesta por las siguientes personas:

Por la parte social:

- Delegadas de los sindicatos CCOO y UGT

Por la parte de la empresa:

- R.V.C, en calidad de socio
- C.V.C, en calidad de socia

Funciones:

Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Elaboración de una evaluación parcial de un informe a mitad de vigencia, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos, y una
- Evaluación final una vez acabada la vigencia del plan.

- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

7.3. Periodicidad del Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica 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”

A su vez el art. 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro declara:

6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento”.

Con carácter general, y siempre que no haya circunstancias excepcionales que supongan revisiones del Plan extraordinarias, se fijan los siguientes seguimientos y evaluaciones para el Plan de Igualdad de **VERA GARCÍA AYUDA A DOMICILIO**.

➤ **Seguimientos periódicos** Anuales:

- * **Primero:** una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el primer periodo (al año del inicio de su implementación).
- * **Segundo:** una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el segundo periodo.
- * **Tercero:** una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el tercer periodo.
- * **Cuarto:** una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el cuarto periodo, coincidiendo con la evaluación intermedia primera del Plan de Igualdad.

8. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación permite conocer el nivel de realización del Plan, su impacto, o la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad.

Tanto la evaluación como el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

En la fase de diagnóstico hemos realizado una primera evaluación que podríamos definir como “inicial”. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

8.1. Evaluación intermedia

La Comisión de Seguimiento realizará un informe de evaluación intermedio (cada año de vigencia del plan/ en este caso a los dos años de vigencia del plan) para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de igualdad y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste necesario.

8.2. Evaluación final

La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de evaluación final al concluir el periodo de vigencia del Plan, en este caso a los cuatro años.

La información obtenida tanto en el seguimiento interno como externo se pondrá por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar dicho informe final. Igualmente, la evaluación se apoyará en informes, actas de reuniones u otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan por las comisiones o la persona externa contratada.

8.3. Órgano/s encargados de la evaluación del Plan de igualdad

Todo lo indicado sobre la comisión de seguimiento del Plan, puede aplicarse a la evaluación. Por lo general las funciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se asignan a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, salvo especificaciones propias por parte del Convenio Colectivo aplicable –o en el texto del Plan de Igualdad– donde se configure una Comisión de “Seguimiento”, “Evaluación” o “Seguimiento y Evaluación” para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas, cuya composición, funciones y funcionamiento han de ser concretas.

Del mismo modo, nada impide recurrir a una consultora externa para analizar o evaluar el desarrollo y grado de implementación del Plan.

La información obtenida tanto en el seguimiento interno como externo se pondrá por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar dicho informe final. Igualmente, la evaluación se apoyará en informes, actas de reuniones u otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan por las comisiones o la persona externa contratada.

Las pautas para la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación son las mismas que en el caso de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad: deberá estar integrada por representantes de la plantilla y de la empresa (hombres y mujeres), con capacidad de decisión dentro de la organización. Su composición y número de integrantes vendrá siempre determinado por el número total de personas en la empresa siguiendo el art. 5 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

9. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia. El Plan de Igualdad se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias contempladas en el art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de que las circunstancias lo requieran se podrá instar la modificación del Plan de Igualdad para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.